



Diak

Anni Haikarainen
Maria Karhu-Parkkonen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan
ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) -diakoni
Opinnäytetyö, 2021

TYÖNTEKIJÖIDEN HENGELLINEN HYVINVOINTI SEURAKUNNASSA

TIIVISTELMÄ

Anni Haikarainen ja Maria Karhu-Parkkonen
Työntekijöiden hengellinen hyvinvointi seurakunnassa
97 sivua ja 1 liite
Kevät, 2021
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK) -diakoni

Opinnäytetyö toteutettiin työelämälähtöisesti. Tutkimus kohdistui yhden seurakunnan työntekijöihin. Tutkimuksen kohderyhmänä oli tämän evankelisluterilaisen seurakunnan kaikki työntekijät. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa pienen seurakuntaliitoksen läpikäyneen maalaisseurakunnan työntekijöiden hengellistä hyvinvointia. Tavoitteena oli, että kartoituksen tuloksia olisi mahdollista käyttää seurakunnan työntekijöiden hengellisen hyvinvoinnin tukemisen edistämiseen. Työelämätahon pyynnöstä kohdeseurakuntaa ei mainittu tarkemmin nimeltä.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella menetelmällä lähettämällä vastaajille kysely sähköisessä muodossa. Kyselyn avulla selvitettiin työntekijöiden hengellisen hyvinvoinnin tilaa ja sitä, miten työntekijät toivoisivat työnantajan tukevan hengellistä työhyvinvointiaan. Kysely laadittiin Webropol-työkalulla ja lähetettiin seurakunnan kaikille 31:lle työntekijälle; toiminnallisen työn työntekijöiden lisäksi myös tukitoimintoihin eli kiinteistö-, keittiö- ja toimistotyöntekijöille. Saatuja tuloksia peilattiin tutkimusongelmaan.

Kyselyn pohjalta voitiin päätellä, että työhyvinvointi ja hengellinen hyvinvointi merkitsevät ihmisille eri asioita ja niitä voidaan yksilön kohdalla tukea vain, jos tiedetään mitä se kyseisen ihmisen kohdalla on ja tarkoittaa. Vastausten kautta saatiin myös selville, että työntekijät kokevat tekevänsä merkityksellistä ja kutsuustyötä, mikä on linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa. Vastauksista selvisi, etteivät kaikki seurakunnan työntekijät voi osallistua kaikkeen työntekijöiden hengellistä hyvinvointia tukevaan toimintaan. Työntekijöiden vastauksissa toivottiin kerran kuukaudessa järjestettävää hartautta. Lisäksi toivottiin työyhteisön yhdessä toteuttamaa jumalanpalvelusta, hengellistä identiteettiä vahvistavaa koulutusta sekä virkistyspäivää vuosittain. Tärkeänä nähtiin, että hengellisen hyvinvoinnin teemaa pidetään esillä ja, että aiheesta on mahdollista käydä dialogia työyhteisössä.

Asiasanat: hengellinen elämä, hengellisyys, kristillisyys, merkityksellisyys, seurakuntatyö, spiritualiteetti, työhyvinvointi, usko, uskonnollisuus

ABSTRACT

Anni Haikarainen and Maria Karhu-Parkkonen
The spiritual well-being of the employees of the congregation
97 pages and 1 appendix
Spring, 2021
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree Programme in Social Services
Bachelor of Social Services, Diaconal work

The thesis was carried out in a working life-oriented manner. The study focused on employees of a small parish. The target group of the study was all employees of this Evangelical Lutheran parish. The purpose of the thesis was to define the spiritual well-being of the employees of the rural parish that had undergone a small parish merger. The aim was to use the results of the survey to promote support for the spiritual well-being of the church employees. At the request of the working life partner, the target parish was not mentioned in more detail by name.

The study was carried out using a quantitative method, sending respondents a questionnaire in electronic form. The survey was used to investigate the state of employees' spiritual well-being and how the employees themselves would like their spiritual well-being at work to be supported by the employer. The survey was prepared using the Webropol tool and sent to all 31 employees of the congregation; in addition to employees of functional work, also support functions, i.e. real estate, kitchen and office workers. The results were compared to the research question.

Based on the survey, it could be concluded that well-being at work and spiritual well-being mean different things to people and can only be supported for the individual if it is known what spiritual well-being is and what it means for that person. The responses also found out that employees feel that they are doing meaningful and vocational work, which is in line with previous studies. The answers revealed that not all church employees can participate in all activities that support the spiritual well-being of the workers. The workers' responses called for once-a-month devotions. In addition, it was hoped that the work community would work together to carry out a service, an education that strengthens spiritual identity, and a recreation day every year. It was considered important that the theme of spiritual well-being be discussed and that it was possible to engage in dialogue on the subject in the work community.

Keywords: spiritual life, spirituality, Christianity, relevance, parish work, well-being at work, faith, religiosity

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 HENGELLISYYDEN MONET KASVOT	6
2.1 Spiritualiteetin ja uskonnollisuuden murros.....	6
2.2 Henkisyys, hengellisyys ja usko Jumalaan	11
2.2.1 Henkisyiden ja hengellisyiden määrittelyä	11
2.2.2 Usko Jumalaan ja spiritualiteetti luterilaisin silmin	13
2.2.3 Hengellisyiden ja uskon harjoittaminen	16
3 EVANKELISLUTERILAINEN SEURAKUNTA	21
3.1 Evankelisluterilaisen kirkon hengellinen perustehtävä ja työ.....	21
3.2 Seurakunta hengellisenä työyhteisönä	23
3.3 Seurakunnan työntekijöiden hengellisyys aiempien tutkimusten valossa	25
4 TYÖHYVINVOINTI JA HENGELLINEN HYVINVOINTI	29
4.1 Työyhteisön ja yksilön työhyvinvointi	29
4.2 Työn ja työyhteisön merkitys.....	31
4.3 Hengellinen hyvinvointi ja keinoja sen edistämiseksi	34
4.3.1 Henkinen ja hengellinen hyvinvointi.....	34
4.3.2 Hengellisen hyvinvoinnin edistäminen yksilö- ja työelämälähtöisesti	39
4.3.3 Hengellisen hyvinvoinnin haasteet työyhteisössä.....	43
5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	46
6 YHTEISTYÖKUMPPANI JA TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS	48
6.1 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä	48
6.2 Kyselylomakkeen valmistaminen	48
6.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	50
6.4 Aineisto ja sen analyysi.....	52
7 TULOKSET	55
7.1 Työntekijöiden kuvaus hengellisestä hyvinvoinnistaan.....	55
7.2 Työntekijöiden toiveet hengellisen työhyvinvointinsa tueksi	64
7.3 Tulosten esittely yhteistyöseurakunnassa	68

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	70
8.1 Eettiset näkökohdat ja luotettavuus	70
8.2 Johtopäätökset.....	73
8.3 Tarkastelua hengellisten silmälasien läpi.....	81
8.4 Pohdinta ja jatkotutkimusaiheita	85
 LÄHTEET.....	 89
 LIITE 1. Kysely hengellisestä hyvinvoinnista – syksy 2020	 98

1 JOHDANTO

Työhyvinvointi on ilmiönä hyvin ajankohtainen niin sosiaali- ja terveysalalla kuin kirkon alallakin. Seurakunta eroaa muista toimintaympäristöistä siinä, että sen perustehtävää on hengellisyyden tukeminen ja sen esillä pitäminen. Kirkon työntekijät muodostavat työyhteisön, jossa hengellisen hyvinvoinnin huomioiminen erityisesti korostuu. Seurakunnat ovat taloudellisten paineiden alla, aivan kuin yhteiskuntamme muutenkin tällä hetkellä. Taloudellisten paineiden alla tai niiden vaikutuksesta on syntynyt ja syntyy myös seurakuntaliitoksia, mikä vaikuttaa omalta osaltaan kirkon uudistumiseen. Muutokset kuuluvat elämään ja muutoksien kautta organisaatiot sekä työyhteisöt kehittyvät. Seurakunnan työntekijät ovat monien erilaisten vaatimusten kohteena, mikä vaikuttaa väistämättä myös työhyvinvointiin.

Hengellinen hyvinvointi on yksi tärkeä osa ihmisen kokonaisyhyvinvointia ja samalla se on osa laajaa työhyvinvoinnin kenttää. Tästä syystä nostamme esiin asioita myös työhyvinvoinnin näkökulmasta, koska työhyvinvoinnilla on erityisesti seurakuntaympäristössä vaikutusta työntekijöiden hengelliseen hyvinvointiin. Jantusen ja Ojala-Haapalan (2015, 131) mukaan hengellistä hyvinvointia käsitellään seurakunnissa kuitenkin melko vähän tai ei lainkaan. Vaikka hengellisen hyvinvoinnin huomioiminen tuntuu seurakuntaympäristössä itsestään selvältä, sitä se ei kuitenkaan ole. Seurakunnan työntekijöiden hengellinen hyvinvointi on ajankohtainen aihe. Kotimaa-lehden (4.2.2021) artikkelissa tuotiin esille, että moni toivoo saavansa itselleen hengellistä ravintoa hakeutuessaan kirkkoon töihin ja tämä koskee kaikkia ammattiryhmiä haudankaivajasta emäntään tai lastenohjajasta suntioon. Työ kirkossa ei kuitenkaan takaa automaattisesti hengen ravintoa. Moni työntekijä pettyykin seurakuntaan ja tästä seuraa usein hengellisen elämän kriisi. (Miettinen 2021, 2–4.) Hengellisyydestä tai omasta vakaumuksesta ei myöskään ole välttämättä helppo puhua työyhteisössä.

Voidaksemme tarkastella hengellistä hyvinvointia meidän täytyy tarkastella ensin sitä henkistä ja uskonnollista kenttää, jonka sisälle se kätkeytyy monikerroksisesti sekä siihen liittyviä käsitteitä. Spiritualiteetista on kirjoitettu ja kirjoitetaan

kansainvälisesti useissa eri konteksteissa – liikemaailman ja erilaisten yhteisöjen näkökulmasta mutta lähinnä miten se ilmenee ihmisen henkilökohtaisessa elämässä. Tämän vuoksi onkin tärkeää huomioida käsitteen moniulotteisuus sekä osittainen sekularisoituminen.

Tammikuussa 2020 aloimme pohtimaan, mitä työhyvinvointi, hengellinen hyvinvointi ja hengellinen työhyvinvointi on seurakunnassa. Työskentelyn edetessä olemme saaneet havaita esimerkiksi diakoniabarometrin tuloksista, että osa työntekijöistä kokee tekevänsä merkityksellistä tai kutsumustyötä. Meille ei kuitenkaan selvinnyt, saavatko työntekijät konkreettista tukea hengelliseen hyvinvointiinsa tai minkälaista mahdollinen tuki on. Selvityksistä ei myöskään käynyt ilmi, että saako työntekijä käyttää työaikaansa hengellisen hyvinvointinsa huolehtimiseen. Jäimme myös miettimään, minkälaista tukea työntekijät itse toivoisivat hengellisen tuen työnantajan taholta olevan. Toteutimme tämän pohjalta kyselytutkimuksen pienen maalaisseurakunnan koko henkilöstölle alkusyksystä. Kyselyn avulla pyrimme selvittämään seurakunnan työntekijöiden tämänhetkisen hengellisen hyvinvoinnin tilaa, sekä mitä työntekijät toivovat työnantajalta hengellisen hyvinvointinsa tueksi.

Pohdimme spiritualiteetin, uskonnollisuuden ja henkisyyden määrittelyä eri näkökulmista, mutta painotamme työssämme hengellistä lähestymiskulmaa, koska käsittelemme evankelisluterilaisen seurakunnan työntekijöiden hengellistä hyvinvointia. Tuomme esiin myös kirkon työn erityispiirteitä, joita ovat muun muassa usko Jumalaan ja uskon harjoittaminen, hengellinen työ sekä seurakunta hengellisenä työyhteisönä. Työssämme hengellisyydellä tarkoitetaan kristillisestä arvopohjasta ja evankelisluterilaisuuden pohjalta nousevaa uskonnollisuutta, uskonnollisia rituaaleja, yhteyttä, merkityksellisyyden kokemusta ja kutsumusta.

2 HENGELLISYYDEN MONET KASVOT

2.1 Spiritualiteetin ja uskonnollisuuden murros

Spiritualiteetin määrittelemisen on vaikeaa, koska se kuuluu niihin käsitteisiin, joiden merkitys vaikuttaa ilmeiseltä, kunnes se pitäisi määritellä (Kotila 2003, 13). Sana 'spiritualiteetti' on monimerkityksinen termi, joka on levinnyt yleiseen käyttöön Ranskasta. Sana 'spiritualite' tarkoitti välitöntä sisäistä tietoa jumalisesta tai yliluonnollisesta todellisuudesta. (Raunio 2003, 13.) Kotila kuvaa, että spiritualiteetti sanan taustalta löytyy latinan sana spiritus 'henki', joka tarkoittaa hengellistä elämää. Spiritualiteetista puhutaan mietiskelyn ja rukouksen yhteydessä, sekä kuvatessa ihmisen sisäistä uskonnollista elämää. Spiritualiteetin taustalla vaikuttaa katolisen teologian asketiikka ja mystiikkaharrastus. 1960- ja 1970-lukujen aikana spiritualiteetti irtosi traditionaalisen uskon sekä kirkkoinstituution yhteydestä. (Kotila 2003, 13, 18.)

Koenigin mukaan spiritualiteetti kuvaa kaiken – humanismin, arvojen, moraalien ja mielenterveyden yhteyttä pyhään, transsendenttiseen. Transsendenssin määrittelyllään olevan aistikokemuksen ylittävää, kokemuksen ja tiedon tuolla puolen olevaa (Tieteen termipankki. Filosofia. Transsendenssi). Transsendenssi on ihmisen ulkopuolella, mutta myös sisäpuolella ja länsimaisessa traditiossa se on tunnettu Jumalana, Allahina, HaShemina tai Korkeampana Voimana. Itämaisessä traditiossa sitä voidaan kutsua Brahmaniksi, Buddhaksi tai Daoksi. Spiritualiteetti liittyy läheisesti yliluonnolliseen, mystiseen ja järjestäytyneeseen uskontoon. Spiritualiteetti käsittää sekä transsendenssin etsimisen, että sen löytämisen. Tähän sisältyy myös matka huomiotta jättämisestä, kyseenalaistamiseen ja vankkaan uskonnottomuuteen tai uskoon ja sen kautta äärimmäiseen omistautuneisuuteen ja antautumiseen. Tämän määritelmän vuoksi spiritualiteetti ja uskonnollisuus käsitteinä ovat hyvin lähellä toisiaan. (Koenig 2012, 3.)

Mobergin mukaan spiritualiteetti on tiukasti sidoksissa uskontoon, ja sitä harvoin edes ymmärretään uskonnollisesti neutraalein termein. Spiritualiteetti ilmenee monoteistisissä uskonnoissa hyvin eri tavoin. Uskonnollisuus on usein osana

spiritualiteettia, mutta spiritualiteetti ei välttämättä tarkoita, että uskonnollinen osatekijä on siinä läsnä. Spiritualiteetti voi täten vaikuttaa ei-uskonnolliselta käsitteeltä, koska sen yhteydessä käytetään paljon termejä, jotka eivät ole teistisiä ja jotka ennemminkin ilmaisevat yksilön tai yhteisön eksistentiaalisia pyrkimyksiä ja keinoja saavuttaa näitä tavoitteita. (Moberg 2001, 7–11, 102.) Termi teismi tarkoittaa uskonnonfilosofista näkemystä, jonka mukaan Jumala on olemassa (Tieteen termipankki. Filosofia. Teismi).

Golparvarin ja Abedinin tutkimuksen mukaan spiritualiteetilla ja työn merkityksellisyyden kokemuksella on huomattavan vahva ja positiivinen vaikutus yksilön onnellisuuteen ja työtyytyväisyyteen. Spiritualiteetin ja työn merkityksellisyyden yhteys vaikuttaa myös laajemmin asenteisiin työpaikalla. Onnellisuuden tunne, ja työhön liittyvä myönteinen vaikutus ovat kaksi ulottuvuutta, jotka ihmisen tunnepääomana voivat ravita ammatillista asenne- ja tunnepohjaa. (Golparvar & Abedini, 2014.) Petchsawang ja Duchon toteavat työpaikan spiritualiteetin määritelmän vaihtelevan, ja sen voidaan ajatella muodostuvan yhteydestä, myötätunnosta toisia kohtaan, ihmisen tietoisesta läsnäolosta, merkityksellisen työn tekemisestä sekä transsendenssista (Petchsawang & Duchon, 2009). Spiritualiteetti termin asemasta voitaisiin Juntusen mukaan puhua myös käsitteistä 'syvä tarkoituksellisuus' tai 'korkein päämäärä'. ”Jody Fry (2003) on todennut, että spiritualiteetti on välttämätöntä uskonnolle, mutta uskonto ei ole edellytys spiritualiteetille”. (Juntunen, 2019.)

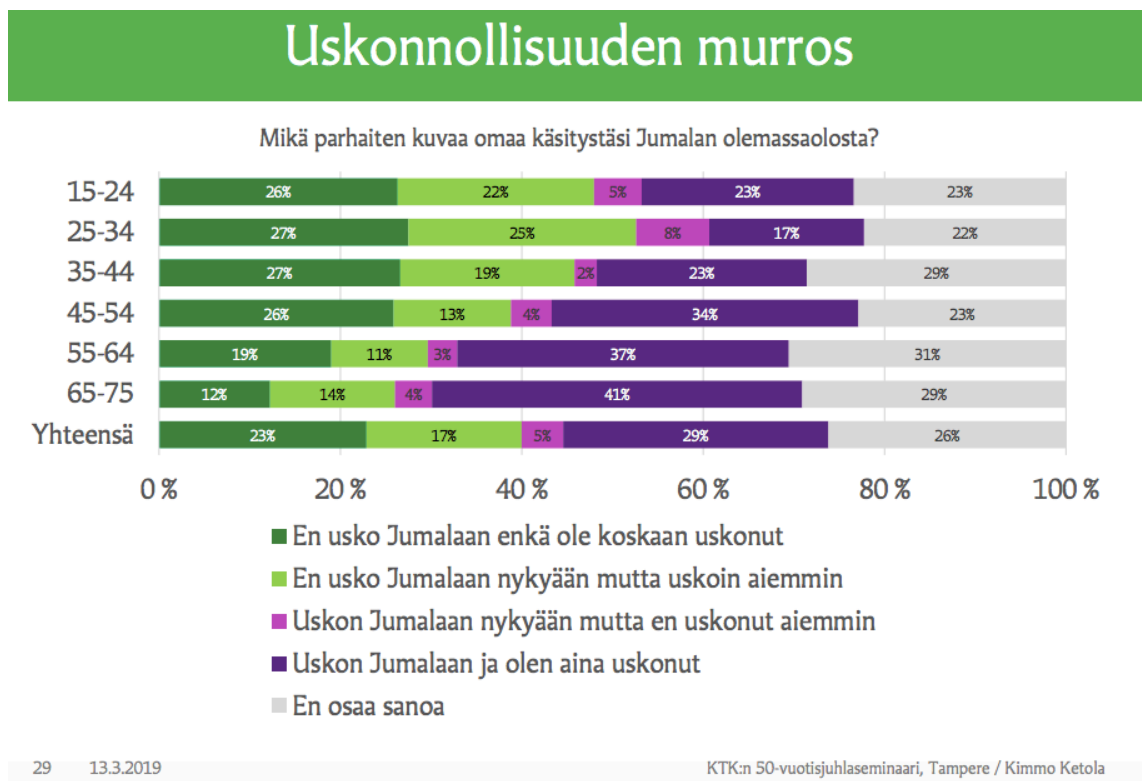
Yhteisöllinen spiritualiteetti puolestaan koostuu vastavuoroisuudesta, kunnioituksesta, hyvántahtoisuudesta sekä humanismista. Saxenan tutkimuksen mukaan työpaikan spiritualiteetti voidaan määritellä joko sen perusteella, miten organisaatio helpottaa spiritualiteetin toteutumista ja miten työntekijä työpaikan spiritualiteetin kokee. Toiseksi se voidaan määritellä sen mukaan, mikä on työntekijän henkilökohtainen kokemus spiritualiteetista ja miten työntekijä tuo sen mukaansa työpaikalleen. Suurta työtyytyväisyyttä koetaan silloin kun yksilöitä kohdellaan reilusti ja heidän arvoistaan pidetään huolta. Tutkimuksen mukaan työpaikan spiritualiteetilla ja työyhteisön suorituskyvyllä on positiivinen yhteys. Työntekijät ovat lisäksi tuottavampia ja innovatiivisempia kun heidän sisäisestä maailmastaan pidetään huolta myös työyhteisön taholta. (Saxena, 2019.) Moberg analysoi, että

spiritualiteettiin liittyy nykyään harvoin uskonnollista näkökulmaa, eikä käsitteelle ole universaalia määritelmää. Vaikka elämän realiteetteja länsimaisessa siviilisaatiossa onkin lähestytty lähinnä rationaalisesta ja positivistisesta maailmankatsomuksesta, on kuitenkin enenevässä määrin alettu tunnustaa, että elämä on muutakin kuin summa erilaisia biologisia organismeja, kuin mitä voimme viidellä aistillamme havaita. (Moberg 2001, 4–5.)

Mobergin mukaan spiritualiteettia käsitellään ja tutkitaan nykyään huomiota herättävän paljon uskonnon, terveyden ja hyvinvoinnin yhteydessä. 'Jumalapuhetta' käytetään yleisesti puhuttaessa henkilökohtaisesta uskosta Jeesukseen Kristukseen. Empiirinen tutkimus spiritualiteetikäsitteen ympärillä on laajentunut 1980-luvulta alkaen niin käyttäytymistaloustieteeseen, sosiaali- ja hoitotyöhön, lääketieteeseen, neurobiologiaan kuin muillekin akateemisille aloille. Kuitenkin spiritualiteettia tutkittaessa jokainen mittari tai metodi, jolla sitä yritetään identifioida, kuvata, analysoida tai arvioida, tavoittaa vain murto-osan sen kokonaisuudesta. (Moberg 2010, 100.)

Uskonnollisuus nousee ihmisen kaipauksesta löytää elämälleen merkitystä. Ihminen etsii vastausta ja turvaa elämän ja kuoleman suurien peruskysymysten äärellä Jumalalta tai muulta korkeimmalta voimalta. (Ahonen 2009, 165.) Uskonto voi antaa päämäärän ihmisen olemassaololle, sillä uskonnollinen ihminen on riippuvainen jostakin itseään suuremmasta, absoluuttisesta Jumalasta. (Aalto & Hanhiova 2009, 13.) Mobergin mukaan monilla ihmisillä on persoonallisia, epäsuoria uskonnollisia kokemuksia, tunteita ja vankkaa sitoutumista vaikka he torjuvatkin tavanomaisen uskonnollisen uskon. Heidän näkyvä uskontonsa ei tarkoita samaa kuin näkymätön spiritualiteetti, vaikka uskontoa ja spiritualiteettia usein käsitellään niin kuin ne tarkoittaisivat samaa asiaa. (Moberg 2001, 3–4.) Järvisen mielestä spiritualiteettiin käsitteenä liittyy ongelmia, koska se pyrkii laimentamaan uskontojen yhteisöllisiä ja sosiaalieettisiä ulottuvuuksia. Spiritualiteetti ohjaa näkemään uskonnon essentialistisesti eli olemuksellisesti ja näin saattaa hälventää uskontojen traditioiden merkitystä; erityisesti niiden yksilön identiteettiä tukevia piirteitä. (Järvinen 2015, 44.)

Uskonnollisuus on muuttunut voimakkaasti länsimaissa. Kirkon jäsenyyteen sitoutuminen, uskominen uskontunnustuksen esittämällä tavalla, sekä osallistuminen kirkon järjestämiin tilaisuuksiin on heikentynyt. Instituutioihin kytkeytyneen uskonnonharjoituksen rinnalle uskonnollisuus on saanut yhä enemmän omaehtoisia ja yksilön omiin valintoihin perustuvia muotoja. Suomessa on viime vuosina korostunut kirkosta eroamisen syyksi koettu etäisyys kirkkoon ja se ettei uskota kirkon opetukseen. Kirkkoon ei haluta kuulua vain tavan vuoksi, jäsenyydellä pitää olla merkitystä ihmisen omassa elämässä. Maallistuminen eli sekularisaatio ilmenee eurooppalaisissa vertailuissa erityisesti nuoremmilla sukupolvilla, uskossa Jumalan olemassaoloon, osallistumisessa seurakunnan toimintaan, uskonnon harjoittamisessa ja uskonnollisten yhdyskuntien jäsenyydessä. (Ev.lut. kirkko. Ovet auki strategia.)



Kuvio 1. Ketolan (2019) selvitys vastaajien uskonnollisuuden murroksesta

Kirkon tutkimuskeskuksen selvitys (Kuvio 1.) kuvaa uskonnollisuuden murrosta ja suomalaisten eri ikäisten vastaajien käsitystä Jumalan olemassaolosta (Ketola, 2019). Mobergin mukaan kirkkojen ja synagogien jäsenmäärät vähenevät ja

heidän, jotka väittävät olevansa agnostikkoja tai ateisteja, määrä amerikkalaisten ja eurooppalaisten keskuudessa lisääntyy. Kuitenkin jotkut tulkitsevat, että nämä maallistuneet, jotka väittävät, ettei heillä ole mitään uskontoa, kuitenkin palvovat teknologian, materialismin, seksin tai itseihailun ”jumalaa”. (Moberg 2001, 7.) Myös Teinonen pohtii sitä, kuinka perinteisesti kristillisissä länsimaissa palvotaan nykyään enemmän luotua kuin Luojaa ja vertaa sitä Vanhan testamentin epäjumalien palvontaan. Palvonta kohdistuu Jumalan sijasta jumalan kuvaksi luotuun ihmiseen viitaten itsestään huolehtimiseen ja ulkonäön vaalimiseen. (Teinonen 2007, 118–119.)

Kirkon tutkimuskeskuksen tutkimuksen mukaan arvomuutos heijastuu uskontoon. Esimerkiksi perhearvoissa on tapahtunut valtava murros, vaikka perheen tärkeys onkin säilynyt kaikissa sukupolvissa. Sukupuolten välinen tasa-arvo sekä mahdollisuus yksilölliseen itsensä toteuttamiseen omien ystävien ja harrastusten muodossa korostuu käsityksessä hyvästä parisuhteesta. Nämä muutokset vaikuttavat myös uskonnon alueella. Suhtautuminen sukupuolten tasa-arvoon joko lähensi tai etäännytti suomalaisia suhteessa uskonnolliseen identiteettiin. Vastaajien torjuvampi suhtautuminen hyväksyä samaa sukupuolta olevien perheet, ennusti uskonnolliseksi identifioitumista. (Salomäki, Hytönen, Ketola, Salminen & Sohlberg, 2019.)

Tutkimuksen mukaan myös kulttuurikristillisyyks heikkenee ja yhteisöihin kiinnittymisen luonne muuttuu. Kokemuksellisuus ja auttaminen ovat yhä tärkeämpänä osana hengellisyyttä. Kirkolliset toimitukset ovat vähenevässä määrin kosketuspintana kirkkoon. Merkitykselliseksi tulee näiden sijaan hiljaisuuteen vetäytyminen, ihmisten auttaminen, luonnossa liikkuminen ja tämän kautta yhteyden kokeminen Jumalaan tai johonkin korkeampaan. Uskonnollisen ja katsomuksellisen moninaisuuden merkitys kasvaa erityisesti maahanmuuttajien ja heidän perustamiensa uskonnollisten yhteisöjen myötä. Edellä mainittujen seikkojen myötä kristillisen perinteen välittäminen; iltarukouksen opettaminen, pyhäkoulussa ja joulu-kirkossa käyminen sekä uskonnosta puhuminen lapsille ja nuorille jää yhä useammin kodeissa tekemättä. (Salomäki, Hytönen, Ketola, Salminen & Sohlberg, 2019.)

2.2 Henkisyys, hengellisyys ja usko Jumalaan

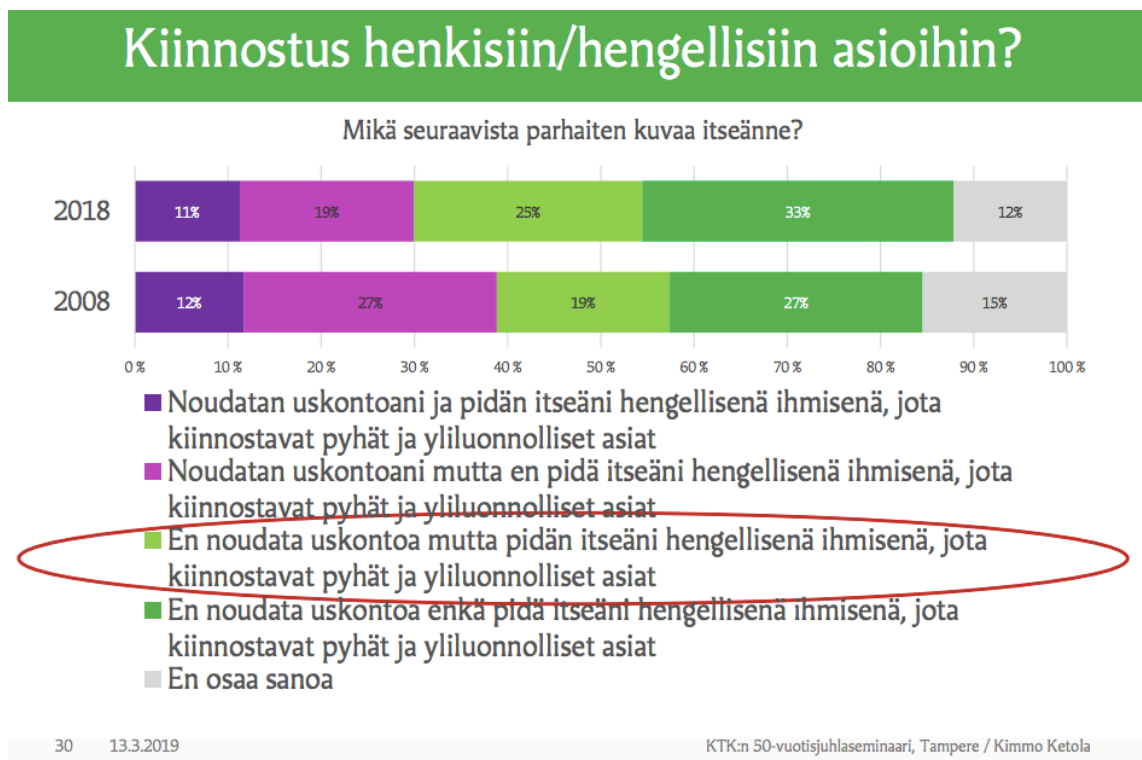
2.2.1 Henkisyyden ja hengellisyyden määrittelyä

Louheranta, Lähteenvuo ja Kangasniemi ovat kiteyttäneet henkisyyden ja hengellisyyden olevan osa maailmankatsomusta ja kohdistuvan käsityksiin ihmisen olemassaolosta sekä merkityksestä. Molemmat käsitteet liittyvät ihmisen kokonaisyhyvinvointiin, terveyteen ja elämänlaatuun. Henkisyys on ihmisen kiinnostusta elämän perusarvoista. ”Hengellisyys on osa henkisyyttä ja sen kuvataan tarkoittavan vakaumusta, joka sisältää ihmisen pyhänä pitämiä asioita koskien uskomista, siitä johdettuja arvoja ja elämää ohjaavia periaatteita. Kysymykset ovat osin päällekkäisiä ja vaikeasti toisistaan erotettavissa.” (Louheranta, Lähteenvuo & Kangasniemi, 2016.)

Nissinen kuvailee kuinka henkisyys liittyy ihmisen johonkin ihmisen yläpuolella olevaan, josta hänellä on mielikuva ja jonka olemassaolosta hänellä on sisäinen kokemus. Henkisyys on uskonnollisuutta laajempi käsite, eikä se edellytä uskoa jonkin kirkkokunnan jumalaan. Sen ytimessä on yhteyden käsite, joka voi tarkoittaa yhteyttä jumaluuteen, toisiin ihmisiin, ihmiskuntaan tai luontoon. Henkisyys on toivon, yhteyden, rakkauden, rauhan ja tuen kokemuksia, mutta se voi ilmetä myös hämmennyksenä, epäilynä, henkisenä kipuna ja kamppailuna ongelmien kanssa. (Nissinen 2012, 222–223.) Psykologiassa yleisenä käytäntönä on erottaa henkisyys uskonnosta ja kuvata henkisyyttä ihmisen henkilökohtaisina uskomuksina, arvoina ja käyttäytymisenä. Hengellisyydellä puolestaan tarkoitetaan omistautumista uskonnolle, Jumalalle, arvoille, periaatteille ja hengellisille asioille. (Säisä-Winter 2018, 12–13.)

Hengellisyys tulee näkyviin ihmisen elämäntavoissa sekä elämän tarkoituksen tulkinnoissa. Hengellisyyttä määritelläänkin elämän tarkoituksen ja merkityksen etsimisenä, haluna ymmärtää itseä suuremman olemassaolo, suhteena Jumalaan ja toisiin ihmisiin sekä maailmankaikkeuteen. Hengellisyyteen liittyy toivo ja luottamus tulevaisuuteen, sekä kyky tunnistaa rakentavia mahdollisuuksia omassa elämässään. (Aalto & Hanhirona 2009, 12.) Hengellisestä elämästä voisi

puhua Pyhän kohtaamisena tai suhteesta persoonalliseen Pyhään (Kettunen 2003, 361). Hengellisyys ymmärretään sisäistyneeksi tai aidoksi uskonnollisuudeksi, vastakohtana muodolliselle ja ulkokohtaiselle uskonnollisuudelle (Teinonen 2007, 18). Kirkon tutkimuskeskuksen mukaan (Kuvio 2.) vastaajien kiinnostus henkisiin ja hengellisiin asioihin on muuttunut kymmenen vuoden aikana ja uskonnon noudattaminen on vähentynyt. Osaa vastaajista kuitenkin kiinnostaa pyhät ja yliluonnolliset asiat. (Ketola, 2019.) Erityisesti viime vuosien aikana Suomessa uskonnollisuus on muuttunut nuorten naisten keskuudessa. Monet nuoret naiset mieltävät itsensä henkiseksi, mutta eivät hengelliseksi. (Ev.lut. kirkko. Ovet auki strategia.)



Kuvio 2. Ketolan (2019) selvitys vastaajien kiinnostuksesta henkisiin/hengellisiin asioihin

Nissisen mielestä henkisyyttä on siellä, missä ihminen kyselee maailman syntyisestä tai pohtii, mitä varten olemme täällä ja mitä tapahtuu kuoleman jälkeen (Nissinen 2012, 224). Henkisyyden sisältö vaihtelee sen mukaan mistä kulttuurista sitä tarkastellaan. Esimerkiksi itämaisissa uskonnoissa hengittämisen ja henkisyyden välillä on yhteys, eli korkeimpaan henkiseen tilaan pyritään

hengitystekniikan avulla. Osalle henkisyys tarkoittaa yhteyttä omaan henkiseen olemuspuoleen meditaation, joogan tai luontoyhteyden kautta. Uushenkisyys puolestaan ei ole uskonto, vaan suuntaus, jonka keskeinen perusajatus on individualismi, jossa ihminen valitsee itse jumalakuvaan ja yhdistelee siihen näkemyksiä eri suuntauksista. Sen peruseriaatteita ovat omat valinnat, suvaitsevaisuus ja objektiivisen tiedon hylkääminen. Aihepiirejä ovat esimerkiksi itämaiset uskonnot, luonnonkansoilta tulevat vaikutteet, uus-samanismi, parantaminen, täydentävät hoitomuodot ja erilaiset terapiamuodot. (Säisä-Winter 2018, 12–13, 55–56.)

2.2.2 Usko Jumalaan ja spiritualiteetti luterilaisin silmin

Suomen evankelisluterilainen kirkko tunnustaa sitä kristillistä uskoa, joka perustuu Jumalan pyhään sanaan, Vanhan ja Uuden testamentin profeetallisiin ja apostolisiin kirjoihin, ja joka on ilmaistu kolmessa vanhan kirkon uskontunnustuksessa sekä muuttamattomassa 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. (Kirkkojärjestys 1. §.)

Raamattu on kristittyjen pyhä kirja, jossa kerrotaan Jumalan teoista ja hänen rakkaudestaan ihmisiä kohtaan. Raamatussa Jumala itse puhuu ihmisten kielellä ja Jumalan sana paljastaa peilin tavoin millaisia ihmiset todella ovat itsekkään luontonsa ja epäuskon valtaamina. Jeesus Kristus ja hänen rakkautensa ihmisiä kohtaan ovat avain Raamatun ymmärtämiseen, sillä Raamattu kääntää ihmiset Jeesuksen, Vapahtajan puoleen, joka on tehnyt heidän puolestaan sen mihin ihmiset itse eivät ole pystyneet. (Katekismus 2018, 98.) Luterilaisen kirkon käsityksen mukaan Raamattu on opin varsinainen auktoriteetti. Kaiken opetuksen lähtökohdaksi on evankeliumin sanoma pelastuksesta, joka saadaan ainoastaan uskon kautta Kristukseen, ei omilla ponnisteluilla, eikä instituutioiden välityksellä. (Kopperi 2015, 35.) Luterilaisen ajattelun mukaan kyse ei ole pelastuksen tavoittelusta, vaan lahjan vastaanottamisesta (Raunio 2003, 20).

Käskyt kertovat mitä Jumala vaatii ihmiseltä, ja uskontunnustus kertoo mitä Jumala on lahjoittanut ihmisille. Isä meidän -rukouksessa ihminen tunnustaa tarvitsevansa Jumalaa ja pyytää voimaa uskoa Häneen sekä noudattaa Hänen tahtoaan joka päivä. Jumalan nimi ilmaisee, kehen usko kohdistuu ja kuka Jumala on, sillä kristillinen usko ei kohdistu tuntemattomiin kohtalon voimiin, vaan persoonalliseen Jumalaan, joka on ilmaissut itsensä Raamatussa ja jonka voi kohdata uskon kautta. ”Meillä on vain yksi Jumala, Isä. Hänestä on kaikki lähtöisin ja hänen luokseen olemme matkalla. Meillä on vain yksi Herra, Jeesus Kristus. Hänen välityksellään on kaikki luotu, niin myös meidät” (1. Kor. 8:6). (Katekismus 2018, 62–64.) Luterilaisessa kirkossa hengellisen ulottuvuuden ja uskon lähtökohtana ja perustana, jonka varassa koko kirkko lepää, on Jeesuksen opetuslasten kokemus Kristuksen ylösnousemuksesta (Luoma 2015, 186). Jeesuksessa Raamatun ilmoitus Jumalasta tuli eläväksi ja todelliseksi persoonaksi, joka paljastaa ihmisille millainen Jumala on (Borg, Riekkinen & Kuula 2016, 104).

Yhdysvaltalainen työryhmä esittää uskon mittaamiseen päivittäisiä hengellisiä kokemuksia. Näitä olisivat esimerkiksi Jumalan läsnäolon tai sisäisen rauhan tunteminen ja Jumalan yhteydessä koettu ilo. Hengellisiä kokemuksia olisivat myös Jumalalta avun pyytäminen keskellä arkea ja kokemus Jumalan rakkaudesta suoraan tai ihmisten kautta, luomakunnan kauneuden kosketus, toisista ihmisistä huolehtiminen sekä ihmisten hyväksyminen tilanteissa, joissa he toimivat väärin. Uskoa mittareina olisivat myös kiitollisuuden tunne Jumalaa kohtaan sekä toive kokea yhteyttä ja päästä lähemmäs Jumalaa. (Teinonen 2007, 141.)

Tanskan mukaan uskolla tarkoitetaan sisäistettyä, pysyvään sitoutumiseen ja luottamukseen perustuvaa toimintaa sekä lojaalisuutta uskonnollisen järjestelmän keskeisiä arvoja, myyttejä ja käytäntöjä kohtaan. Luterilaisessa perinteessä uskoon liittyy tietoisuus Jumalan antamasta tehtävästä ja kutsumuksesta. (Tanska 2019, 251.) Usko eroaa uskonnollisuudesta siinä, että usko voidaan määritellä luottamukselliseksi suhteeksi Jumalaan. Uskoa eli ihmisen suhdetta Jumalaan on vaikea tutkia tai mitata ja siksi mitataan uskonnollisuutta, jonka ilmenemistä voidaan mitata esimerkiksi hengellisiin tilaisuuksiin osallistumisena, rukoilemisena tai Raamatun lukemisena. Uskonnollisuus on ymmärretty jonkinlaisena tapakristillisyytenä, muotojumalaisuutena tai ulkokultaisuutena, jonka

vastakohtana on pidetty ”sydämen uskoa”. Teinosen mielestä on kuitenkin selvää, ettei aito usko voi jäädä näkymättä, viitaten Jeesuksen opetukseen lampusta loistavaan valoon ja Paavalin opetukseen hengen hedelmistä (Matt. 5:15–16; Gal. 5:22–23). Hän kiteyttääkin että, uskonnollisuus ilman uskoa on kuin ruumis ilman elämää. (Teinonen 2009, 163.)

Luterilaisen spiritualiteetin peruslauseena voisi pitää seuraavaa: Pyhä Henki auttaa ihmistä tunnistamaan Jumalan työn ja ottamaan sen vastaan, hän auttaa säilyttämään sen, käyttämään ja edistämään sitä. Pyhä Henki siis auttaa ihmistä kaikessa. Henki auttaa näkemään kolmiyhteisen Jumalan, sen mitä Isä on tehnyt Luojana ja Poika Lunastajana, sekä auttaa ihmistä ottamaan heidän työnsä vastaan omaan elämäänsä. (Raunio 2003, 21–22.) Kristillisen spiritualiteetin perustus on rakentunut Jumalan sanan ja sakramenttien päälle ja sen ydintä on rukous (Häyrinen 2003, 259, 314). Spiritualiteetin kannalta on olennaista, että pyhyiden kohtaaminen ei ole epämääräistä ja selittämätöntä kohtaamista, vaan Pyhän persoonan, Jumalan ja Kristuksen kohtaamista. Pyhyiden edessä oleminen ja kohtaaminen on kosketusta iankaikkisuuteen, tämän ajan ylittävään todellisuuteen. (Kettunen 2003, 361.)

Gerhard näki uskon Jeesukseen olevan kristityn ihmisen uskon salaisuus ja sen vahvistaja, sekä kristityn ainoa turva Jeesuksen tarjoaman pelastuksen ja iankaikkisen elämän kautta. Hän kuvaa, että jo Jeesuksen nimi yksistään on ihana ilon aihe kristitylle, koska se tarkoittaa Pelastajaa ja Vapahtajaa omista synneistään, joista jokaisen on tehtävä tiliä viimeisellä tuomiolla Jumalan edessä (2. Kor. 5:10). Ihmiset, jotka luottavat omaan hyvyteensä, vanhurskauteensa ja pyhyiteensä, etsivät pelastusta itsestään; mutta ihminen, joka näkee syntisyytensä eikä löydä itsestään mitään, millä ansaitsisi iankaikkisen elämän, turvautuu Jeesukseen. Ilo syntyy tietoisuudesta, että Jumala, joka antaa ihmiselle halun tulla luokseen, suo myös ihmiselle sen, että hänet otetaan vastaan, sillä sitä, joka Hänen tykönsä tulee sitä ei heitetä ulos (Joh. 6:37). Yhteys Jeesukseen ja Jeesuksen nimeen turvautuminen tuo ihmiselle turvan, rauhan, onnellisuuden ja ilon jo tässä elämässä, kuolemassa, viimeisellä tuomiolla ja iankaikkisessa elämässä. (Gerhard & Koskeniemi 1995, 25, 36–38.) Kristityn koko elämä on suuntautunut tulevan odottamiseen, Jeesuksen julistaman Jumalan valtakunnan

ilmestymiseen, josta kristitty ammentaa voimaa jokapäiväiseen elämäänsä (Ahonen 2009, 153–154).

Suomalaisessa luterilaisessa teologiassa spiritualiteetin teologia liittyy uskon kokemukselliseen puoleen vastapainona teoreettiselle teologialle. Se käsittelee kristinuskon vastaanottamista ja uskon syvenemiseen liittyviä asioita ihmisen elämässä. (Kotila 2003, 14.) Symbolikieli on aina ollut kirkolle tärkeä väline välittää viestiä hengellisestä todellisuudesta, koska sanomaa ei voi muotoilla kaavaksi eikä määritelmäksi. Tie uskon salaisuuteen kulkee myös aistien kautta. Silmien kautta, kun ihminen tulkitsee ja omaksuu näkemänsä. Tuntoaistin ja ihon kautta tunteiden tie kulkee suoraan sydämeen elämyksien kautta, kun on kyse joistain, jota ei voi nähdä tai kuulla – se voidaan vain uskoa. Uskolla on sisältö, joka etsii muotoa ja ilmaisua, koska kyseessä on uskon kokemus, sanoin tavoittamaton mysteeri. (Martling & Pottonen 1989, 12–13, 80.)

Mobergin mukaan aktiivinen kontemplaatio ja Jumalan löytäminen kaikesta ei ole tarkoitettu vain jesuiitoille tai katolilaisille, vaan kaikille, jotka uskovat Jumalaan. Se on kätkeyty lähde, joka avaa tietoisuuden Jumalan läsnäolosta arkielämässä. Se ohjaa ihmiset terveeseen hengellisyyteen, josta käsin he palvovat Jumalaa asettamalla itsensä muiden palvelukseen sen maailman keskellä, jossa Jumala on aina läsnä. (Moberg 2001, 232.) Suuressa osassa kristikuntaa spiritualiteetin ymmärretään liittyvän lopulliseen päämäärään eli Jumalaan ja siihen, miten kristitty lähestyy häntä. Päämäärää kuvataan Jumalaan yhdistymisenä, jumalallistumisena, Jumalan näkemisenä ja taivaaseen pääsemisenä. (Raunio 2003, 20.)

2.2.3 Hengellisyyden ja uskon harjoittaminen

Katekismus on hengellinen käsikirja, joka avaa suppeasti Raamatun keskeiset sisällöt, sekä kertoo siitä, kuka Jumala on. Sen syvin tehtävä on ohjata ihmisiä elämään uskossa Jumalaan ja rakkaudessa lähimmäistään kohtaan. Jokainen ihminen etsii elämässään jotakin, johon voisi kiinnittää toivonsa. Ihminen rakentaa elämänsä itsensä ja omien tekojensa varaan, luullen että valta, raha ja kunnia suojaavat häntä. Kuitenkin siitä, mihin ihminen ennen muuta turvautuu, tulee

hänelle jumala. Omat jumalat ovat vain toiveiden ja unelmien heijastuksia, eivätkä voi antaa ihmiselle sitä mitä lupaavat. Ainoa todellinen turva löytyy Raamatun Jumalasta, joka on luonut kaiken ja on ilmoittanut olevansa kaiken Herra. Ellei ihminen tahdo kuunnella Jumalaa, sulkee hän hänet elämänsä ulkopuolelle. (Katekismus 2018, 5, 10–11.)

Uskon harjoittamisessa, rukouksessa, tai kun puhutaan Jumalasta, ilmennetään aina jonkinlaista jumalakuvaa. Käsitteellisesti onkin tärkeää erottaa Jumalan persoona ja jumalakuva toisistaan. Kettunen tuo esiin, että Raamatun mukaan Jumala ilmoitti itsensä Moosekselle sanoen, ”Minä olen se, joka olen” (2. Moos. 3:14). Jumalakuvalla tarkoitetaan ihmisen muodostamaa käsitystä Jumalasta. Ihmisen jumalakuvassa on kysymys tiedon ja opin lisäksi koko elämän perimmäisistä tekijöistä ja asioista, jotka liittyvät orientoitumiseen elämässä, elämän mielekkyyteen, toiveisiin, mielihyvään, mielenrauhaan, onneen, sekä turvallisuuteen ja pelkoihin. Yhteys toisiin ihmisiin sekä meidän perusihmissuhteemme luovat tunnekentän, johon jäsenämme saamamme tiedon Jumalasta. Samanaikaisesti ihminen kokee Jumalan persoonana ja elämänsä perustana sekä siirtää Jumalaan erilaisia oman elämänsä kokemuksia. (Kettunen 2003, 371–372.) Ihminen on rajallinen eikä voi tavoittaa kuin aavistuksia Jumalasta. Puhuessaan Jumalasta ihminen kertoo siitä kuvasta, joka hänelle on muodostunut omien elämäkokemuksiensa kautta. (Kettunen 2013, 235–236.) Välttämättä ihmisen yksityisellä jumalankuvalla ei ole mitään tekemistä kristillisen ilmoitetun Jumalan kanssa, mutta se antaa ihmiselle mahdollisuuden projisoida vähän kaikkea tähän ’jumalaansa’ ja on siten ihmisen ’hallittavissa’. (Wikström 1995, 84.)

Hengellisen elämän menetelmien avulla yritetään löytää yhteys Jumalaan ja hänen läheisyyteensä (Raunio 2003, 20). Funktionaalisen ajattelun mukaan ihminen rukoilee ollessaan surullinen tai tarvitessaan jotain, koska Jumala tarjoaa lohdutusta ja rauhaa. Jumalaan uskotaan, mutta ihmisen jumalakuva on epämääräinen, Jumala halutaan pitää salaperäisenä, loputtomana, mystisenä hengellisenä virtana, persoonattomana, vailla rajoja tai selkeää tahtoa. Näin Jumala piennetään eräänlaiseksi näkymättömäksi apuhengeksi, kosmiseksi nalleksi, jonka on tarkoitus täyttää psyykkisiä tarkoituksen, luottamuksen ja turvallisuuden tarpeita. Klassisen ajattelutavan mukaan usko on enemmän jumalakeskeinen,

jossa usko muodostuu kahden toisistaan erillään olevan osapuolen vuoropuhelusta. Jumala ei ole vain ihmisten toiveiden summa, vaan Jumala on aktiivinen persoonallisuus, jolla on oma integriteettinsä. Jumala ilmaisee itsensä sanassaan ja toimii näkyvän kautta. (Wikström 1995, 84–85.)

Jumalan pyhä nimi kertoo, kuka Jumala on ja mitä hän tahtoo. Jumalan pyhyys herättää pelkoa ja samalla Jumalan rakkaus vetää puoleensa. ”Rakasta Herraa Jumalaasi kaikesta sydäimestäsi ja koko sielustasi, koko voimallasi ja koko ymmärrykselläsi ja lähimmäistä niin kuin itseäsi” (Luuk. 10:27). Jumala haluaa olla ainoa Jumala ihmisen elämässä ja hän on kaiken hyvän antaja, siksi rakkautemme kuuluu hänelle. Silloin kun ihminen turvautuu omatekoisiin epäjumaliinsa, hän kääntyy pois Jumalasta ja Jumalan rakkaudesta. (Katekismus 2018, 10–12.) Kirkon tehtävä on tukea ihmisen henkistä ja hengellistä kasvua sekä vahvistaa kristillisen identiteetin kehittymistä mielekkäillä tavoilla, eri elämänvaiheet huomioon ottaen (Ev.lut. kirkko. Kohtaamisen kirkko).

Hengellisen elämän kasvulla tarkoitetaan kasvua jumalasuhteessa, sekä jumalakuva kehittymistä. Jumala persoonana pysyy samana, mutta ihmisen jumalakuva muuttuu. Aikuisen hengellinen elämä on elämän ja uskon moninaisuuden tuntemista ja tunnustamista sen sijaan, että varmuuteen pääsemiseksi kielletäisiin osa inhimillisestä todellisuudesta. Jumala on läsnä inhimillisessä, inkarnoituneena tähän todellisuuteen. Hengellisen elämän aikuisuus on epätäydellisyyden sietämistä. Hengellisessä elämässä osallisuuden kokemus on tärkeää, koska uskon sanoma on ilmoitusta mahdollisuudesta kokea osallisuutta Jumalan kanssa. (Kettunen 2003, 378.) Teinonen kuvaa kuinka kypsälle uskonnollisuudelle on tärkeämpää jatkuva eläminen lähellä Jumalaa, avoimuus läsnä olevalle näkymättömälle todellisuudelle ja ”Sanan tuleminen lihaksi”, kuin rukousrituaalien tai kirkossa käyntien määrä (Teinonen 2007, 140).

Hengellisyys on uskon käytännöllistä harjoittamista, johon kuuluu yhteys toisten uskovien kanssa sekä osallistuminen esimerkiksi ehtoolliselle, jumalanpalvelukseen tai rukoushetkiin. Uskoa voi harjoittaa hiljentymällä, lukemalla uskonnon pyhää kirjaa, rukoilemalla, mietiskelemällä, laulamalla tai kuuntelemalla hengellistä musiikkia. (Aalto & Hanhirona 2009, 12.) Rukous on kääntymistä Jumalan

puoleen yksin tai yhdessä, sanoin, sanoitta, ääneen ja ääneti. Rukous on olemassa jo ennen kuin rukoilija on sanonut sanaakaan ja se yhdistää kristityt yhteen. Raamatussa opetuslapset pyytävät Mestariaan opettamaan heitä rukoilemaan. Jeesus opettaa heille Isä meidän -rukouksen, johon yhtyessään rukoilija rukoilee koko kristikunnan kanssa, koska Kristuksen maailmanlaajuinen kirkko on rukoileva kirkko. (Häyrinen 2003, 259, 260–261.)

Herran siunauksen sanoihin sisältyy se toivo, että Jumala itse kääntää sädehtivät kasvonsa ihmistä kohti ja suo siunauksensa. Ajatus hyväksyvän ja rakastavan katseen kaipuusta on samalla pyyntö siitä, että Jumala näkisi ja kääntäisi katseensa rukoilijaa kohti. (Tanska 2019, 267.) Hiljaisuudessa aavistamme pyhyyden olemassaolon, vaikka emme aina osaisikaan antaa sille muotoa tai nimetä sitä (Katekismus 2018, 14). Luonto on monelle tärkeä paikka elpyä henkisesti, fyysisesti sekä sosiaalisesti (Nissinen 2012, 228). Hiljaisuuden ystävät vaalivat kristillistä spiritualiteettia kehittämällä malleja, joilla tarjota rukoushiljaisuutta vastaukseksi ihmisten hengelliseen etsintään. Hiljaisuuden retriitti mahdollistaa luvan lähteä lepäämään hiljaisuuden ja rukouksen keskelle yhdessä toisten kanssa. (Hiljaisuuden ystävät. Strategia.)

Musiikki antaa ihmiselle mahdollisuuden hiljentyä, tulla kosketetuksi. Musiikin kautta voi ilmaista sellaisiakin tunteita, joille ei löydy sanoja. Musiikin koetaan antavan voimia vaikeuksien keskellä ja se auttaa välittämään kokemuksen pyhydestä liturgian tai uskonnollisen riitin osana. (Gothoni 2014, 57.) Kristillisen kirkon alkuaajoista lähtien on koettu laulun tuovan kirkon ykseyden korvinkuultavaksi. Kirkossa lauletaan, koska seurakunta kuuntelee päänsä eli Herransa Jeesuksen Kristuksen ylistyslaulua Isälleen ja yhtyy siihen ylistykseen. Kirkko on jo nyt osallinen ja voi liittyä siihen lauluun uskossa, jota taivaassa lauletaan ikuisena ylistyslauluna. (Vatanen 2003, 328.)

Messussa nousee vahvimmin esille se, kuinka liturgisen ajan hetkissä ikään kuin kuljetaan kynnyksen yli toiseen aikaan, jossa voimme kokea Pyhän läsnäolon (Ilm. 21:3) ”Jumalan asuinsija ihmisten keskellä” (Tanska 2019, 265). Liturgisen vuoropuhelun merkitys avautuu siinä, että synnintunnustuksessa saa tuoda epäonnistumiset ja kaiken ihmistä rasittavan Jumalalle ja hän antaa

anteeksiantamuksen. Vastauksena anteeksiantamukseen voi tuoda Jumalalle kiitoksen ja kunnian, joka opettaa, että silloin kun Jumala saa kunnian, joka hänelle kuuluu, silloin voi saada sydämeensä rauhan, josta voi kasvaa rauha kansoille. Sanomaan Jumalan teoista vastataan uskontunnustuksella, jossa on kyse hänestä, Jumalasta Isänä, Poikana ja Pyhänä Henkenä. Martling kuvaa uskontunnustusta uskon uhrina, jonka saa lahjana takaisin. Tunnustamalla uskonsa, usko voi vahvistua ja juurtua yhä syvemmälle ihmiseen. Pelastus tulee todelliseksi sydämen uskolla ja suun tunnustuksella; ”Jos sinä suullasi tunnustat, että Jeesus on Herra, ja sydämessäsi uskot, että Jumala on herättänyt hänet kuolleista, olet pelastuva. Sydämen usko tuo vanhurskauden, suun tunnustus pelastuksen” (Room. 10:9–10). Ehtoollisessa Jeesus antaa itsensä leivän ja viinin muodossa ihmiselle. Samalla hän antaa ihmiselle osallisuuden kaikesta minkä hän on voittanut kuolemallaan ja ylösnousemuksellaan eli syntien anteeksiantamuksen, elämän ja autuuden. (Martling & Pottonen 1989, 104–105.)

Anteeksiannettuna syntisenä voi uskoa ja rakastaa eikä ihmisen tarvitse enää yrittää ansaita pelastusta, vaan hän voi ottaa sen vastaan Jumalan lahjana. Jumalan armo tuottaa ihmiselle iloa, koska armo vaikuttaa rauhana ihmisessä ja saa aikaan sisäisen tasapainon. Ihmisen, joka on löytänyt sisäisen rauhan, on helppoa tarjota rauhaa myös toisille. (Kopperi 2015, 103, 171.) Lutherin mukaan lujan perustuksen kristityn hengelliselle elämälle muodostavat Raamatun sanan lupauksissa ja kehotuksissa kiinni riippuminen ja Pyhän Hengen salattuun läsnäoloon turvaaminen. Opetuslapsia rohkaistaan rukoilemaan rinnalleen matkakumppania Pyhää Henkeä, joka kulkee rinnalla johdattaen, lohduttaen ja opettaen. Pyhä Henki rohkaisee ihmistä kääntymään Jumalan puoleen. (Häyrinen 2003, 261–262, 265.) Luther on myös sanoittanut että, uskon harjoituksen päämäärä on tulla tai muotoutua Jeesuksen Kristuksen kuvan kaltaiseksi. Tämä on mahdollista Raamatun pyhän ja itsessään vaikuttavan Jumalan sanan kautta, sillä sana itse sisältää Kristuksen. Raamatun kuuleminen, lukeminen, mietiskely ja harjoittaminen muokkaa ihmistä Kristuksen muotoiseksi. Jolkkosen mielestä juuri siksi onkin luovuttamatonta, että kristillisen meditaation materiaalina olisi Jumalan sana. (Jolkkonen 2003, 107–108.)

3 EVANKELISLUTERILAINEN SEURAKUNTA

3.1 Evankelisluterilaisen kirkon hengellinen perustehtävä ja työ

Kirkon hengellinen perustehtävä pohjautuu kolmiyhteisen Jumalan toimintaan maailmassa eli Jumalalla on kirkko oman missionsa toteuttamiseksi. Hengellistä perustehtäväänsä kirkko toteuttaa kokonaisvaltaisesti kohtaamalla, kutsumalla ja palvelemalla ihmisiä, sekä kertomalla evankeliumin hyvää sanomaa uskon syntymiseksi ja Jumalan kuvana kasvamiseksi. Hengellisen perustehtävänsä mukaan seurakuntaa voidaan kutsua arvoyhteisöksi, jonka ytimessä vaikuttaa usko Jumalaan, rakkaus lähimmäiseen ja vastuu luomakunnasta. Tämä pohja muodostaa perustan kirkon erilaisille tehtäville ja ammanteille. (Ev.lut. kirkko. Ydinosaaminen.)

Kirkko on sitoutunut ylösnousseen ja taivaaseen astuneen Jeesuksen Kristuksen oppilailleen antamaan kauaskantoiseen tehtävään (Matt. 28:18–20), joka kuului: ”Minulle on annettu kaikki valta taivaassa ja maan päällä. Menkää siis ja tehkää kaikki kansat minun opetuslapsikseni: kastakaa heitä Isän ja Pojan ja Pyhän Hengen nimeen ja opettakaa heitä noudattamaan kaikkea, mitä minä olen käsenyt teidän noudattaa”. (Ev.lut. kirkko. Ovet auki strategia.) Kirkko on olemassa, jotta usko voisi syntyä ja syventyä ihmisten elämässä. Kirkko vahvistaa toivoa ja lähimmäisen rakkautta. (Kirkon koulutuskeskus. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen.) Kirkon tehtävä on tukea ihmisen henkistä ja hengellistä kasvua sekä kristillisen identiteetin vahvistumista mielekkäällä tavalla ja kutsua ihmisiä hengellisen kasvun polulle koko ihmisen elinkaaren ajan, sekä huolehtia jäsenten kristillisestä kasvatuksesta ja heidän hengellisen elämänsä hoitamisesta (Kirkkojärjestys 3.2. §; Ev.lut. kirkko. Ovet auki strategia).

Suomen evankelisluterilainen kirkko on sanoittanut, että heidän strategiseksi tavoitteekseen vuoteen 2026 mennessä on nostettava se, että kirkko antaa tämänhetkisessä toimintaympäristössään selkeän todistuksen Kristuksesta maailman pelastajana (Joh. 14:6): ”Jeesus sanoi: Minä olen tie totuus ja elämä. Ei kukaan pääse Isän luo muuten kuin minun kauttani”. Kirkon perustehtävä on puhua

Jumalasta ja kutsua ihmisiä Jeesuksen Kristuksen yhteyteen. Kirkon elämä on missionaarista ja siksi on lähdettävä liikkeelle julistamaan rohkeasti evankeliumia Kristuksesta ja palvelemaan ihmisiä muuttuvassa yhteiskunnassa ja uskonnollisessa kentässä. Työntekijöiden on tärkeää tunnistaa hengellisyyden, henkisyyden, mystiikan ja omakohtaisen kokemuksen merkitys ja puhua kieltä, jota ihmiset ymmärtävät. (Ev.lut. kirkko. Ovet auki strategia.)

Kirkon työntekijöillä on sellaista ydinosaamista, joka erottaa heidät yhteiskunnan vastaavissa tehtävissä työskentelevistä. Kullakin seurakunnan viralla ja toimella on oma erityinen tehtävänsä, vaikka samalla kaikki työntekijät rakentavat yhteistä kirkkoa. Hengellisen työn tehtävät ilmentävät Jumalan antamia erilaisia armolahjoja (1. Kor. 12). (Kirkon koulutuskeskus. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen.) Hengellisen työn osaaminen edellyttää työntekijältä kirkon uskon ja kirkon perustavien dokumenttien tuntemista sekä taitoa soveltaa niiden antia seurakunnassa tehtävään työhön. Kirkon työ ulottuu henkilökohtaiselle uskon alueelle ja henkilökohtainen suhde Jumalaan on työntekijälle voiman lähde sekä työn uskottavuuden edellytys. (Kirkon koulutuskeskus. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen.) Kopperin mielestä se edellyttää työntekijältä hengellisen elämän vaalimista, rukousta ja osallistumista seurakunnan yhteiseen messuun (Kopperi 2015, 184).

Uskon kautta syntyvä yhteys Jumalaan luo perustan seurakunnan elämälle. Seurakunnan arjen toiminnassa ja päätöksenteossa kirkon arvojen tulisi näkyä ja olla ohjaamassa. (Ev.lut. kirkko. Ovet auki strategia.) Työyhteisön jäsenenä seurakunnan työntekijä tarvitsee taitoa jäsentää työnsä osaksi seurakunnan ja kirkon perustehtävää sekä ymmärrystä suhteuttaa työnsä seurakunnan strategiaan, tavoitteisiin ja toimintaan (Ev.lut. kirkko. Ydinosaaminen). Kirkon työntekijän arvoosaamista on kirkon arvojen tunteminen ja sitoutuminen toimimaan niiden mukaan. Tämän lisäksi siihen sisältyy taito kuunnella ja olla vuoropuhelussa eri tavoin ajattelevien tai toimivien kanssa sekä kyky tunnistaa ja käydä vuoropuhelua erilaisten elämänkatsomusten ja muiden uskontojen välillä. (Kirkon koulutuskeskus. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen.)

3.2 Seurakunta hengellisenä työyhteisönä

Kirkko on hengellinen yhteisö, joka on Jumalan sanallaan ja sakramenteillaan kokoama yhteisö (Ev.lut. kirkko. Kohtaamisen kirkko). Hengellisenä yhteisönä kirkolla on oma oppi ja teologia, jotka ohjaavat kirkon toimintaa, työyhteisönä kirkko ja seurakunnat toimivat työpaikkana työntekijöilleen. Moniulottuvuutensa vuoksi kirkko on omaleimainen työympäristö. (Gothi 2014, 226.) Seurakunnan työntekijät ammentavat voimavarojaan hengellisyydestä, koska se kuuluu yhteisön olemukseen sekä identiteettiin, ja on tärkeä osa kirkon työntekijöiden työhyvinvointia (Tolonen 2015, 110–111). Seurakunta on sekä jumalanpalvelukseen ja rukoukseen kokoontuva hengellinen yhteisö, että työyhteisö, jossa toimivat psykologiset ja sosiologiset lainalaisuudet. Hengellisenä yhteisönä seurakunta on kasteeseen ja jäsenyyteen perustuva yleisen pappeuden yhteisö, jota ohjaa uskon tulkinta. Sen toimintaan osallistuminen on vapaaehtoista ja siellä näkyy perheyhteisön tavoin tunteiden koko kirjo. Työyhteisönä seurakunta on vastuuseen perustuva sekä tavoitteisiin suuntautunut julkinen yhteisö, jossa työskentely vaatii oppimista, ponnistelua ja kehittymistä. Seurakuntatyö on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa, joka perustuu virkaan sekä työsopimuksiin ja sitä rajoittavat lait ja sopimukset. (Östring 2015, 159.)

Kirkkolain mukaan työyhteisön ja työilmapiirin kehittämiseksi työnantajan on pyrittävä edistämään hyvää ja luottamuksellista ilmapiiriä työyhteisössä sekä pyrittävä edistämään viranhaltijan mahdollisuuksia selviytyä työstään ja kehittyä kykyjensä mukaan urallaan (L 1054/1993). Jantunen ja Ojala-Haapalan mukaan perussääntönä on, että kun työyhteisö on vastuuntuntoinen, toimiva ja hyvä, siellä jaksaa tehdä työtä. Avoin, hyväksyvä ja hengittävä ilmapiiri mahdollistaa ja sietää erilaisuutta, luovuutta ja innostusta, mutta myös väsymystä, alakuloa ja arkisuutta. Seurakunta on hengellinen työyhteisö eikä työntekijöinä ole hengellisen työn tekijöitä ja muita, vaan kaikkien tehtävä on sama. Erottelusta on haittaa ja se jakaa ja luo arvoasetelmia. Kyse on Kristuksen ruumiin rakentamisesta ja kaikkien työntekijöiden osaaminen sekä taidot ovat seurakuntalaisia ja heidän jumalayhteytensä rakentamista varten. (Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 134, 135.)

Kirkon hengellisen perustehtävän toteuttaminen näkyy seurakunnan työssä ja työyhteisön arkirutiineissa esimerkiksi hartaus- tai rukoushetkinä sekä jumalanpalveluselämän kautta (Kopperi 2015, 185). Härkösen mukaan seurakunta, joka ei kokoonnu jumalanpalvelukseen on kuoleva seurakunta tai ainakin sisältä ontto. Jos seurakunnan työ ei ankkuroidu ja saa voimaansa jumalanpalveluksesta, on kyse jostain muusta harrastuspiiristä kuin seurakunnasta. Jumalanpalveluksella on erityinen asema kirkon elämässä. Messussa ristiinnaulittu Kristus on läsnä, Pyhä Henki toimii ja anteeksiantamus on totta. Messu on seurakunnan sisäänhengitystä ja uloshengitystä on kaikki se, mikä jatkuu ihmisten työssä kuin arjessa. (Härkönen 2015, 126–127.)

Seurakuntien johtamiselta edellytetään, että työntekijät saavat tarvitsemaansa tukea hengellisen elämänsä hoitamiseen ja voivat keskittyä perustehtävänsä toteuttamiseen (Ev.lut. kirkko. Kohtaamisen kirkko). Paanasen mielestä esimies voi osoittaa arvostavansa työntekijän hengellistä elämää antamalla esimerkiksi työntekijän tehdä seurakuntalaisten kanssa retkiä sellaisille kesäjuhille, jotka tämä kokee itselleen läheisiksi. Hän muistuttaa, että työntekijöiden hengellisen elämän hoitamisen tukeminen kuuluu kirkkoherrojen tehtäviin, koska se on hengellistä johtamista. Ohjeistuksia paremmin toimiin mallin antaminen, sillä millä tahansa tavalla kirkkoherra toimiikin, hän on tullut antaneeksi työntekijöilleen mallin siitä, miten hengellinen elämä on arjen työssä mukana. (Miettinen 2021, 2–4.)

Luterilaisella kirkolla ja sen seurakunnilla on hyvä mahdollisuus toimia suunnan näyttäjänä ja malliesimerkkinä muille työyhteisöille sekä vahvistaa omaa sanoamaansa, tekemistään ja opetustaan työyhteisöstä henkivän hyvän ilmapiirin kautta. Seurakunnan työ nousee Jeesuksen käskyistä ja opetuksesta ja parhaimmillaan se on yhteisö, jossa näkyy Jeesuksen mieli eli halu rakastaa lähimmäistään kuin itseään erilaisuudesta huolimatta. Hengellisesti hyvinvoiva seurakuntayhteisö pystyy sitoutumaan työhönsä ja perustehtävänsä määrätietoisemmin ja tekemään sen hyvin. (Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 130, 134.) Työyhteisön merkitys koko seurakunnan hyvinvoinnille on valtava, sillä vain terve ja toimiva työyhteisö voi rakentaa tervettä ja hyvinvoivaa, jäsenistään huolta pitävää yhteisöllistä seurakuntayhteisöä (Paananen 2015, 86).

Työntekijöiden työhyvinvoinnista huolehtiminen kuuluu kirkkoherran lisäksi kaikille esimiehille ja työyhteisöjä tulisikin rohkaista huolehtimaan avoimesti myös hengellisestä hyvinvoinnistaan (Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 133). Kopperin mukaan seurakuntaa tuleekin johtaa niin, että seurakunta voi toteuttaa hengellistä perustehtäväänsä tässä ajassa ja toimintaympäristössä. Kirkon tai seurakunnan arvomaailman tulee hengittää kirkon omaa arvomaailmaa ja etiikkaa. Sen tulee näkyä sekä työyhteisön, hallinto-organisaation että koko seurakunnan johtamisessa. (Kopperi, 2019, 26.) Luoma muistuttaa, että tulevaisuuden johtaja tiedostaa, että hänen joukkonsa työskentelevät yliajallisessa hengellisessä yhteisössä, jossa tarkoituksena on rakastaa toisiansa ja jonka perimmäinen tavoite on taivas (Luoma, 2015, 189).

3.3 Seurakunnan työntekijöiden hengellisyys aiempien tutkimusten valossa

Diakoniabarometri 2016:ssa jatkotutkimustoiveena nousi esiin diakoniatyöntekijöiden hengellinen vakaumus. Vuoden 2018 barometrissa aiheeseen tartuttiin tutkimalla hengellisyyttä kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäisenä näkökulmana oli yksittäisen ihmisen kristillinen orientaatio, henkilökohtainen kristillinen identiteetti ja työssä toteutuva hengellinen näkökulma. Toisena näkökulmana tarkasteltiin yhteisöjen kristillistä arkea. Tutkimuskysymyksiä oli niin ikään kaksi ja ne pyrkivät selvittämään, millainen diakoniatyöntekijän kristillinen orientaatio ja kristillisyyden toteutuminen on työyhteisössä. Kristillisyydellä ja hengellisyydellä tarkoitettiin evankelisluterilaisesta perinteestä kumpuavaa uskonnollisuutta ja sen ilmenemismuotoina erilaisia uskonnollisia rituaaleja, yhteyttä, yhteenkuuluvuutta sekä merkityksen etsimistä. Kristityn identiteetillä tarkoitettiin evankelisluterilaisesta uskosta nousevaa ja siihen perustuvaa hengellistä identiteettiä, jota määrittävät asiat joihin yksilö uskoo sekä miten hän elää todeksi omaa uskonnollisuuttaan. Spiritualiteetti-sanalla kuvattiin työyhteisöissä ilmenevää hengellisyyttä ja sen eri ulottuvuuksia, jotka näyttäytyivät työyhteisöissä työn merkityksen, arvojen ja eettisyyden pohdintana. Työyhteisön toiminta tulee näkyviin käytännön tasolla suhteessa omiin arvoihinsa tai siinä, miten se suuntaa kulkuansa eteenpäin niiden ohjaamina. Spiritualiteetilla kuvataan myös henkisen ja tunnetason

yhteyttä työtovereiden kesken, joka ilmenee keskinäisenä tukemisena, vastavuoroisuutena, luotettavuutena ja hyväntahtoisuutena toisia kohtaan. Yksilötasolla spiritualiteetilla kuvattiin työn merkityksellisyyden kokemista, kutsumusta, mahdollisuutta ilmaista itseään työn kautta, yhteisöllisyyden kokemisena ja yhteytenä työtovereihin tai johonkin itseään suurempaan, sekä kokemuksena yksilön ja yhteisön arvojen vastavuoroisuudesta. (Diakoniabarometri 2018, 80–81.)

Diakoniabarometri 2018:ssa tuli esiin, että työn merkityksellisyys ja työn hengellinen luonne olivat barometrivastaajille syy tehdä töitä kirkossa. Vastaajista jopa 99 prosenttia kokee työnsä merkitykselliseksi ja 95 prosenttia pitää työn hengellistä luonnetta tärkeänä. Kyselyyn vastanneista lähes 100 prosenttia kertoo uskovansa kolmiyhteiseen Jumalaan ja vastaajien vahvimmat hengelliset työvälineet ovat usko kolmiyhteiseen Jumalaan ja rukous. Yhdeksän kymmenestä vastaajasta nimeää voimavaroista tärkeimmiksi uskon Jumalaan, perheen ja ystävät, työn hyvät puolet, rukouksen sekä huumorin. Omaa hengellistä elämää ylläpidetään pyytämällä Jumalan siunausta päivään. Raamatun lukeminen oli vastaajille tavallisempaa kuin ehtoollisella tai jumalanpalveluksessa käyminen. Lisäksi ”seitsemän kymmenestä vastaajasta kokee toteuttavansa lähes aina kristillistä uskoa työssään, vaikka ei mainitsisikaan sanaa Jeesus”. Hengellisuuden koetaan olevan läsnä työntekijän asenteessa ja tavassa, jolla hän kohtaa ihmisiä. Evankeeliumi näkyy diakoniatyössä sanojen sijaan pääasiallisesti tekoina. Työssä Raamattua luetaan harvoin ja ihmisten puolesta rukoillaan useammin heidän poissa kuin läsnä ollessaan. (Diakoniabarometri 2018, 91, 95, 101, 158, 161.)

Suomen seurakunnissa Diakoniabarometrin mukaan oma työ koettiin merkitykselliseksi, yhteys Jumalaan ja työtovereihin nähtiin positiivisessa valossa ja omat arvot olivat yhteneväisiä työpaikan arvojen kanssa. Kriittinen havainto työyhteisön spiritualiteetin kannalta oli se, että 40 prosenttia vastaajista toivoi nykyistä tehokkaampaa tarttumista työyhteisön ongelmiin. Työntekijöiden välistä luottamusta heikentävinä tekijöinä mainittiin vuorovaikutusongelmat sekä epä tietoisuus siitä, kuka puuttuu ongelmiin ja jopa suoranainen kiusaaminen. Kaksi viidestä diakoniatyöntekijästä harkitsee alanvaihtoa ja neljäsosa pitää sitä todennäköisenä. Määrä on rajusti suurempi kuin vuoden 2013 diakoniabarometrissa. Tämä saattaa koskea muitakin seurakuntien työntekijäryhmiä. Jatkotutkimuksia

tarvittaisiin siitä, mitkä muutokset seurakuntien työssä ja tulevaisuuden näkymissä saavat työntekijät harkitsemaan alanvaihtoa. (Diakoniabarometri 2018, 102, 158, 166.)

Kevan (2018) teettämä kysely kertoo seurakuntatyön osalta yhteenvetona sen, että seurakuntatyössä henkisen kuormituksen kokemus on varsin yleistä. Seurakuntatyöntekijät kokevat työnsä kirkon muita työntekijöitä useammin henkisesti kuormittavaksi, sekä hieman harvempi heistä kokee henkisen työkykynsä hyväksi, vaikkakin muihin työaloihin verrattuna työ koettiin henkisesti raskaaksi keskimäärin hieman harvemmin. Kirkon esimiesasemassa olevista työntekijöistä yli puolet koki työnsä henkisesti raskaaksi. Henkisesti kuormittaviksi koettiin myös jatkuvat tai pitkittyvät muutokset sekä riittävän palautteen ja arvostuksen puuttuminen. Kirkon alalla on havaittavissa aikaresurssien heikentymistä, sillä henkilöstöstä 52 % koki, että heillä on riittävästi aikaa saada työnsä tehdyksi, mutta se on 9 % vähemmän kuin vuonna 2016. Seurakuntatyössä nähdään kuitenkin monia motivaatiotekijöitä, sillä useampi kuin neljä viidestä työntekijästä kuvaa kokevansa työssään työn iloa ja innostusta. Tämän lisäksi lähes jokainen kokee työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. (Keva. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018.)

Kevan tutkimuksen (2018) mukaan kirkossa työhyvinvointi on monella mittarilla tarkasteltuna säilynyt hyvänä ja myös arviot työhyvinvoinnin kehittymisestä ovat myönteisiä. Jopa puolet vastaajista katsoi, että työhyvinvointi on kehittynyt omassa työyhteisössä selvästi tai ainakin jonkin verran parempaan suuntaan. Työhyvinvointia vahvistaa työntekijöiden kokemus mahdollisuudestaan vaikuttaa työhönsä (73 %). Työpaikoilla suhtaudutaan myönteisesti osaamisen kehittämiseen ja kirkon työntekijöistä noin neljä viidestä kokeekin oman osaamisensa suhteessa työn vaatimukseen sopivaksi. Yli 70 prosenttia vastaajista ilmoitti työnantajan kannustavan ammatilliseen kehittämiseen, tämä on kasvanut hieman vuosista 2016 ja 2014. Työyhteisössään ilmapiiriä pitää hyvänä tai erinomaisena 62 prosenttia vastaajista. Vastaajista 75 prosenttia katsoo voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään. Huolestuttavaa kuitenkin on, että työyhteisössään joka kolmas työntekijä on kokenut epäasiallista kohtelua vuoden aikana. Kaksi kolmesta kirkon alan työntekijöistä on edelleen tyytyväisiä esimieheensä ja pitää hänen

toimintaansa tasapuolisena, oikeudenmukaisena sekä kokee saavansa tukea ja apua esimieheltään sitä tarvitessaan. (Keva. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018.)

Kevan tutkimus (2020) tuo esille, kuinka vastaajien ammatista riippumatta lähes jokainen kirkon alan työntekijä (92 %) pitää työtään tärkeänä ja merkityksellisenä. Hallinto- ja toimistotyöntekijöiden arviotkin olivat edellistä tutkimuskertaa myönteisempiä. Kirkon työssä neljä viidestä koki myös yleisesti innostusta ja työn iloa, erityisesti seurakuntatyöntekijöiden työn ilo oli säilynyt korkeana (84 %). Työntekijöistä 91 % piti osaamistaan sopivana suhteessa työn vaatimuksiin. Kirkon alan tuloksissa on myönteistä se, että esihenkilön tai työtoverin taholta koettu epäasiallinen kohtelu on vähentynyt edellisiin tutkimuskertoihin verrattuna. Kaksi kolmesta kirkon alan työntekijästä kokee työyhteisön ilmapiirin hyvänä tai erinomaisena. Kirkon alalla esihenkilöt osaavat nyt käsitellä aiempaa paremmin henkilöstön kanssa työhön liittyviä muutoksia. Huomattiin, että etätöiden lisääntyessä tarvitaan uudenlaisia tapoja, joilla tukea työyhteisöjen yhteisöllisyyden säilymistä ja tässä esihenkilön rooli on tärkeä. Henkinen työkyky on yhteisöllinen asia. Johtamisen kannalta ratkaisevaa ei saa olla työntekijän yksilöllinen sietokyky, vaan miten työyhteisö voi tarjota tukea työntekijöilleen. Työnantajan velvollisuus on olla selvillä keinoista, joilla työntekijöiden työkykyä, terveyttä ja turvallisuutta voidaan edistää. (Keva. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020.)

Kirkon työntekijöiden hengellinen hyvinvointi 2012 tutkimuksen aineistossa karroitetaan evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöiden hengellistä hyvinvointia ja siihen saatua tukea. Kysymykset käsittelevät työntekijöiden uskonnollisuutta ja hengellisen tuen saamista työssä. Aineisto on kerätty osana kirkon Pyhä painopiste (2010–2012) -hanketta, jonka avulla pyrittiin kehittämään kirkon jumalanpalveluselämää. Tutkimuksen havaintoja ovat muun muassa työntekijöiden kokemus siitä, että töitä on paljon mutta enimmäkseen he jaksavat niiden kanssa. Työntekijöistä jonkin verran saa tukea hengelliselle elämälleen työyhteisöstä. Raamatun lukemisesta ja rukouksesta työntekijät kokevat saavansa tukea hengelliselle elämälleen erittäin paljon. Työntekijät rukoilevat työtehtäviin liittyen pääosin päivittäin tai useamman kerran viikossa ja työtehtävien ulkopuolellakin päivittäin. (Myllys, 2012.)

4 TYÖHYVINVOINTI JA HENGELLINEN HYVINVOINTI

4.1 Työyhteisön ja yksilön työhyvinvointi

Työelämällä tarkoitetaan yleensä rakenteisiin, verkostoihin, talouteen ja työn tekemiseen liittyviä kysymyksiä (Roos & Mönkkönen 2015, 10). Työhyvinvoinnin tutkimus sai alkunsa lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta 1920-luvulla. Tutkimus eteni yksilön stressireaktion syntymisestä erilaisten kuormittavien tekijöiden, kuten esimerkiksi myrkyllisten aineiden, melun, kylmän ja fyysisen raskauden kautta psykologisiin ja käyttäytymiseen vaikuttaviin tekijöihin. Työntekijää haluttiin suojella terveyttä uhkaavilta vaaroilta ja näin sai alkunsa työsuojelu. Painopiste kuitenkin sittemmin muuttui reaktioperustaisesta stressimallista kattamaan yksilön reaktioiden lisäksi myös ympäristön eli työn ja työolosuhteiden aiheuttamien ärsykkeiden synnyttämät stressivaikutukset ja tästä käytettiin nimeä tasapainomalli. (Manka & Manka 2016, 64.) Tasapainomallin mukaan työhyvinvointi laskee, kun työn vaatimukset tai kuormitustekijät ylittävät resurssit tai työn voimavaratekijät (Mönkkönen & Roos 2010, 232–233).

Tasapainomallia edustavasta suuntauksesta kehittyi myöhemmin työn vaatimusten ja hallinnan malli, jossa työn psykologisten vaatimusten ja työssä päättämisen mahdollisuuksien perusteella syntyi joko aktiivinen, työhyvinvointia lisäävä tai passiivinen, voimavaroja kuluttava työ. Tämän myötä tasapainon saavuttamisen sijasta käännyttiin aktiivisempaan suuntaan. Työn vaatimukset synnyttävät positiivista tai negatiivista painetta, mikä vaikuttaa yksilössä joko oppimisen mahdollisuuksia ja vireyttä tai peräti passivoi ja sairastuttaa. Tähän malliin liitettiin myös sosiaalinen tuki, jonka todettiin vaikuttavan merkittävästi työhyvinvointiin. 1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön niin sanottu kolmiomalli, jossa työkykyä ylläpitävä toiminta eli työtoiminta on tarkoittanut sitä, että samanaikaisesti ja koordinoitusti kehitetään työntekijän terveyttä ja toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työyhteisöä sekä osaamista. (Manka & Manka 2016, 65–66.)

Työhyvinvointi kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. Edellytyksenä työhyvinvoinnille on, että työ on turvallista, terveellistä, tuottavaa, mielekästä, palkitsevaa, elämänhallintaa tukevaa, omaa osaamista vastaavaa ja hyvin johdettua. Vastuu työhyvinvoinnin ja hyvän ilmapiirin edistämisestä, kehittämisestä ja ylläpitämisestä on sekä työnantajalla että työntekijällä. (Työterveyslaitos. Perehdytys työhyvinvointiin, työterveyteen ja työturvallisuuteen. Työhyvinvointi on yhteinen asia.)

Aiemmat työhyvinvoinnin stressimallit eivät keskity työhön, työorganisaatioon ja teknologiaan tai työntekijän tai työyhteisön aktiiviseen toimijuuteen. Stressimallit tutkivat lähinnä työn rasittavuutta ja pahoinvointia sen sijaan, että keskittyisivät työn iloon ja sen yhteydestä organisaation tuloksellisuuteen. (Manka & Manka 2016, 68.) Juutin ja Salmen mukaan yhtenäistä työhyvinvoinnin käsitettä on mahdoton määritellä, koska työhyvinvointi kuten elämä yleensäkin jäsentyy jokaisella ihmisellä eri tavoin. Työhyvinvointia voi kuitenkin pyrkiä määrittelemään hyvän työn käsitteen kautta ja siihen kuuluu esimerkiksi sellainen ihmisen ja työn välinen suhde, että työn vaatimukset ovat täytettävissä käytettävissä olevan ajan puitteissa. Lisäksi jokainen kokee saavansa tukea ja arvostusta työtovereiltaan ja esimieheltään. (Juuti & Salmi 2014, 37–38.)

Suonsivun mukaan työhyvinvointia tulisi johtaa osana organisaation arkea, eettisyydestä ja oikeudenmukaisuudesta käsin. Työhyvinvointijohtaminen koostuu johtajan arvomaailmasta, ihmis- ja maailmakäsityksestä, luottamuksesta itseensä ja alaisiinsa, itsen ja muiden kunnioittamisesta, vahvasta tunneälystä ja viisaudesta, itsensä johtamisesta ja tietoisuudesta, että myös johto tarvitsee toiminnan ohjausta ja kehittämiseen apua. Ytimenä on, että johto omaa aitoa kiinnostusta työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Suonsivu 2014, 164–170.)

Ennakoiva työhyvinvoinnin edistäminen tarkoittaa, että mitä aikaisemmin työhyvinvoinnin kehittämiseen voidaan tarttua, sitä enemmän on käytettävissä olevia keinoja tilanteiden ratkaisemiseksi – luomalla työolot niin, että työtä on helppo tehdä (Manka & Manka 2016, 91–92; Mönkkönen & Roos 2010, 233–238). Kokemus työhyvinvoinnista on aina yksilöllinen mutta yksittäiset kokemukset heijastuvat koko työyhteisötasolle (Suonsivu 2014, 167). Työn tulisi olla tekijälleen

mielekästä ja mahdollistaa ihmisen kasvu ja identiteetin rakentuminen. Näin työntekijä voi kokea mielihyvää työstään ja todennäköisesti voi työssään hyvin. Keskeisiä tekijöitä ovat työn mielekkyys, sopusointu henkilön arvojen ja ihanteiden kanssa, hallinnan tunne työssä, työstä saatu arvostus ja sosiaalinen tuki työssä. Hyvä työ tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden myös kiinnittyä hänelle tärkeisiin ihmisiin ja asioihin. Hyvässä työssä myös sosiaalinen ilmapiiri tukee työpaikan ihmisuhteita. Ihmissuhteet perustuvat avoimuuteen, luottamukseen sekä keskinäiseen kunnioitukseen ja ilmenevät avuliaisuutena ja keskinäisenä tukena. (Juuti & Salmi 2014, 37–38.) Työn ilo on yksilön sekä yhteisön kokemus ja tunne. Mitä useampi työyhteisön jäsen tuntee itsensä hyvinvoivaksi, sitä vahvemmin se vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin. (Manka 2012, 75–77.)

4.2 Työn ja työyhteisön merkitys

Kutsumus tai elämäntehtävä on intohimoista sitoutumista työhön työn itsensä vuoksi. Sanana kutsumus on uskonnollisesti sävyttynyt, koska kutsumusihmiset näkevät työnsä edistävän jotakin suurempaa hyvää, jotakin heitä itseään suurempaa. Työ itsessään on tyydyttävää, palkkaan tai urakehitykseen katsomatta. Amy Wrzesniewski (2001) kollegoineen teki havainnon, että mikä tahansa työpaikka voi muuttua kutsumukseksi, ja mikä tahansa kutsumus voi muuttua työpaikaksi. Jos työntekijä pitää ammattiaan työpaikkana ja on kiinnostunut vain hyvistä tuloista, hänellä ei ole kutsumusta, mutta työntekijä, joka näkee työnsä auttavan suuremmasta näkökulmasta ja tervehdyttävän ympärillään olevaa maailmaa, hänellä voisi olla kutsumus. Tutkimuksen mukaan ne työntekijät, jotka kokiivat tekevänsä kutsumustyötä, muokkasivat työstään mielekästä. He sisällyttivät työhönsä uusia tehtäviä, kuten toisten ihmisten päivän kirkastamisen. (Seligman & Lång 2008, 202–203.)

Leväneinä, mieli tasapainossa ja ilman fyysisiä vaivoja ihminen tuntee voivansa hyvin, mutta yleensä se ei riitä. Ihminen haluaa tuntea myös elämän arvon, sen että on joillekin ihmisille merkittävä ja, että olemassaololla on jokin tarkoitus. (Nissinen 2012, 224.) Ihmisen olemassaolo on arvokas juuri elämän ainutkertaisuuden vuoksi. Elämää ei voi elää uudestaan eikä tehtyjä tai tekemättömiä asioita

voi peruuttaa. Jokaisen päivän, tunnin ja hetken ainutkertaisuus kuormittaa ihmisen olemassaoloa pelottavalla, mutta suurenmoisella vastuulla. Frankl kuvasi omien keskitysleirikokemuksiensa kautta, kuinka elämän tarkoituksen löytämisen tahto tai itsen transsendenssi voivat antaa elämälle merkityksen. Ihminen kaipaa jotakin itsensä ulkopuolella olevaa, itsensä ylittävää, jotain sellaista mitä hän itse ei ole. Ne leirillä olleista, jotka olivat suuntautuneet tulevaisuuteen, selvisivät paremmin hengissä. (Frankl, Stén & Stén 1997, 91, 154.) Petchsawangin ja Duchonin mukaan merkityksellisen työn kokemus tarkoittaa, että työllä on ihmisen elämässä huomattava merkitys ja, että sillä on syvempi merkitys kuin materiaalisella palkkiolla. Merkityksellinen työ vaikuttaa myös ilon ja tarmokkuuden tunteen työssä. Toisin sanoen, merkityksellinen työ vastaa kysymykseen miksi ihminen on työpaikalla ja tunnustaa, että työn kautta tämä voi ilmaista itseään. (Petchsawang & Duchon, 2009.)

Petchsawang ja Duchon ovat tutkimuksessaan mitanneet vastaajien merkityksellisen työn kokemusta muun muassa seuraavasti; ihminen kokee iloa työssään, hän odottaa useimpina päivinä pääsevänsä töihin ja hän uskoo, että toiset työntekijät kokevat iloa hänen työstään. Lisäksi ihmisen mieli saa virtaa hänen tekevästä työstä ja hän näkee yhteyden oman työnsä ja laajemman yhteiskunnallisen hyvän välillä. Ihminen ymmärtää, mikä antaa hänen työlleen henkilökohtaisen merkityksen ja uskoo, että työllä mitä hän tekee, on yhteys siihen, minkä hän uskoo olevan elämässä tärkeää. (Petchsawang & Duchon, 2009.) Kopperi viittaa Lutherin kutsumusajatteluun, jossa ihmisten erilaisten kutsumuksien tehtävänä on palvella lähimmäistään. Lutherin mukaan ihmistä ei luotu etsimään vain omaa hyvänsä, vaan ihmiset luotiin toistensa yhteyteen. (Kopperi 2015, 105–106.)

Julkisen alan monissa työtehtävissä työmotivaatio syntyy siitä, että kannetaan vastuuta muista ihmisistä ja heidän hyvinvoinnistaan, oppimisestaan tai turvallisuudestaan. Julkisen alan työntekijöiden hyvinvointia voikin suojata tämä erityinen motivaatio, joka kumpuaa työn tärkeydestä ja merkityksellisyydestä. (Keva. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018.) Kirkon työntekijän sisäinen kutsumus on tärkeää, mutta kirkon töissä ei olla vain toteuttamassa itseään, vaan seurakunnan kutsumina palvelemassa seurakuntaa. Kopperi muistuttaa, että on armollista tietää, että kirkon työssä ei olla vain oman itsen, kutsumuksen tai

idearikkauden varassa, vaan Vapahtajan lähettämänä taivaan Isän suojeluksessa ja Pyhän Hengen ohjauksessa. (Kopperi 2015, 208.)

Tero Mamia (2009) tuo esiin, että työhyvinvointia edistävät työn tavoitteiden selkeys, työkokonaisuuden hallinta sekä oman työn merkityksen ymmärtäminen. Tämän lisäksi työorganisaation oikeudenmukaisuudella on selvä yhteys työhyvinvointiin. (Mönkkönen & Roos 2010, 233.) Luukkalan mukaan työyhteisötaidot kuuluvat kaikille asemasta riippumatta. Työyhteisötaidoilla tarkoitetaan halua ja kykyä toimia omassa työyhteisössä rakentavalla tavalla ja ne kiteytyvät kahteen elementtiin – osaamiseen ja yhteistyöhön. Työyhteisötaitoja ovat esimerkiksi työnsä tavoitteiden tunteminen, vastuun ottaminen tekemisistään, tiedon hankkiminen uusista asioista, esimiehen asiallinen kuunteleminen, ongelma-asioista keskusteleminen, sovitusta kiinni pitäminen, erilaisuuden sietäminen, uuden kollegan pyytämättä auttaminen, kaikkien tasapuolinen kohtelu ja työaikojen noudattaminen. (Luukkala 2011, 214–215.)

Roos ja Mönkkönen kuvaavat, että jokaisen tulisi saada kokea töissä olevansa arvostettu ja tekevänsä töitä itselle tärkeiden haasteiden kanssa. Puitteiden tulisi sosiaalisilta rakenteiltaan olla sellaisia, että yhteinen tulos olisi mahdollista saavuttaa. Työn vaikuttavuus realisoituu yleensä vasta yhteisessä toiminnassa. Yksilöiden osaamisen ja voimavarojen yhdistämisellä voidaan saada aikaan parhaimmillaan jopa ennennäkemättömiä tuloksia ja saavutuksia. (Roos & Mönkkönen 2015, 140–144.)

Työntekijän on tärkeä saada kokea, että hän voi itse hallita omaa työprosessiaan ja arvioida sitä, saada toisilta arvostusta ja hyväksyntää sekä tulla hyväksytyksi työyhteisössään. Työhyvinvoinnin tulisi olla kiinteä osa työn toimivuutta ja vaikuttavuutta ja sitä tulisikin edistää aktiivisesti. Työntekijän tehtävä on myös pitää omasta hyvinvoinnistaan hyvää huolta. (Mönkkönen & Roos 2010, 138, 143, 261.) Itsensä johtaminen ja sen harjoittelu on yksi tapa ottaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. Jokainen tekee koko ajan valintoja, miten käyttää aikansa. Kiire syntyy siitä, ettei ole laittanut asioita tärkeysjärjestykseen ja yrittää kaikkea yhtä aikaa. Tällaisella tilanteella on myös taipumus jatkua päivästä tai jopa peräti vuodesta toiseen. (Jabe 2012, 142–145.)

Toimivassa työyhteisössä on selkeä työn- ja vastuunjako ja jokainen tietää mitä häneltä odotetaan. Toiminnan päämäärä ja tavoite on yhteisesti sovittu ja toimitatavat sekä päätöksenteko on läpinäkyvää. Esimiestyö on oikeudenmukaista ja tasapuolista ja mahdolliset ristiriidat otetaan nopeasti käsittelyyn. (Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi.) Työyhteisössä esimiehen tehtävä on huolehtia koordinaatiosta niin, että työntekijät suuntaavat yhteisesti oikeaan suuntaan. Työntekijän puolestaan tulee suostua johtamissuhteeseen ja hyväksyä esimiehen oikeus johtaa työtä. Jokaisen työntekijän sekä esimiehen on suostuttava työyhteisön jäseneksi ja ymmärrettävä oma roolinsa siinä. Työntekijän kuuluu myös huolehtia vastuullisesti työnsä eri vaiheista. (Mönkkönen & Roos 2010, 137, 145–147.)

Hyvistä työelämäkäytännöistä ei ole yhteistä tulkintaa, vaan ne vaihtelevat työyhteisöstä ja näkökulmasta riippuen. Yhtenä määritelmänä on esitetty keinoja, joiden avulla päästään parhaisiin tuloksiin, esimerkiksi niiden toimivuus, muuntuvuus ja innovatiivisuus. (Suonsivu 2014, 58–62.) Vuosittainen kehityskeskustelu on yksi yksilöön kohdistuva varhaisen tuen muoto. Työoloista ja työyhteisöasioista keskusteltaessa selvitetään myös työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työssään, työpaikan työilmapiiriä sekä tuen ja palautteen tarvetta. Kun työyhteisö toimii hyvin, koetaan työhyvinvointia. (Luukkala 2011, 216–217; Työterveyslaitos. Työkykyinen työntekijä. Työkyvyn varhainen tuki.)

4.3 Hengellinen hyvinvointi ja keinoja sen edistämiseksi

4.3.1 Henkinen ja hengellinen hyvinvointi

Hengellinen hyvinvointi on osa hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin isoa kokonaisuutta, jota ei voi lähteä tutkimaan ja pohtimaan ilman kokonaisuhyvinvoinnin näkökulmaa ja sen tiedostamista (Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 130). Ahonen kiteyttää, kuinka länsimaisen kulttuurin ongelmana on ollut ihmiselämän jakaminen erillisiin asioihin kuten maallisiin ja hengellisiin, ruumiilliseen ja sielulliseen, näkyvään tai näkymättömään sekä teoreettiseen ja käytännölliseen. Jaolle on

ollut perustelunsa, mutta erojen yksipuolinen korostaminen on hämärtänyt elämän keskeisten tekijöiden luonnollisen yhteyden ja on unohdettu ihminen kokonaisuutena. (Ahonen 2009, 141.) Kristillisen ihmiskäsityksen mukaan ihminen on jakamaton kokonaisuus, jossa henki, sielu ja ruumis vaikuttavat kaiken aikaa toisiinsa ja kaikki kokonaisuuden osat ovat yhtä tärkeitä, niin fyysinen, psyykkinen kuin sosiaalinenkin. Samalla kun hoidetaan ruumista, on tärkeää huomioida koko ihminen, hänen elämäntilanteensa, sosiaaliset suhteensa ja hänen henkinen ja hengellinen hyvinvointinsa. (Aalto & Hanhiova 2009, 10–11.)

Erikssonin (1994) hoitoteorian mukaan ihminen kaipaa jotain, ja on riippuvainen jostain, joka on hänen itsensä ulkopuolella, koska ihminen on pohjimmiltaan uskonnollinen. Hyvinvointi ja terveenä oleminen on ruumiillista, sielullista sekä henkistä eheyttä. Erikssonin mukaan Caritas-idea eli rakkausmotiivi muodostaa itsenäisen hoitotieteen ytimen, jossa on neljä rakkauden perusmuotoa. Perusmuodot ovat Jumalan rakkaus ihmistä kohtaan, ihmisen rakkaus Jumalaa sekä lähimmäistään kohtaan ja ihmisen rakkaus luomakuntaa sekä itseään kohtaan. (Saarenmaa 2013, 14.) Hengellisyys ei ole jokapäiväisestä elämästä erillinen asia, saati elämän tai toiminnan suuntautuminen, joka on vain uskonnollisia rituaaleja tai paikkoja varten. Mobergin mukaan länsimaisessa kulttuurissa on pitkään ollut se vika, että se erottaa pyhän maallisesta. Luoja on ajan yläpuolella ja sen ulkopuolella ja kuitenkin ”hänessä me elämme ja liikumme ja olemme”. (Moberg 2001, 232; Apt. 17:28.)

Spiritualiteetilla ja uskonnollisuudella on huomattu olevan positiivinen ennuste hyvinvointiin ja elämän tyytyväisyyteen. Uskonnollisissa kulttuureissa uskonnollisuudella oli suurempi vaikutus hengelliseen hyvinvointiin kuin kulttuureissa, joissa oli matala uskonnollisuus. Kulttuureissa, joissa arvostetaan ateismia, tämä suhde oli negatiivinen. (Villani, Sorgente, Iannello & Antonietti 2019.) Barnes, Powell-Griner, McFann ja Nahin (2004) kuvaavat, että yleisesti amerikkalainen väestö uskoo uskonnolla olevan terveysvaikutuksia erityisesti psyykkiseen mutta myös fyysiseen terveyteen. Tutkimusten mukaan lähes puolet (43 %) olivat rukoilleet terveytensä puolesta ja lähes 25 % olivat pyytäneet toisia rukoilemaan puolestaan. (Koenig, King & Carson 2012, 53.) Myös Frankl kiinnitti huomiota siihen, että uskova ihminen ymmärtää olemassaolonsa poikkeuksellisen

positiivisesti. Tehtävän antajasta muodostuu uskovalle ikään kuin tehtävä itsessään, Jumalan palveleminen. Uskova ihminen pitää elämänsä Jumalan antamana tehtävänä. (Frankl, Stén & Stén 1997, 94.) Toivoessaan itselleen tai toisille kaikkein parasta kristityt toivovat Jumalan siunausta. Jumalanpalveluksessa ja kaikessa kristillisessä elämässä etsitään Jumalan siunausta, sillä ihmiset voivat kokea ja vakuuttua monin tavoin Jumalan siunauksista johdatuksena ja varjelukseksi elämässään. (Ahonen 2009, 153.)

Koenig, King ja Carson pohtivat uskonnon vaikuttavan hyvinvointiin kahdella tavalla. Suorasti, esimerkiksi uskomuksiin tai toimintoihin, jotka tehostavat onnellisuutta, sekä epäsuorasti, vaikuttaen niihin ominaisuuksiin, joiden tiedetään vaikuttavan hyvinvointiin. Aiemmissä tutkimuksissa 1960-luvulla ajateltiin, että onnellisimmat ihmiset ovat heitä, joilla on eniten etuja; nuoria, terveitä, koulutettuja, hyväpalkkaisia, ekstrovertteja, optimistisia, huolettomia, uskonnollisia, naimisissa olevia, hyvällä itsetunnolla ja työmoraalilla varustettuja, vaatimattomia tavoitteissaan, kumpaa tahansa sukupuolta ja laaja-alaisesti älykkäitä. Toisaalta ajateltiin, että onnellisuus tulee siitä, että ihminen on tyytyväinen siihen mitä hänellä on, eikä niinkään siihen kuinka paljon hänellä on. (Koenig ym. 2012, 124, 127, 143.)

Harri Koskelalta on valmistumassa psykologian väitöskirja, jossa hän tutkii uskonnollisuuden ja hyvinvoinnin suhdetta. Koskela tuo esiin, että usko ja hyvinvointi kulkevat käsi kädessä, koska laaja tutkimusaineisto on sen osoittanut. Uskonnollisten ihmisten hyvinvointi on korkeammalla tasolla kuin ateisteilla. Esimerkiksi vakaumukselliset kristityt sekä vakaumukselliset ateistit voivat paremmin kuin agnostikot tai sellaiset ihmiset, jotka eivät tiedä mihin uskovat. Uskonnollisuudella on todettu olevan useita hyvinvointiin ja terveyteen vaikuttavia tekijöitä. Koskela uskoo, että 95 prosenttia uskonnollisuudesta lisää hyvinvointia. Uskonnollisuus lisää toivon sekä elämän tarkoituksen ja merkityksen kokemista, uskonnolliset yhteisöt tarjoavat sosiaalista tukea ja lisäksi uskonnollisesti sitoutuneet ihmiset käyttävät vähemmän alkoholia ja huumeita. (Korhonen 16.9.2020.)

Hengellinen ja henkinen kulkevat tutkimuksissa ja kirjoituksissa niin lomittain, että niitä on vaikea erotella. Tutkimuksissa ja materiaaleissa on useimmin mainittu sana henkinen hyvinvointi. Tarkemmin luettuna puhutaan kuitenkin myös

uskonnollisuudesta, hengellisyydestä tai hengellisestä hyvinvoinnista, mutta on valittu käyttää sanoja henkinen hyvinvointi. Henkistä hyvinvointia kuvataan dynaamisena tilana tai olemisen tilana, jossa ihmisen eri elämänalueet ovat keskenään sopusoinnussa. Positiiviset tunteet ovat vallassa ja ihmisen ajattelu, käyttäytyminen, sekä muut kognitiiviset ulottuvuudet sisältävät myönteisyyttä tuonpuoleisuutta, luontoa, itseä ja toisia kohtaan. Henkisen hyvinvoinnin osa-alueita ovat sisäisesti koettu merkityksen ja tarkoituksen tunne, arvot, sisäinen rauha, itsen tiedostaminen ja elämänilo. Yhteisölliseen henkiseen hyvinvointiin kuuluu toisten ihmisten kunnioittaminen, ihmisten keskinäinen luottamus, ystävällisyys ja rakkaus toisia kohtaan, eettisyys, sekä anteeksi antaminen. (Säisä-Winter 2018, 65–66.)

Villani, Sorgente, Iannello ja Antonietti kuvaavat tutkimuksessaan, että ihmisillä, joilla on uskonnollinen maailmankuva ja vakaumus, uskonnollisuus auttaa heitä tuntemaan positiivisia tunteita. Elämäntyytyväisyys ei kuitenkaan kohoa kaikilla. Uskossaan tai uskonnollisuudessaan varmat ja sitoutuneet kokevat enemmän tyytyväisyyttä, kun taas uskossaan tai uskonnollisuudessaan epävarmojen kokemukseen elämästä liittyy usein enemmän ahdistusta. Uskonnollisesti sitoutunut yksilö arvioi olevansa myös elämänsä tyytyväisempi. Elämäntyytyväisyys on yksi hyvinvoinnin mittareista. (Villani, Sorgente, Iannello & Antonietti, 2019.) Henkiset ja uskonnolliset käytännöt voivat vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin behavioraalisesti, psykologisesti, sosiaalisesti ja suoraan fysiologisesti sekä voivat toimia puskurina stressiä vastaan. Säisä-Winter kuvaa, että myönteinen suhtautuminen uskonnollisiin ja henkisiin selviytymiskeinoihin on yhteydessä parempaan itsetuntoon, psykologiseen sopeutumiseen, elämänlaatuun sekä henkisen stressin sietämiseen. (Säisä-Winter 2018, 70–71.) Teinonen puolestaan kuvaa, että hengellisyyteen voimavarana liittyy kyky nousta konkreettisten näkyvien elämäntilanteiden yläpuolelle, kyky nousta ylemmälle tietoisuuden tasolle, kyky yhdistää arkielämän tapahtumiin ja yhteyksiin pyhyyden tunto sekä kyky käyttää elämän ongelmien ratkaisemiseen hengellisiä voimavaroja. Teinonen kiteyttää, että usko voi edistää terveyttä ja terveys voi tuottaa uskoa, toisin sanoen luottamusta Jumalan hyvyyteen, mikä ilmenee vaikkapa kiitollisuutena. (Teinonen 2007, 18, 48.)

Henkinen ja hengellinen terveys vaikuttaa ihmisen henkiseen hyvinvointiin ja ihmisen kokonaisvaltaiseen terveyteen (Säisä-Winter 2018, 66). Borg ajattelee hengellisyyden harjoittamisen hoitavan ja ravitsevan ihmistä, koska yhteys Jumalaan vaikuttaa ihmiseen niin (Borg 2016, 219). Koenig, King ja Carson kuvaavat, että psykologiset tekijät kuten esimerkiksi koettu optimismi, elämän tarkoitus, hyvä itsetunto ja erityisesti toivo, ennustavat laajempaa hyvinvointia. Tutkittaessa kuolemansairaita potilaita, tutkimuksista 73 % osoitti, että he, jotka olivat hartaita uskovia, olivat myös toiveikkaampia. (Koenig ym. 2012, 126, 129–131.) Ahosen mielestä kristillisen uskon elämää eheyttävä vaikutus näkyykin erityisesti siinä, kuinka se rohkaisee toivonsa menettänyttä uskomaan tulevaisuuteen, koska toivon sisältyy lupaus hyvän Jumalan läsnäolosta ja Pyhän hengen uutta luovasta toiminnasta (Ahonen 2009, 149).

Suomalaisille luonto on henkisten ja hengellisten kokemusten näyttämö ja se näkyy seurakuntien järjestämässä toiminnassa. Luonnon kautta on koettu yhteyttä itseä suuremman kanssa ja metsässä tai veden äärellä surut ovat saaneet lohdutusta sekä ilo on vahvistunut luonnon kauneudesta. Metsän keskelle tai veden rannalle pystytetty risti löytyy melkein joka paikkakunnalta. Laajemmin tarkasteltuna luonto tarjoaa kaiken edellytyksen elämällemme, sillä jo Luther totesi, ettei yhdestäkään Isä meidän -rukouksesta selvittäisi ilman happea. (Hiljaisuuden ystävät. Luontohengellisyys.) Luonnon terveysvaikutukset vaikuttavat koko ihmiseen. Yhteys luontoon vaikuttaa fysiologisesti ihmiseen. Siellä sydämen syke rauhoittuu ja verenpaine laskee, negatiiviset ajatukset ja tunteet vähenevät ja mieliala kohoaa vahvistaen iloa ja myönteisiä tunteita. Luonnon katselemisella ja siellä liikkumisella on enemmän myönteisiä vaikutuksia hyvinvointiin kuin kaupunkiympäristöllä, koska puistomainen ympäristö kohentaa mielialaa ja vähentää stressiä. Stressin säätelyssä erityisesti mieli- tai lempipaikat ovat tärkeitä, sillä ne edistävät rauhoittumista sekä lisäävät mielihyvää, iloa ja keventävät mielen kuormitusta. Mielipaikka voi toimia lisäksi inspiraatioiden ja luovuuden lähteenä. (Nissinen 2012, 228–229.)

4.3.2 Hengellisen hyvinvoinnin edistäminen yksilö- ja työelämälähtöisesti

Hengellisyden tukeminen on hengellinen auttamismenetelmä, jonka toteuttamisessa voidaan käyttää erilaisia muotoja kuten rukous, Raamatun lukeminen, hengellinen musiikki, erilaiset hartauskirjat, hiljaisuus tai mietiskely. Hengellisyyttä tuetaan uskon ja uskonnon käytännön harjoittamisen avulla esimerkiksi hartaushetkissä tai hengellisen keskustelun turvin. (Saarenmaa 2013, 13–14.) Ihmisellä on erilaisia hengellisiä tarpeita, joita voidaan kuvata seuraavilla tavoilla; tarve tulla sovitetuksi Jumalan, itsensä ja läheistensä kanssa, tarve suojautua silloin, kun kaikki uhkaa hajota tai tuhoutua ja tarve löytää elämän eheys sekä saavuttaa kiitollisuus ja täyttymys. (Aalto & Hanhirona 2009, 13.) Rukous on ihmisen hengellisyydelle yhtä välttämätön ja yhtä luonnollinen kuin hengitys ruumiille. Rukous on ihmisen tapa olla suhteessa Jumalaan ja elää hänen kasvojensa edessä. Jumala näkee ihmiset joka hetki ja ihmiset voivat puhua hänelle ja kuunnella mitä hän vastaa. (Katekismus 2018, 102.)

Nissinen kuvaa, että henkisyttä on hoidettava samoin kuin hoidettaessa itseään fyysisesti ja psyykkisestikin. Sielu tarvitsee terveellistä ravintoa, niin kuin ruumiskin. Henkisyys merkitsee eri ihmisille erilaisia asioita, samoin myös se, miten sitä ravitaan. Henkisyden hoitamisen tavoite on ylläpitää yhteyttä siihen ihmistä suurempaan, josta hän kokee saavansa turvaa ja joka tarjoaa kokemusta elämän merkittävyydestä ja tarkoituksesta. (Nissinen 2012, 225–226.) Hyvinvointia tukevia selviytymiskeinoja ovat muun muassa turvallinen suhde Jumalaan tai korkeimpaan voimaan, usko elämän merkityksellisyyteen, yhteyden tunne toisiin, tuen hakeminen ja antaminen (Säisä-Winter 2018, 74). Ojanen on koonnut toisten tutkijoiden tutkimustuloksista oman koosteen, jonka mukaan pitkäkestoisesti hyvinvointia edistävät muun muassa; kiitollisuuden osoitus, vapaaehtoistyö, rentoutuminen, anteeksipyyntö, puhuminen, rukous, Pyhän kohtaaminen, luonto, lepo, hiljaisuuden retriitti, meditaatio, ystävien tapaaminen, sosiaalisen pelin pelaaminen, työ ja luova toiminta (Ojanen 2009, 210–212).

Koenig, King ja Carson kuvaavat uskonnon auttavan positiiviseen maailmankatsomukseen, elämän merkitykseen ja tarkoitukseen, psykologiseen integraatioon, toivoon ja motivaatioon, voimaantumiseen ja hallintaan, kärsimyksen

roolimalleihin, ohjaavaan päätöksentekoon, elämän perimmäisiin kysymyksiin, sosiaaliseen tukeen sekä kestävyYTEEN. (Koenig ym. 2012, 91–93.) Osallistuminen uskonnollisiin tapahtumiin edistää mielenterveyttä ja positiivisia tunnetiloja esimerkiksi iloa, toivoa ja myötätuntoa. Positiiviset mielentilat puolestaan edistävät fyysistä terveyttä ja saavat fyysiseen elimistöön kohdistuvia rasitteita väheneään. Toivo vahvistaa uskoa siihen, etteivät kärsimykset, joita koemme, ole turhia eivätkä ne jatku ikuisesti, sillä elämällä on tarkoitus ja se on elämisen arvoista. (Säisä-Winter 2018, 67, 70.)

Ojanen kiteyttääkin, että ihmisten auttaminen ja tukeminen edistää mielekkyyden kokemista ja hyvinvointia. Toisen ihmisen läheisyys tukee, kannustaa ja kohottaa mielialaa. Samoin toisen ihmisen tarjoama myötätunto tai ohjaus lievittävät pahaa oloa ja auttavat selviytymään. Rentoutuksen, meditaation ja rukouksen avulla voidaan rauhoittaa ahdistunutta mieltä. Asioiden oivaltaminen uudella tavalla voi avata uusia näkökulmia elämään ja voi näin johtaa kvanttimuutokseen. Kvanttimuutokseksi nimitetään isoa muutosta ihmisen elämässä, jolloin hänen arvonsa muuttuvat niin radikaalisti, että ihminen kokee saaneensa uuden ja paremman otteen elämästä. Esimerkiksi ihmisen koko elämään syvästi vaikuttanut uskonnollinen käännyTYMYS voi tapahtua äkisti Raamattua lukiessa. (Ojanen 2009, 207, 209, 212–213.) Uskonnollisuuteen liittyy myönteisiä tunteita kuten kiitollisuus ja ilo, jotka vähentävät arkipäivän stressiä ja niiden rinnalla ruumiilliset vaivat menettävät merkitystään (Teinonen 2007, 35).

Nissisen mielestä elämän viitekehyksen huolto voi olla yksi kanava henkisten voimavarojen tukemiseen. Vaikuttaminen tapahtuu osittain yksityiselämässä ja osittain työssä, koska työyhteisöillä on oma arvomaailmansa sekä työkuulttuurinsa, jossa henkilöstön kokemusten syvyytulottuvuuksia hoidetaan. Lähestymistapana voidaan pohtia, mitä voimavaroja esimerkiksi kulttuuri, henkisyys ja luonto voivat antaa, koska nämä kaikki vaikuttavat hyvinvointiin ja terveyteen. Nämä kolme tarjoavat hetkiä, joilla on vaikutusta mielen rauhoittumiseen, toivon ja uskon vahvistumiseen, ilon ja kauneuden näkemiseen kokemisen kautta. Silloin ihmisen arvomaailma ja kyky nauttia elämästä voivat vahvistua sekä rikkoutunut ihmiskäsitys ja maailmankuva korjaantua. (Nissinen 2012, 217.)

Tanska pohtii työpaikkahengellisyyttä ja kuvailee kuinka hiljaisuus, kieli, katse ja aika ovat osatekijöitä, jotka kannattelevat ja ilmentävät hengellisyyden läsnäoloa työn maailmassa. Hengellisyys on alettu ymmärtää kokonaisvaltaisemmin. Yhä useammat haluavat olla kokonaisia ihmisiä myös työpaikalla ja toteuttaa omaa hengellisyyttä työn kautta. (Tanska 2019, 249–251.) Työyhteisön hengellisyys on läsnäoloa, jossa ihminen on yhteydessä itseensä ja sitä kautta Jumalaan ja toiseen ihmiseen. Hengellisyys vaikuttaa hengen ja sielun yhteyden ihmisten välille työyhteisössä. Kristillisestä arvopohjasta katsottuna hengellisyys on työyhteisössä läsnä ja mukana kaikessa sen toiminnassa. Erytisen merkittävä vaikutus sillä on työyhteisön arvoihin, visioon, ihmiskuvaan, voimavaroihin, ilmapiiriin, vuorovaikutukseen sekä toiminta- ja muutostapoihin. Jokaisella ihmisellä on Jumalan luomana lähtemätön, kestävä sekä ääretön arvo, ja tähän ihmisarvon kunnioittamiseen perustuu tasa-arvoinen vuorovaikutus työyhteisössä. (Suvila 2015, 55–56.) Työntekijöiden keskinäinen luottamus, kunnioitus, erilaisuuden hyväksyminen tai sietäminen, anteeksiantaminen sekä halu auttaa ja tukea toisia, ovat perustana myös hengelliselle hyvinvoinnille. Parhaimmillaan hengellinen työhyvinvointi on osa työyhteisön arkea ja tulee näkyville kaikessa kanssakäymisessä, jumalanpalveluksessa, rukouksessa, hartaushetkissä, arjen valinnoissa ja ratkaisuissa. (Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 130, 134.)

Nissisen mukaan mielenrauha syntyy pysähtymisessä ja hiljaisuudessa silloin kun ei suoriteta mitään. Se on hyvinvoinnin, elinvoiman ja luovuuden moottori. Työssä jaksamista tukeva hiljentymisen ja rauhoittuminen on sekä yksilön, että organisaation asia ja siitä tulisi puhua. Hoitava hiljaisuus tarvitsee konkreettisten äänien hiljentämisen lisäksi ajatusten rauhoittamista ja velvoitteiden unohtamista. Keskeistä on tavoitella sisäistä ajatusrauhaa miellyttävässä ympäristössä, johon sopii esimerkiksi kirkko, hiljaisuuden retriitti tai luonto. Yhteys luontoon on monille merkittävä henkisen stressin hallintakeino, koska usein siihen liittyy hiljaisuus ja rauha. Jonkin arjesta poikkeavan tapahtuman järjestäminen työyhteisössä ja yhdessä tekeminen voivat auttaa ajatusmaailmaa vapautumaan jatkuvista vaatimuksista. (Nissinen 2012, 229–230.) Mobergin mukaan ei tarvitse korostaa vain mietiskelyn hengellisyyttä, vaan myös aktiivista elämää, pikemminkin keskuksen kuin reuna-alueiden hengellisyyttä, joka perustuu jokapäiväisiin realiteetteihin, ei vain eristäytyneen sisäisen elämän hengellisyyteen. Se syleilee ja juhlii

tarmokkaasti koko elämää ja harjoittaa Jumalan läsnäoloa jokaisessa toiminnassa, tilanteessa ja olosuhteissa. Se on hengellisyys, johon kaikki, ammattilaiset mukaan lukien, voivat osallistua silmät auki, arkielämän keskellä. Ei hengellisyttä harjoitella vain retriiteissä tai kun silmät ovat meditatiivisesti kiinni. Se on tapa rukoilla lakkaamatta keskellä kiireistä maailmaa. (Moberg 2001, 232–233.)

Taide- ja kulttuurielämykset, arjen estetiikka ja kauneuden kokeminen voivat tarjota syvän elämyksen, voimaantumisen ja ilon sekä nostaa mielen pois suruista ja kärsimyksistä. Ne voivat tarjota myös henkistä kasvua. Esteettinen kokemus liittyy usein luontoon ja taiteeseen, mutta se voi löytyä myös rituaaleista. (Nissinen 2012, 220.) Kristillinen perinne koostuu erilaisista rituaaleista, liturgiasta, symboleista ja merkityksistä. Martling ja Pottonen ajattelevat, että voidakseen oivaltaa ja päästä sisälle hengellisiin asioihin, ihmisen on syytä käyttää kaikkia siimpään johtavia teitä. Symbolien sanaton kieli on hengellinen kieli, jossa jokin esine tai toimitus, on osa siitä sisäisestä todellisuudesta mitä se edustaa. Jeesus suuntasi julistuksensa sekä korville, että silmille osoittamalla kedon liljoja ja taivaan lintuja, jotta julistus koskettaisi uskon kahta puolta; ymmärtävää sekä sisäisesti näkevää. Liturgisen symboliikan merkkikieltä ilmentävät esineet, toimitukset, eleet ja liikkeet, joihin osallistutaan. Ne antavat tilaisuuden kuulla silmillä. Symboli avaa muotoa ja ilmaisua asioille, joita ei voi ilmaista sanoin. Se on äänetön merkki uskolle ja se antaa näkyvän muodon ikuisen ja katoavaisen yhteydelle. Ilman sanojen rajoittuneisuutta se koskettaa ihmisen ymmärrystä ja samalla hänen henkeään ja tunnettaan. Symbolit voivat rikkoa kielen ja tavanomaisen viestinnän luomat esteet ja rajoitteet avaamalla tien sisäiseen oivaltamiseen. (Martling & Pottonen 1989, 19, 21, 80.)

Kirkon koulutuskeskuksen koulutuksiin liittyy säännöllinen jumalanpalveluselämä. Tanska ihmetteleekin, kuinka päiviin sisältyvät aamu- ja iltarukoukset tai messu tuovat mukanaan jotain erityisen hyvää, jota on vaikea sanoittaa ääneen. (Tanska 2019, 255.) Härkönen näkee, että jumalanpalveluksen toteuttamisella yhdessä koko työyhteisön kesken voi olla myönteisiä vaikutuksia työyhteisön hengelliseen hyvinvointiin ja ilmapiiriin. Jumalanpalvelus ja yhdessä tekeminen voivat toimia siltana yhteisen päämäärän löytymiseen ja yhteisön ilmapiirin paranemiseen. Yhdessä tehden luottamus paranee ja työtovereita voi oppia

arvostamaan uudella tavalla. (Härkönen 2015, 120–121, 125–126.) Tanskan mielestä työpaikkahengellisyyden vaalimisessa onkin tärkeää, että välillä yhteisestä sopimuksesta siirrytään työyhteisöstä jumalanpalvelusyhteisöksi (Tanska 2019, 265).

4.3.3 Hengellisen hyvinvoinnin haasteet työyhteisössä

Hengellinen hyvinvointi on osa kirkon perustehtävää, mutta samalla se on kirkon työyhteisöjen erityistarve sekä erityisosaamista, jota muilla aloilla ei ole. Jantusen ja Ojala-Haapalan mukaan hengellisessä työssä ei voi jaksaa hyvin, jos ei saa tukea omaan sekä työyhteisön hengelliseen jaksamiseen. Työn tekemisen, työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta on olennaista, että hengellinen työhyvinvointi on turvattu sekä työntekijälle itselleen ja koko yhteisölle. Seurakunnissa hengellistä työhyvinvointia tukevat asiat voivat olla hyvin konkreettisia, yksinkertaisia ja helposti toteutettavia. Jantusen ja Ojala-Haapalan mukaan olisi oleellista, että hengellistä työhyvinvointia pidettäisiin esillä ja työntekijöitä tuettaisiin ja rohkaistaisiin huolehtimaan siitä niin, että uskon hoitaminen osana työtä olisi tavallinen käytäntö arjessa. Seurakunnissa hengellistä hyvinvointia kuitenkin käsitellään melko vähän tai ei lainkaan. (Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 131, 133.)

Nissisen mielestä työyhteisö henkisyiden keskustelufoorumina voisi toimia työntekijän elinvoimaisuuden ja energisyyden voimanlähteenä. Kuitenkin työyhteisöissä vaietaan, vaikka elämän syvälliset kysymykset ja vastoinkäymiset ovat jollain tavalla mukana työntekijöiden kokemuksissa. Uskomuksistaan, arvoistaan, ja elämän ihanteistaan ja kokemuksistaan puhuvista ihmisistä tehdään erityisen paljon tulkintoja ja väärinymmärryksen vaara on suuri. Kuinka herkästi työtoveri leimataankaan 'uskonnollisesti hurautaneeksi' tai väheksytään henkisyttä henkimaailman mystiikkana, josta ei voida puhua. (Nissinen 2012, 224.)

Seurakuntien rakennemuutokset voivat erityisesti tuoda muutoksia olemassa oleviin hengellisen hyvinvoinnin keinoihin. Jokaisella työyhteisöllä on omat olemassa olevat tapansa, joilla hengellistä elämää hoidetaan ja harjoitetaan. Muutoksessa työntekijöiden spiritualiteetti, henkinen ja hengellinen elämä voivat tulla

haastetuiksi niin yksilö- kuin yhteisötasolla. Miten löytää kaikille sopivat tavat ilmentää, hoitaa ja tukea työntekijöiden hengellisyyttä uudessa tilanteessa? Keskittää oman aikansa löytää uusi yhteinen työkuulttuuri, sekä tapa toimia ja tehdä työtä yhdessä. Seurakunta on hengellinen yhteisö ja siksi sen tulee löytää tapoja, joilla ilmentää uskoa, hengellisyytään ja spiritualiteettiaan yhdessä. (Lahtiluoma 2015, 76–77.) Usein muutostilanteissa työntekijöiltä katoaa kokemus subjektina toimimisesta. He alkavat ohjautua ulkoapäin ja toimimaan ikään kuin järjestelmän ehtoilla. Muutostilanteessa selviytymiskeinoksi voi muodostua täydellinen itsensä ulkoistaminen pelkäksi objektiksi eli koneiston osaksi ryhtyminen. Työssä tarvitaan kuitenkin molempia, sekä subjektia että objektia. (Mönkkönen & Roos 2010, 143–144.)

Puhuessamme hengellisestä hyvinvoinnista ja sen edistämisestä, on tarkasteltava myös joitain asioita, jotka selkeästi heikentävät hengellistä hyvinvointia. Myötätuntouupumukseksi kehittyvä stressi on työuupumusta ja se etenee huomaamatta, pikkuhiljaa. Kyse on tunneperäisestä reaktiosta ja suojautumistavasta henkisesti haastavissa tehtävissä hädässä olevien ihmisten rinnalla. Normaalin työstressin aiheuttama väsymys helpottaa vapaapäivien ja lomien aikana, mutta myötätuntouupumisessa väsymystila on kokonaisvaltaisempi. Myötätuntouupumus on yhteisöllinen ilmiö, ei vain yksilön henkistä kuormittumista. Myötätuntouupumisen oireina voivat olla esimerkiksi mieleen väkisin tunkeutuvat mielikuvat, työyhteisön tarjoaman tuen torjunta, päihteet, fysiologisen ylivirittyneisyyden oireet tai ahdistus. Muutos voi näkyä arvoissa ja elämän merkitysten muutoksina, toivottomuutena, turvaa tuottaneiden arvojen ja uskomusten murtumisena, henkisyden tai hengellisyyden heikkenemisenä tai kokonaan häviämisenä, muutoksina työelämässä, moraalissa, työmotivaation heikkenemisenä tai kyynisyytenä. (Nissinen 2012, 19, 31–34, 222.)

Tärkeää on tiedostaa, ettei työyhteisön pahoinvointia voida parantaa pelkällä hengellisyydellä, puuttumatta todellisiin ongelmiin mitä työyhteisössä on. Pahimmillaan hengellisen elämän hoitamisesta tulee painolasti, välttämätön paha, joka voi jakaa työyhteisöä ja jopa alistaa työntekijää. Hengellisyydestä voi tulla lyömäase ja vallankäytön, sekä hallitsemisen väline. (Jantunen & Ojala-Haapala 2015, 130, 133.) Myötätuntouupumusta hoidettaessa pidetään tärkeänä henkisydestä

puhumista ja oman henkisyyden hoitamista, koska henkisyyden hoitaminen vahvistaa ihmisarvoa ja kokemusta siitä, että on arvokas ihmisenä. (Nissinen 2012, 226).

Hengellisyydellä ei voida paikata ongelmia ja siksi on vahvistettava hyviä työkäytäntöjä. Tilanteissa, joissa työyhteisöä kalvaa myötätuntovaje ja työn ilo, sekä merkitys ovat kadonneet, tarvitaan koko ihmisen huomioimista, myös tunteiden. Kyse on uteliaisuudesta sitä kohtaan, mikä ihmisiä lopulta liikuttaa. Työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeä tunnistaa mitkä asiat tuovat iloa työhön, saavat tunteeseen myötätuntoa työtovereita kohtaan tai herättävät halua kehittyä. Lisäksi on hyvä tunnistaa asiat, jotka nostavat esiin halun tehdä työn kautta hyvää, jotta voi kokea työn merkityksellisyyttä. Jumalan antamasta kutsumuksesta käsin voi tehdä työtä levollisella mielellä ja lähimmäistä palvellen. Tanskan mielestä perustava toisen ihmisen kohtaamisen väline on arvostava katse, jota voidaan työyhteisössä hoitaa esimerkiksi Voimauttava valokuva -menetelmän kautta, jonka ytimessä on toisen ihmisen näkeminen arvokkaana, kauniina ja hyväksyttynä. Kuvantamisen kautta voidaan tehdä yhdessä näkyväksi myös työyhteisön arvoja, perustehtävää sekä omaa työidentiteettiä. (Tanska 2019, 266–268; Ev.lut. kirkko. Kirkonkello. Hengellisyyden paluu kirkon työyhteisökulttuuriin.)

Heikinheimon mielestä oman hengellisen elämän hoitaminen on välttämätön edellytys sille, että voi ohjata toisia, mutta hengellisen ohjauksen hengessä tapahtuva seurakuntaelämä voi parhaimmillaan johtaa sekä työntekijöiden että seurakuntalaisten uskonnollisen identiteetin selkeytymiseen ja seurakuntaan sitoutumisen vahvistumiseen. Heikinheimon mielestä olisikin hienoa, jos seurakuntien työkaluun liittyisi säännöllisesti yhteisiä rukoushetkiä ja kerran vuodessa hiljaisuuden retriitti. Hän kiteyttääkin, että hengellisyys on kirkon aarre, joka tulisi nostaa kirkossa kaiken toiminnan keskukseseen. (Heikinheimo 2006, 241–242.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme lähtöasetelma pohjautuu pitkälti työelämätahon tilanteeseen ja opinnäytetyön tekijöiden mielenkiintoon. Kyseessä on evankelisluterilainen seurakunta, joka on hiljattain läpikäynyt seurakuntaliitoksen. Seurakunnassa oli jonkun aikaa sitten toteutettu työhyvinvointikysely ja siksi kohdensimme tutkimuksemme koskemaan hengellistä hyvinvointia. Seurakuntaliitoksen myötä työntekijöiden subjektiivisuus ja työyhteisön dynamiikka voivat olla muutospaineen alla. Kirkon aikaisempien selvitysten ja diakoniabarometrien mukaan tämä asetelma voi myös asettaa omat haasteensa työhyvinvoinnille ja hengelliselle hyvinvoinnille. Työympäristönä seurakunta muodostaa myös kontekstina erityispiirteisen yhteisön, jossa voidaan ajatella toteutettavan uskonnollisia rituaaleja ja lähtökohtaisesti tuettavan työntekijöiden hengellistä hyvinvointia.

Tanska kuitenkin tuo esille, että puhe hengellisyydestä työyhteisössä tai työpaikalla herättää epäilyksiä jopa kirkon omissa työntekijöissä. Työyhteisöissä se herättää huolta siitä, aiotaanko työ- ja virkaehtosopimusten maailmaan kuuluvia asioita hoitaa uskolla ja rukouksella. Puolestaan tavallisissa työyhteisöissä puhe spiritualiteetista herättää helposti mielikuvan uskonnon tuputtamisesta työpaikalla. (Tanska 2019, 250.) Juntunen puolestaan pohtii sitä, onko spiritualiteetin pelätty tuovan mukanaan ”new age -mantran” työyhteisöön. Tai herättävätkö spiritualiteettiin liitetyt työn tehokkuus ja tuottavuus ajattelut työyhteisössä huolta siitä, että työntekijöiden sielut pitäisi valjastaa toimimaan tuottavuuden eteen. (Juntunen 2019.) Kirkkohallituksen johtavan asiantuntijan Terhi Paanasen mukaan hengellisyys on aina paitsi yksilön sisäistä mutta myös yhteisöllistä, koska hengellinen elämä kannattelee kaikkea, mitä seurakunnassa tehdään (Miettinen 4.2.2021).

Maailmalla spiritualiteettia ja hengellisyyden yhteyttä terveyteen on tutkittu laajemminkin, mutta myös Suomessa on parhaillaan menossa mielenkiintoisia tutkimuksia, joiden pitäisi valmistua lähiaikoina. Kimmo Ketola tutkii Suomalaisen spiritualiteetin erityispiirteitä Kirkon tutkimuskeskuksen -osahankkeessa. Itä-Suomen yliopistossa Harri Koskelalla on työn alla psykologian väitöskirja, jossa hän

tutkii uskonnollisuuden ja hyvinvoinnin suhdetta (Korhonen 16.9.2020). Voisimme siis todeta olevamme ajankohtaisen asian äärellä, kun puhumme hengellisyydestä ja hengellisestä hyvinvoinnista seurakunnan työyhteisössä.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa pienen seurakuntaliitoksen läpikäyneen maalaisseurakunnan työntekijöiden hengellistä hyvinvointia. Selvitämme kyselyn avulla, miten työntekijät itse toivoisivat hengellistä työhyvinvointiaan tuettavan. Tutkimuksemme tuloksia voidaan hyödyntää seurakunnan työyhteisöissä hengellisen hyvinvoinnin tunnistamisessa ja sen tukemisessa. Silloin kun tiedetään mitä työntekijät itse toivovat, voidaan tukea tarjota oikealla tavalla kohdennetusti.

Tutkimuskysymyksiämme ovat

Miten työntekijät kuvaavat hengellistä hyvinvointiaan?

Millaista tukea tai toimintaa työntekijät itse toivovat hengellisen työhyvinvointinsa tueksi?

6 YHTEISTYÖKUMPPANI JA TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS

6.1 Tutkimusympäristö ja kohderyhmä

Tutkimusympäristönämme on evankelisluterilainen kirkko ja sen yksi seurakunta. Seurakuntien toimintaympäristöt ovat hyvin erilaisia, koska osa seurakunnista sijaitsee maaseudulla ja levittäytyy laajoille alueille ja osa puolestaan sijaitsee tiheään asutuissa kaupungeissa. Seurakunnan toimintaympäristö vaikuttaa koko seurakunnan toimintaan. Monissa seurakunnissa on taloudellisista syistä tehty hiljattain seurakuntaliitoksia. Seurakuntaliitokset voivat vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen ja hyvinvointiin. Organisaatioiden muutokset vaikuttavat aina jotenkin työyhteisöön, vaikka kaikissa uudistuksissa perustavoite olisikin parantaa organisaation toimivuutta (Mönkkönen & Roos 2009, 254–255). Seurakuntaliitokset tähtäävät seurakuntien taloudellisten toimintaedellytysten turvaamiseen sekä johtamisen, hallinnon ja tukipalvelujen tehostamiseen. Lisäksi niillä pyritään joustavaan henkilöstöressurssien käyttöön sekä säilyttämään ja tukemaan paikallista, omaleimaista ja monipuolista seurakuntaelämää. (Hukari 2019, 208.) Tutkimusseurakuntamme sijoittuu enemmän maaseudulle ja siellä on toteutettu seurakuntaliitos. Yhteiselo heillä on takanaan verrattain lyhyen aikaa.

Tutkimuksemme kohderyhmänä on evankelisluterilaisen seurakunnan työntekijät. Tutkimuksemme kohdistuu yhteen seurakuntaan ja sen kaikkiin työntekijöihin, joita on yhteensä 31 henkilöä. Kohdistamme kyselyn kaikille työntekijöille, koska tutkimuksemme kohderyhmä on verrattain pieni, mutta myös siksi, että seurakunta koko työyhteisönä muodostaa omanlaisensa yhteisön.

6.2 Kyselylomakkeen valmistaminen

Alkukesästä 2020 ja saman kesän, sekä alkusyksyn aikana suunnittelimme ja valmistimme kyselylomakkeen Webropol-ohjelmalla. Kyselylomakkeen laatiminen edellyttää olemassa olevaa tietoa ja ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Kananen 2010, 74). Sähköisen kyselyn etuja ovat nopeus, taloudellisuus,

muokattavuus ja monipuolisuus, mutta myös se, että aineisto on valmiiksi sähköisessä muodossa, jolloin aineiston lyöntivirheet syöttö- tai litterointivaiheessa jäävät pois. Näin koottu aineisto on entistäkin luotettavampi. (Perkkilä & Valli 2015, 109–110.)

Kyselylomakkeen mittareiden suunnittelussa huomioidaan tutkimusongelma sekä määritellään avainkäsitteet, alakäsitteet ja pohditaan asioiden välisiä riippuvuuksia (Vilkkä 2007, 63). Kyselyn kysymykset rakennetaan niin, että ne tuottavat tutkimuskysymysten kannalta oleellista tietoa (Kananen 2014, 164). Samalla huomioidaan, että vastaajan kiinnostus kyselyn aihepiiriä kohtaan säilyy läpi kyselyn sekä kiinnitetään huomiota kysymysten asetteluun ja asioiden esitystavan selkeyteen (Vilkkä 2007, 63). Kyselyä suunnitellessamme kiinnitimme huomiota tutkittavaan ilmiöön ja pohdimme, miten voisimme kysymysten asettelulla saada vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Kyselylomakkeen suunnittelussa pyrimme selkeään kysymystenasetteluun ja kysymysten rakenteeseen. Mietimme suunnitteluvaiheessa myös lomakkeen ulkoasua sekä helppolukuisuutta.

Strukturoituja kysymyksiä ovat erilaiset vaihtoehtokysymykset sekä asteikkokysymykset (Kananen 2014, 152). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää lisänä laadullisia osioita avointen kysymysten muodossa (Kananen 2017, 172). Avointen kysymysten kautta on mahdollisuus nousta uusia ideoita ja saada vastaajan mielipide perustellummin esiin (Valli 2015, 106). Käytimme suurimaksi osaksi strukturoituja mielipidekysymyksiä. Sijoitimme mittariimme aluksi ”En osaa sanoa” -vaihtoehdon, mutta saamamme palautteen ja ohjauksen pohjalta jätimme vastausvaihtoehdoista ”En osaa sanoa” -vaihtoehdot lopulta kuitenkin pois, jotta saisimme vastaajilta jonkun vastauksen tai mielipiteen. Sijoitimme kyselyyn lisäksi muutamia avoimia kysymyksiä saadaksemme selville vastaajien itse käyttämiä ilmaisuja tutkittavasta ilmiöstä, mahdollistaaksemme vastaajille tilaa kertoa millaista toimintaa he itse toivoisivat hengellisen hyvinvointinsa hoitamiseen sekä tilaa palautteen antamiseen. Yhdessä kysymyksessä käytimme pelkkiä adjektiiveja saadaksemme selville, miten työntekijät kuvaavat tämänhetkistä työyhteisönsä hengellistä hyvinvointia.

Kysymysten muotoilussa huomioidaan myös se, että vastaaja kokee kuuluvansa tutkimuksen kohderyhmään eli hänellä on tietoa tutkittavasta asiasta (Vilkkä 2007, 77). Pyrimme huomioimaan kohderyhmän lomakkeen suunnittelussa ja kysymysten asettelussa, koska kysely oli tarkoitus lähettää kaikille seurakunnan työntekijöille, ei vain hengellistä työtä tekeville. Jätimme kyselylomakkeesta tarkoituksellisesti pois kysymykset iästä, sukupuolesta, työtehtävästä ja palvelusuhteen pituudesta, koska pienessä seurakunnassa ne olisivat paljastaneet helposti vastaajan. Halusimme tehdä kyselystä sellaisen, että vastaajat voisivat kokea vastaamisen anonymisti turvalliseksi ja jotta he voisivat mahdollisimman rehellisesti kertoa ajatuksistaan ja toiveistaan. Tästä syystä poistimme myös kysymyksen vastaajan hengellisestä taustasta, joka olisi voinut paljastaa vastaajan pienessä työyhteisössä.

Tutkimuslomake tulee testata ennen tutkimuksen toteutusta (Kananen 2010, 74). Lomakkeen testaajina voivat toimia perusjoukkoon kuuluvat henkilöt sekä vastaavat henkilöt, ohjaajat tai kollegat. Kyselylomake tarkistetaan useaan otteeseen, koska lähetettyyn kyselyyn ei voida enää palata eikä virheitä voi korjata aineiston keräämisen jälkeen. (Vilkkä 2007, 63, 78.) Pyysimme palautetta muutamalta koehenkilöltä, jotka suostuivat pohtimaan laatimamme kyselyn kokonaisuutta, ymmärrettävyyttä ja vastattavuutta. Koehenkilöt olivat seurakunnan nykyisiä tai entisiä työntekijöitä ja edustivat useampaa eri työalaa, mutta eivät olleet tutkimusseurakunnasta. Kyselylomake ja siinä käytettävän mittariston suunnittelu oli prosessi, jonka aikana otimme vastaan palautetta niin kirkkoherralta, ohjaavalta opettajalta kuin koehenkilöiltämmekin.

6.3 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Kvantitatiivinen tutkimus tarvitsee teoriapohjaa ja se edellyttää ymmärrystä taustailmiöstä (Kananen 2010, 75). Kvantitatiivisessa menetelmässä keskeisinä ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat, käsitteiden määrittely ja aineiston keruun suunnitelma, joka soveltuu määrälliseen mittaamiseen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 137). Toteutimme tutkimuksemme kvantitatiivisella menetelmällä tutustuen ensin hengelliseen hyvinvointiin ilmiönä ja

keräämällä tietoa aiheesta. Tutustuimme myös aiempiin tutkimuksiin koskien seurakunnantyöntekijöiden hyvinvointia, hengellistä hyvinvointia sekä tieteellisiin artikkeleihin ja muuhun kirjalliseen materiaaliin. Opinnäytetyömme oli aluksi kehittämispainotteinen. Tarkoituksemme oli tehdä seurakunnan työntekijöille tutkimus alkukartoituksen muodossa ja tämän pohjalta oli suunnitelmissa toteuttaa henkilöstölle virkistyspäivä loka-marraskuussa 2020.

Toteutimme kyselytutkimuksen syyskuussa 2020 Webropol-kyselynä sähköpostin välityksellä. Saatekirje on ensimmäinen asia, jonka vastaaja tutkimuksesta näkee. Saatekirjeen tulee sisältää riittävästi tietoa tutkimuksesta, jotta se motivoisi vastaajia vastaamaan. Tutkimuksen onnistumisen kannalta jokainen vastaus ja vastaaja on tärkeä. (Vilkkä 2007, 87–88.) Sähköpostiviestin liitteenä lähetimme saatekirjeen, jossa esittelimme itsemme sekä kerroimme kyselymme tarkoituksen. Kirje sisälsi lisäksi linkin kyselyyn. Kysely toteutettiin niin, että työntekijät voivat vastata nimettöminä ja pyrimme vaalimaan vastaajien anonymiteetin säilymisestä koko prosessin ajan. Sähköposti saatekirjeineen ja kirkkoherran tervehdyksen kanssa lähetettiin kirkkoherranvirastosta seurakunnan kaikille 31:lle työntekijälle mukaan lukien kiinteistö-, keittiö- ja toimistotyöntekijät. Kysely oli auki kaksi viikkoa ja se oli vastaajille vapaaehtoinen.

Verkkokyselyiden suurin ongelma on vastausprosenttien alhaisuus, jota voidaan parantaa ennakoilmoituksilla ja kohdennetuilla sähköposteilla. Muistutusviestillä voidaan kehottaa vastaamattomia vielä kerran osallistumaan tutkimukseen. (Kananen 2014, 167.) Käytimme ennakkotiedotusta sekä kohdennettua sähköpostia, jossa oli mukana linkki kyselymme. Käytimme myös muistutusviestiä. On mahdollista, että kirkkoherran viesti kyselyn saatteessa antoi kyselyllemme painoarvoa ja motivoi työntekijöitä vastaamaan. Tutkimuskyselymme vastausprosentti oli 77,42 %:ia. Kyselylomake on tämän työn liitteenä (Liite 1).

6.4 Aineisto ja sen analyysi

Kysely lähetettiin 31:lle työntekijälle ja siihen vastasi 24 henkilöä. Kaiken kaikkiaan 77,42 % voidaan pitää korkeana vastausprosenttina. Kyselyn yhdestätoista kysymyksestä yhdeksän oli strukturoituja ja kaksi avointa kysymystä. Näiden lisäksi vastaajan oli viimeisessä kohdassa mahdollisuus kommentoida ja jättää palautetta kyselystämme tai esittää lisähuomioita. Webropol -kyselystä on mahdollista tuottaa yksinkertainen raportti. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tuloksia kuvaillaan prosenttitaulukkojen avulla ja pyritään tekemään päätelmiä tilastollisen analysoinnin ja havainnoinnin kautta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 137). Tutkimuksen tutkimustulokset esitetään erilaisina taulukoina esimerkiksi suorina jakaumina tai ristiintaulukointina sekä tunnuslukuina. Tilanteissa, joissa havaintoarvoja on kovin vähän, ei tilastollisia testejä voida tehdä luotettavasti, koska esimerkiksi ristiintaulukointiin vaikuttaa havaintoyksiköiden määrä. (Kananen 2010, 102–103.) Aineiston keräämisen jälkeen kirjoitimme kyselyn vastaukset auki ja analysoimme saamiamme vastauksia tarkastelemalla niitä eri näkökulmista ja vertailemalla niitä toisiinsa sekä laadimme koosteen tuloksista. Käsitteelimme vastauksia Excel-ohjelman kautta ja muokkasimme vastauksista graafisia kuvioita. Aineistomme pieni koko ja havaintoyksiköiden määrä ei mahdollistanut esimerkiksi ristiintaulukointia.

Tutkimuksen vastausmäärän jäädessä pieneksi tulosten tulkinta vaikeutuu. Suoralla jakaumalla voidaan tarkastella yksittäisen kysymyksen vastausten jakautumista eri vaihtoehtojen välille, ja se kertoo muuttujan ominaisuuksien saamat arvot suhteessa jakaumaan. Prosenttijakaumalla voidaan ilmoittaa vaihtoehdon saama suhteellinen osuus kaikista vastauksista ja n-jakauma ilmoittaa eri vaihtoehtojen saamat kappalemäärät. (Kananen 2010, 95, 104.) Graafisten kuvioiden avulla voidaan havainnollistaa visuaalisesti tuloksia ja antaa yleiskuva arvojen jakautumisesta tietyssä kysymyksessä. Tavallisimpia kuvioita ovat pylväs-, viiva-, piirakka- tai aluekuviot. Pylväät voivat olla pystyssä tai makaamassa. (Vilkkä 2007, 138–139.) Tutkimuksessamme vastaajamäärä, suhteessa lähettyihin kyselyihin oli hyvä, mutta koska alkuperäinen kohderyhmä oli niin pieni, tutkittavien vastausten kokonaismäärä jäi pieneksi. Tämä vaikutti suoranaisesti tulosten tulkintaan ja analysointiin. Olemme esittäneet tutkimustulokset sanallisesti,

prosenttiosuuksina, kappalemäärinä sekä osan tuloksista graafisesti pylväsdia-grammeina. Vastaajien kokonaismäärän ollessa näin pieni käytämme prosentti-osuuksien lisäksi n-jakaumaa ilmoittamaan vastaajien kappalemäärät.

Kyselyn tuloksista voidaan laskea vaihtoehtojen saamat määrät. Taulukoita tul- kittaessa kiinnitetään huomiota suuriin ja pieniin prosenttilukuihin ja haetaan eroja ja säännönmukaisuuksia. Tutkimustulosten avulla pyritään löytämään vas- taus tai ratkaisu tutkimuskysymyksiin. (Kananen 2010, 81, 108.) Tulokset kirjai- tetaan auki peilaten niitä tutkimuskysymyksiin (Kananen 2014, 215). Tuloksia tul- kitessamme olemme pitäneet mielessä tutkimuskysymyksemme ja peilanneet vastauksia niihin. Olemme kiinnittäneet huomiota tuloksia auki kirjoittaessamme vastauksista esille nouseviin eroihin. Prosenttilukujen ja vastaajamäärien ja- kaumilla selvennämme, miten saamamme vastaukset toisiinsa nähden jakaantu- vat, mutta emme yleistä niitä koskemaan seurakuntien työntekijöiden kokemuk- sia yleisemmin.

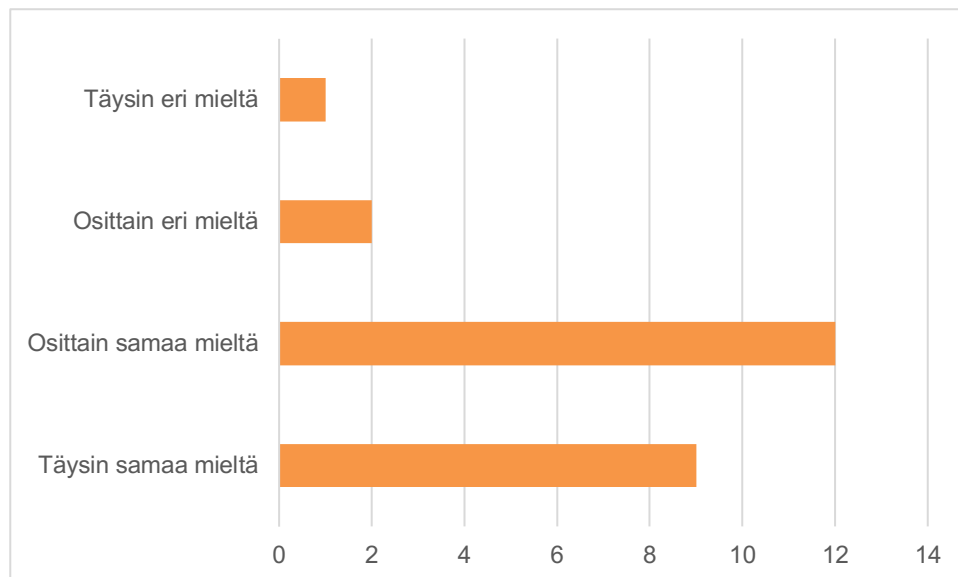
Kyselyssämme oli joitain kysymyksiä, joihin oli ollut yllätykseksemme mahdollista valita useampi vaihtoehto kuin kysymyksessä oli pyydetty. Näitä olivat kysymyk- set 4, 6 ja 10. Kysymyksessä 4 yksi vastaaja oli rastittanut, että seurakuntayhteys on oman hengellisen hyvinvoinnin kannalta tärkeää sekä ei kovin tärkeää ja li- säksi, että verkkoyhteisöt ja/tai -sivustot ovat tärkeää sekä ei kovin tärkeää. Tä- hän kysymykseen oli toinen vastaaja vastannut, että verkkoyhteisöt ja/tai -sivus- tot ovat oman hengellisen hyvinvoinnin kannalta hyvin tärkeitä sekä tärkeitä. Kol- mas vastaaja oli vastannut, että lähimmäisenrakkauden toteuttaminen on hyvin tärkeää sekä tärkeää ja, että hiljaisuus tai hiljaisuuden retriitti on tärkeää sekä ei kovin tärkeää. Kysymyksen 6 osalta yksi vastaaja oli vastannut saavansa tukea hengelliseen elämäänsä työtehtävistä viikoittain sekä vähintään kerran kuukau- dessa. Toinen vastaaja oli vastannut saavansa tukea työyhteisöstä viikoittain sekä vähintään kerran kuukaudessa. Kolmas vastaaja oli vastannut saavansa muista uskonnollisista traditioista tukea harvemmin sekä ei lainkaan ja lisäksi luonnosta päivittäin sekä viikoittain. Kysymykseen 10 oli yksi vastaaja toivonut hengellisyyttään tuettavan koko työyhteisön yhdessä toteuttamien jumalanpalve- lusten kautta kerran kuukaudessa sekä kerran vuodessa.

Laadulliseen analyysiin liittyvät havainnot ilmiöstä, huomiot toistuvuuteen ja jakautumiseen liittyen sekä erityistapausten huomioiminen. Laadullinen tutkimus säilyttää usein aineistonsa sanallisessa muodossa ja osittain jopa alkuperäisessä sanallisessa muodossaan. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 136.) Avoimissa vastauksissa oli aika paljon hajontaa ja siksi niiden analysointi oli vaikeaa. Huomioimme yhteneväisyyksiä ja eroja vastauksissa. Toimme niistä nostoja tekstiin sekä joitakin suoria lainauksia. Nostimme esiin niitä suoria lainauksia, joiden katsoimme tuovan tutkimuskysymyksiimme nähden uutta tai eroavaa näkökantaa.

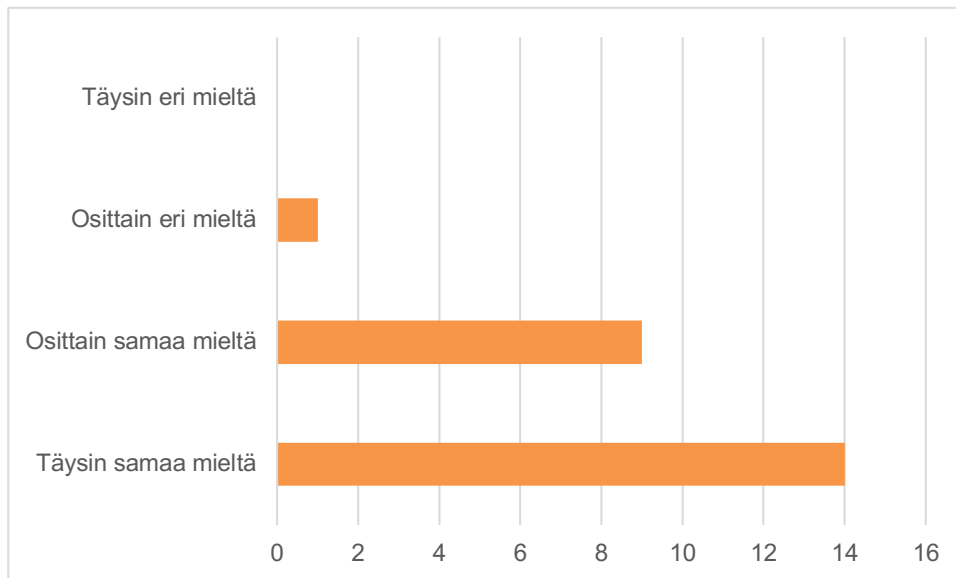
7 TULOKSET

7.1 Työntekijöiden kuvaus hengellisestä hyvinvoinnistaan

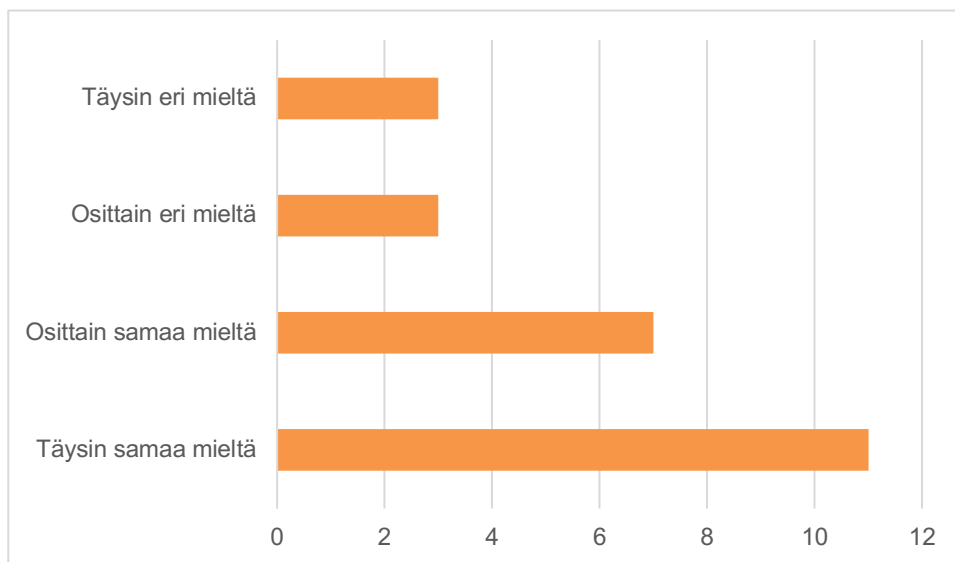
Kaikki kyselyyn vastanneet 24 henkilöä vastasivat kyselyn kaikkiin kysymyksiin. Ensimmäiset kysymykset kyselyssä (Liite 1) kartoittivat vastaajan kokemusta työnsä merkityksellisyydestä ja kokeeko hän tekevänsä hengellistä tai kutsumustyötä. Kyselyyn vastanneista 24:stä työntekijästä kutsumustyön osalta 9 vastaajaa vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 12 vastaajaa olevansa osittain samaa mieltä (Kuvio 3.). Merkityksellisen työn osalta 14 henkilöä vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 9 vastaajaa osittain samaa mieltä (Kuvio 4.). Hengellisen työn osalta vastauksissa oli enemmän hajontaa ja 11 vastaajaa vastasi olevansa täysin samaa mieltä ja 7 vastaajaa osittain samaa mieltä, 3 vastaajaa osittain eri mieltä ja 3 vastaajaa täysin eri mieltä (Kuvio 5.).



Kuvio 3. Vastaajien kokemus kutsumustyön tekemisestä

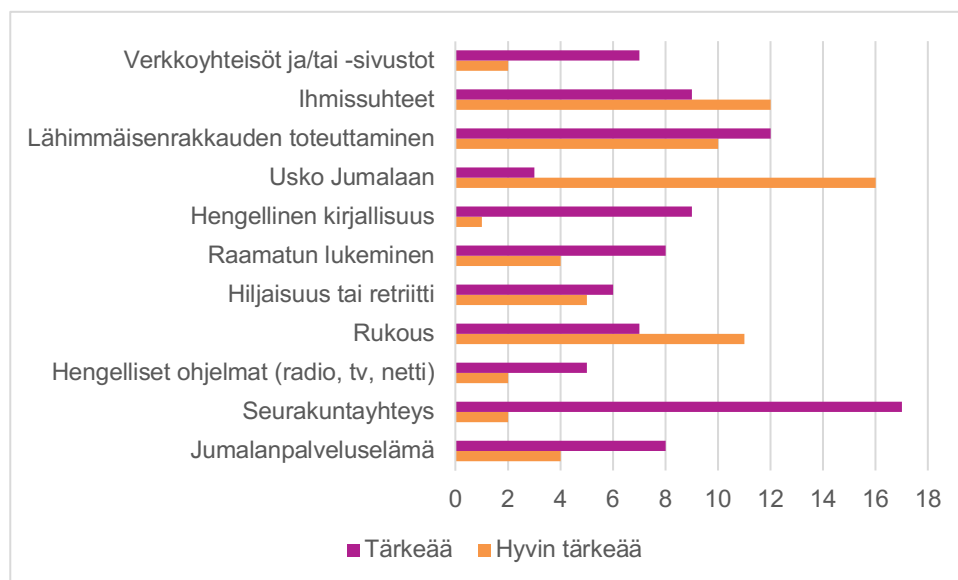


Kuvio 4. Vastaajien kokemus merkityksellisen työn tekemisestä



Kuvio 5. Vastaajien kokemus hengellisen työn tekemisestä

Työntekijän oman hengellisen hyvinvoinnin kannalta hyvin tärkeiksi koettiin rukous (11 vastaajaa), usko Jumalaan (16 vastaajaa) ja ihmissuhteet (12 vastaajaa). Tärkeänä koettiin seurakuntayhteys (17 vastaajaa), Raamatun (8 vastaajaa) ja hengellisen kirjallisuuden lukeminen (8 vastaajaa) sekä lähimmäisenrakkauksen toteuttaminen (12 vastaajaa). (Kuvio 6.) Vastauksissa ei pidetty kovin tärkeinä jumalanpalveluselämää (10 vastaajaa), hengellisiä radio-, tv- tai nettiohjelmiä (11 vastaajaa), hiljaisuutta tai hiljaisuuden retriittiä (8 vastaajaa) tai verkko-yhteisöjä tai -sivustoja (12 vastaajaa).



Kuvio 6. Vastaajat kuvaavat hengellisen hyvinvointinsa kannalta tärkeitä ja hyvin tärkeitä asioita

Työntekijät kuvailivat hengellisen hyvinvoinnin olevan perusta, jonka päälle elämä rakentuu, suhdetta omaan itseensä, luomakuntaan ja Jumalaan. Hyvinvoinnin kuvattiin olevan luottamusta ja uskoa tulevaan sekä mahdollisuutta elää omien arvojen mukaista elämää.

Hengellinen hyvinvointi on kuin perusta, jonka päällä elän, olen ja teen työtäni.

Mahdollisuutta elää elämäänsä niin, että omat valinnat ovat omien arvojen mukaisia.

Se on suhdetta itseeni, luomakuntaan ja Jumalaan. Kokonaisvaltaista hyvää oloa. Luottamusta ja uskoa tulevaan.

Hengellisen hyvinvoinnin kuvattiin olevan merkittävä osa itseä ja arkea, joka tuo elämään tarkoituksen ja mielekkyyden sekä kokonaisvaltaista hyvää oloa.

Hengellisyys on merkittävä osa minua ja arkeani ja elän sitä paljon työni ja sen tekemisen kautta. Hengellinen hyvinvointi on elämäni peruspilari, en voisi kuvitella elämääni ilman sitä, se tuo elämään tarkoituksen ja mielekkyyden. Hyvinvointi on sitä, että tunnen tulleeti sielultani ravituksi tavalla tai toisella.

Kokonaisvaltaista hyvää oloa. Hengellisyyttä, joka on mukana niin arjessa kuin työssä. Hengellisyyttä, jota osoitetaan työyhteisössäkin omalla käytöksellä.

Osalle vastaajista rauhoittuminen ja liikkuminen luonnossa tarjosi vastapainoa työn kiireille sekä kokemuksen Jumalan läsnäolosta.

Rauhoittuminen, lenkkeily, luonnon moninaisuus, musiikki (kuorolaulu). Kiireisen, äänekkään ja hektisen työn vastapainoksi on hyvä saada itsensä tasaantumaan.

Hiljentymistä, luottamusta Jumalan huolenpitoon. Luonnossa liikkumista ja siellä kokemus Jumalan läsnäolosta. En löydä sitä samaa kokemusta esim. kirkossa jumalanpalveluksessa tai muiden ihmisten kanssa jossain rukouspiirissä.

Rauhaa olla hiljaisuudessa esim. luonnossa. Jumalanpalvelus joko läsnä kirkossa tai netin välityksellä.

Vastauksista ilmeni, että hengellinen hyvinvointi nähdään myös muista kuin uskonnollisista näkökulmista ja, että se on myös työssä selviytymistä ja jaksamista.

Minusta hengellinen hyvinvointi tarkoittaa myös muuta kuin uskonnon näkökulmasta katsottuna, vaikka silläkin on merkitys

työssä selviytymistä ja jaksamista

Sitä, että saa olla juuri sellainen kun on, ja kukaan muu ei määrittele mikä on oikein tai paras tapa toteuttaa uskoa

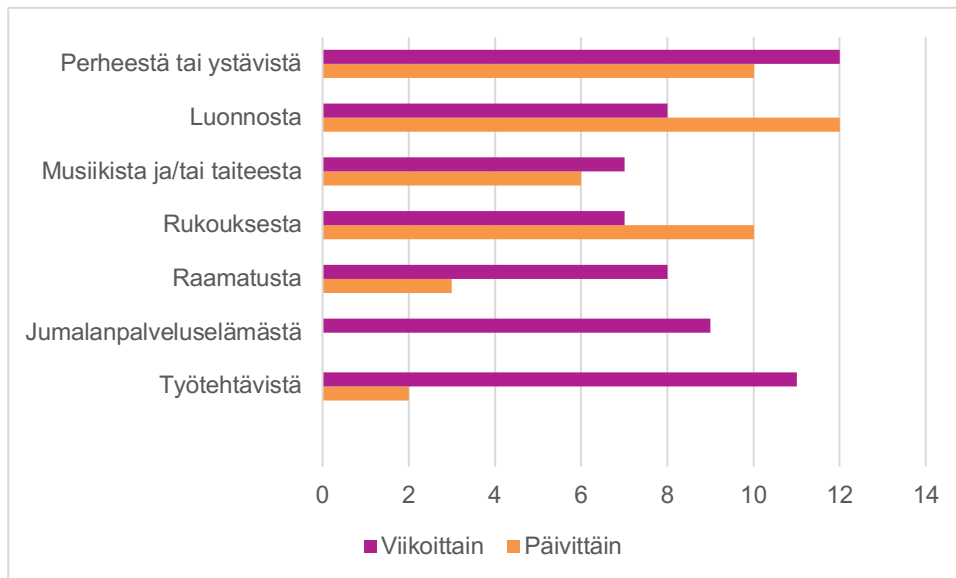
Hengellistä hyvinvointia kuvattiin vastauksissa myös hengellisyyden harjoittamisen kautta seuraavasti:

Saan hiljentyä, rukoilla ja lukea Raamattua herättyäni uuteen päivään. Hengellinen hyvinvointi antaa tasapainoista mieltä sisimpään ja luottamusta Jumalaan.

Usko Jumalaan ja Hänen tahtoonsa palauttaa terveytemme (mielen).

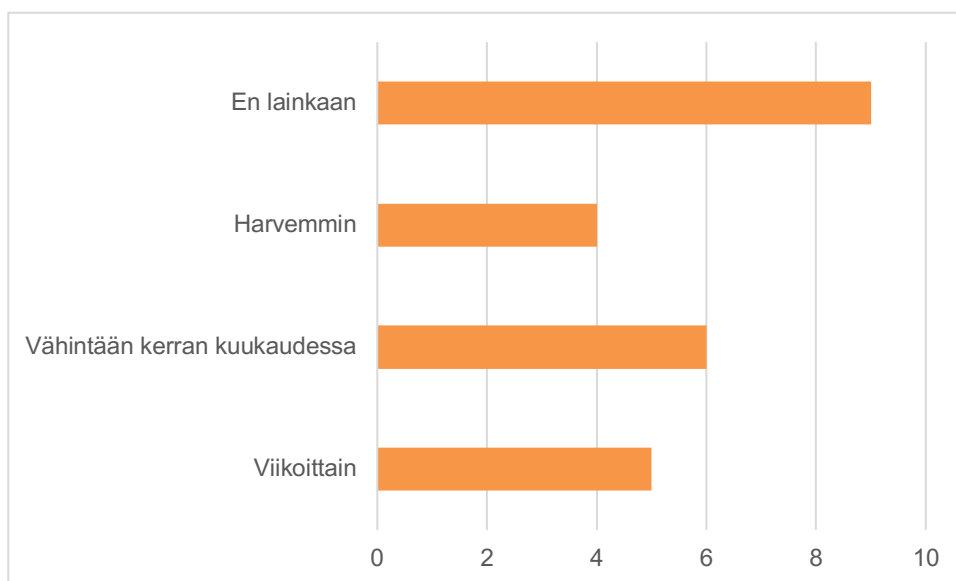
Hengellinen hyvinvointi on kokemusta vahvasta yhteydestä Jumalaan. Jos tuntuu, ettei yhteys ole kunnossa, moni asia tuntuu menettävän osan merkityksestään.

Vastausten mukaan (Kuvio 7.) työntekijät saavat päivittäistä tukea hengelliseen elämäänsä rukouksesta (10 vastaajaa) ja luonnosta (12 vastaajaa). Viikoittaista tukea työtehtävistä sai 11 vastaajaa, jumalanpalveluselämästä 9 vastaajaa, Raamatusta 9 vastaajaa, musiikista tai taiteesta 7 vastaajaa ja perheestä tai ystävistä 12 vastaajaa. Vähintään kerran kuussa tukea saatiin työtehtävistä (7 vastaajaa) ja hengellisistä tilaisuuksista tai kokemuksista (7 vastaajaa). Harvemmin tukea saatiin muista uskonnollisista traditioista (12 vastaajaa), hengellisistä tilaisuuksista tai kokemuksista (11 vastaajaa), työyhteisöstä (10 vastaajaa), jumalanpalveluselämästä (9 vastaajaa) ja hengellisestä kirjallisuudesta (9 vastaajaa). Suurin osa ei kokenut saavansa tukea herätysliikkeistä tai muista kristillisistä yhteisöistä (14 vastaajaa), muista uskonnollisista traditioista (12 vastaajaa) ja verkkoyhteisöistä tai -sivustoilta (10 vastaajaa).



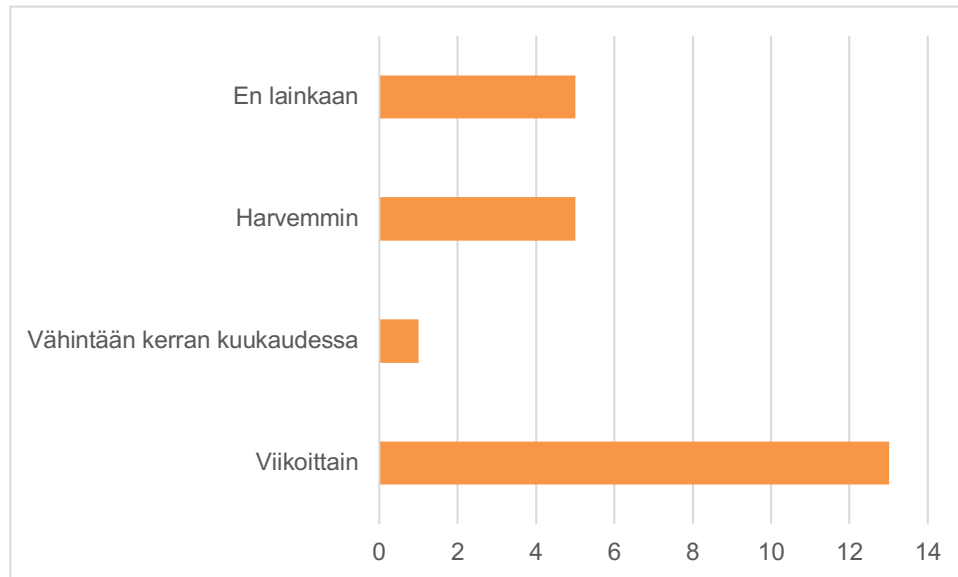
Kuvio 7. Työntekijöiden hengellisen elämän päivittäinen ja viikoittainen tuki

Kysyttäessä työntekijän mahdollisuudesta käyttää työaika hengellisyytensä hoitamiseen 9 vastaajaa koki, ettei voi käyttää lainkaan työaikaansa Raamatun tutkimiseen. 5 vastaajaa puolestaan vastasi, että voi käyttää työaikaansa Raamatun lukemiseen viikoittain, 6 vastaajaa vastasi, että voi käyttää aikaansa vähintään kerran kuukaudessa ja neljä vastaajaa, että harvemmin kuin kerran kuukaudessa (Kuvio 8.).



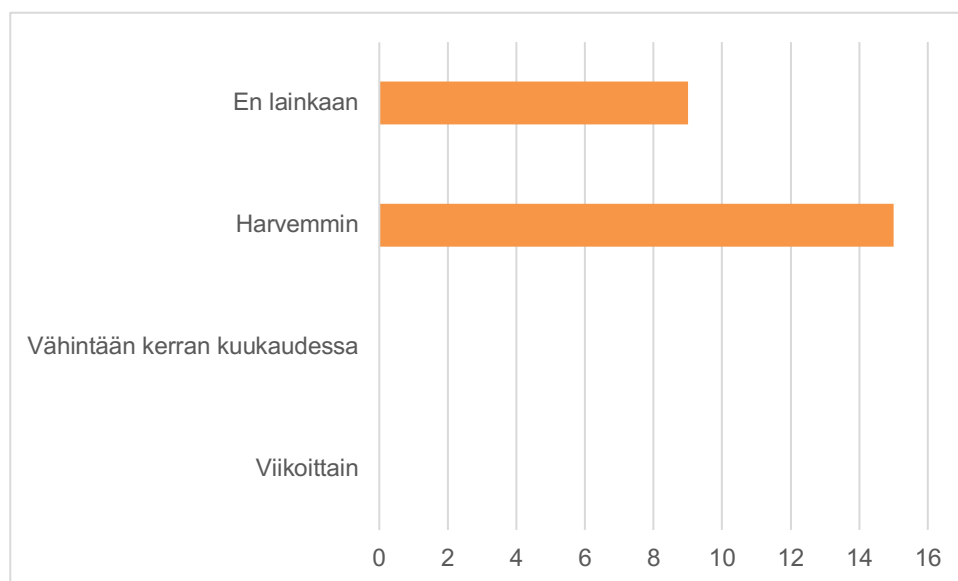
Kuvio 8. Työajan käyttö hengellisyden hoitamiseen - Raamatun lukeminen

Vastaajista yli puolet (13 vastaajaa) sai käyttää työaikaansa rukoukseen viikoittain, vähintään kerran kuukaudessa 1 vastaaja, harvemmin 5 vastaajaa ja ei lainkaan 5 vastaajaa (Kuvio 9.).



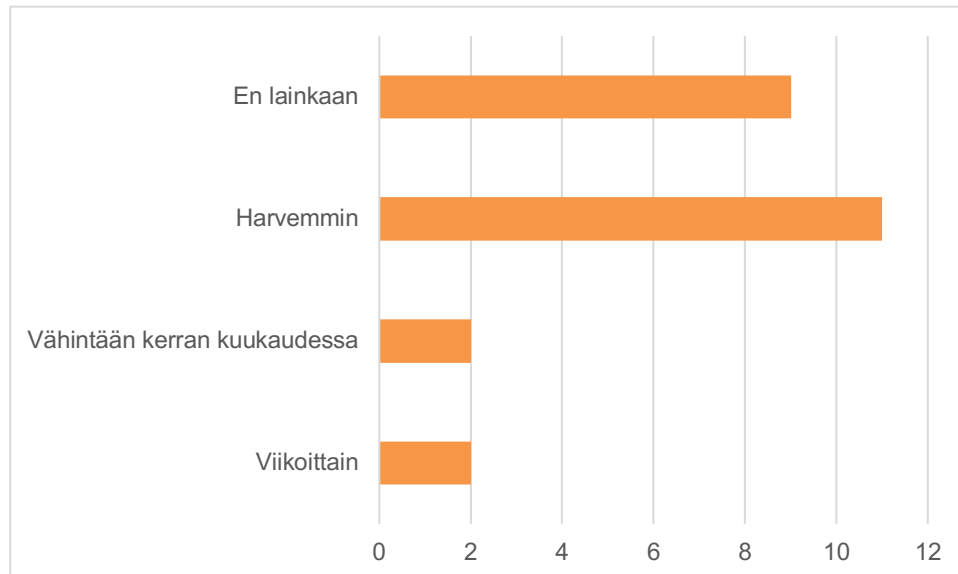
Kuvio 9. Työajan käyttö hengellisyyden hoitamiseen – rukous

Työaikaansa hengellisyyttä tukevassa koulutuksessa sai käyttää harvemmin kuin kerran kuussa 15 vastaajaa ja ei lainkaan 9 vastaajaa (Kuvio 10.).



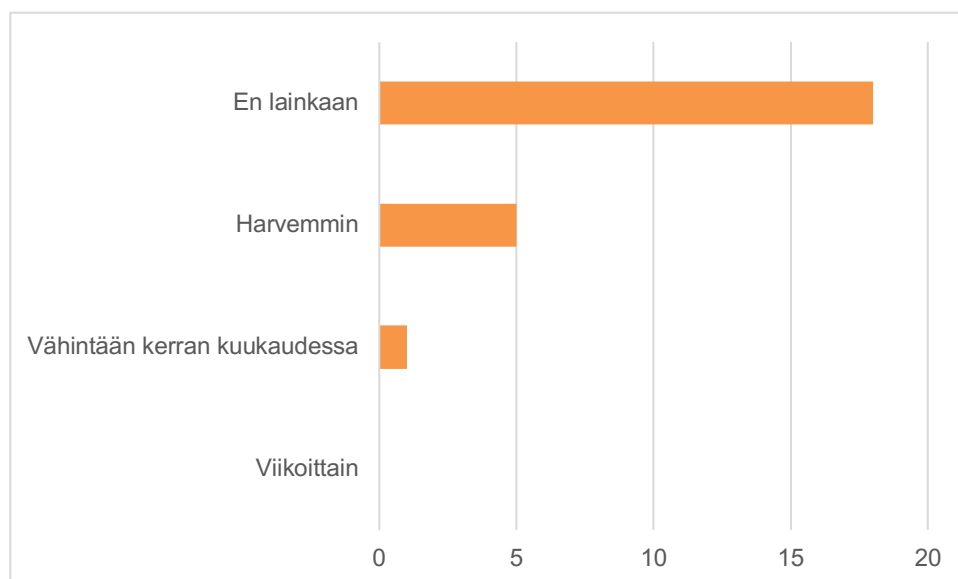
Kuvio 10. Työajan käyttö hengellisyyden hoitamiseen – hengellisyyttä tukeva koulutus

Hengellisiin tapahtumiin sai työajalla osallistua viikoittain 2 vastaajaa, vähintään kerran kuukaudessa 2 vastaajaa, harvemmin 11 vastaajaa ja ei lainkaan 9 vastaajaa (Kuvio 11.).



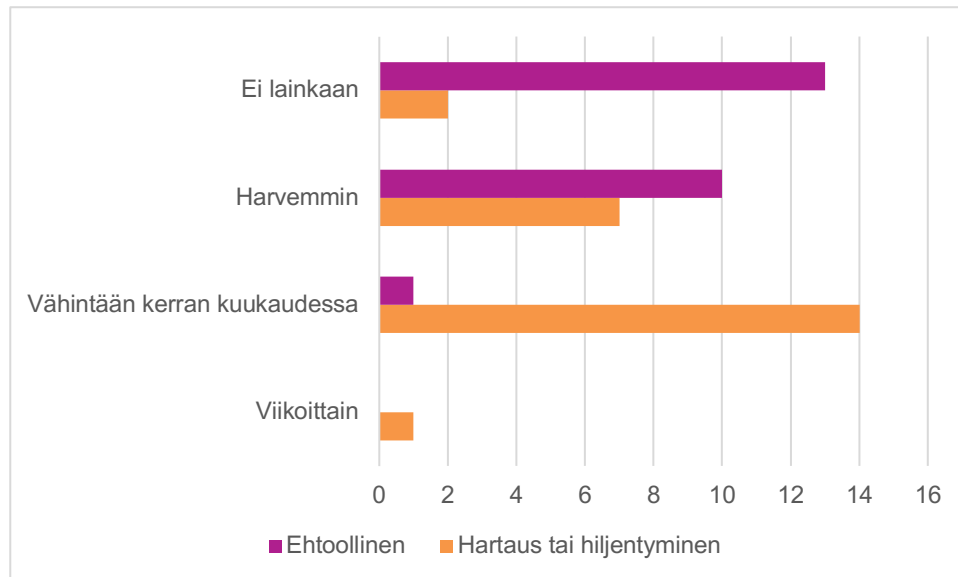
Kuvio 11. Työajan käyttö hengellisyyden hoitamiseen – hengelliset tapahtumat

Retriitteihin sai työajalla osallistua vähintään kerran kuukaudessa 1 vastaajaa, harvemmin 5 vastaajaa ja ei lainkaan 18 vastaajaa (Kuvio 12.).



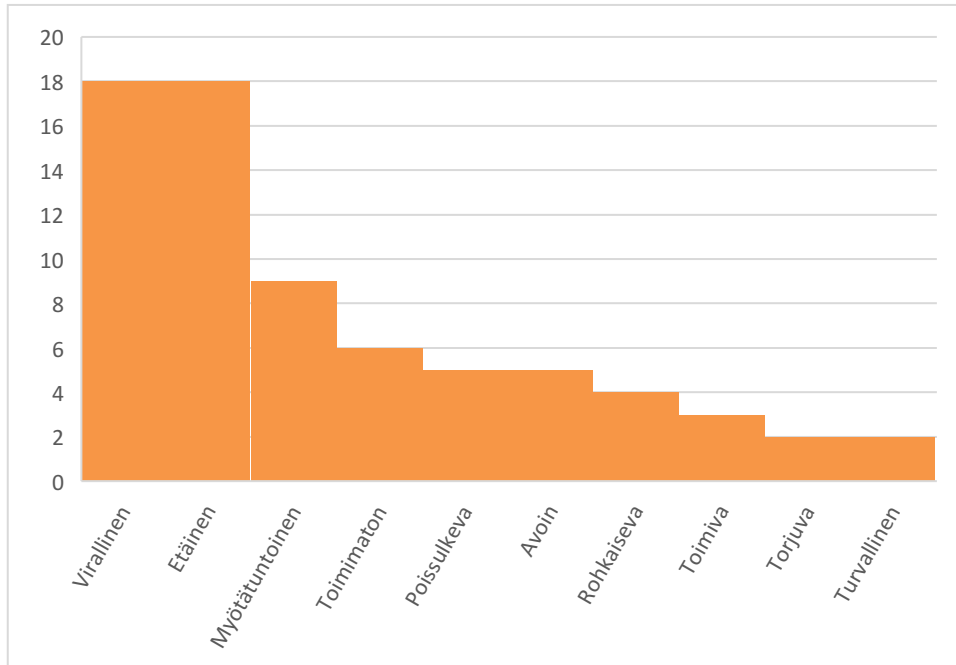
Kuvio 12. Työajan käyttö hengellisyyden hoitamiseen - retreatit

Seuraava kysymys käsitteli hengellisiä elementtejä, eli hartauden tai hiljentymisen tai ehtoollisen sisällymistä työyhteisön sisäisiin kokouksiin tällä hetkellä. 24:stä vastaajasta 14:n vastaajan mukaan hartaus tai hiljentyminen on osana työkokousta vähintään kerran kuukaudessa. 13:n vastaajan mukaan ehtoollinen ei ole lainkaan osana työkokouksia (Kuvio 13.).



Kuvio 13. Hengelliset elementit osana työkokouksia

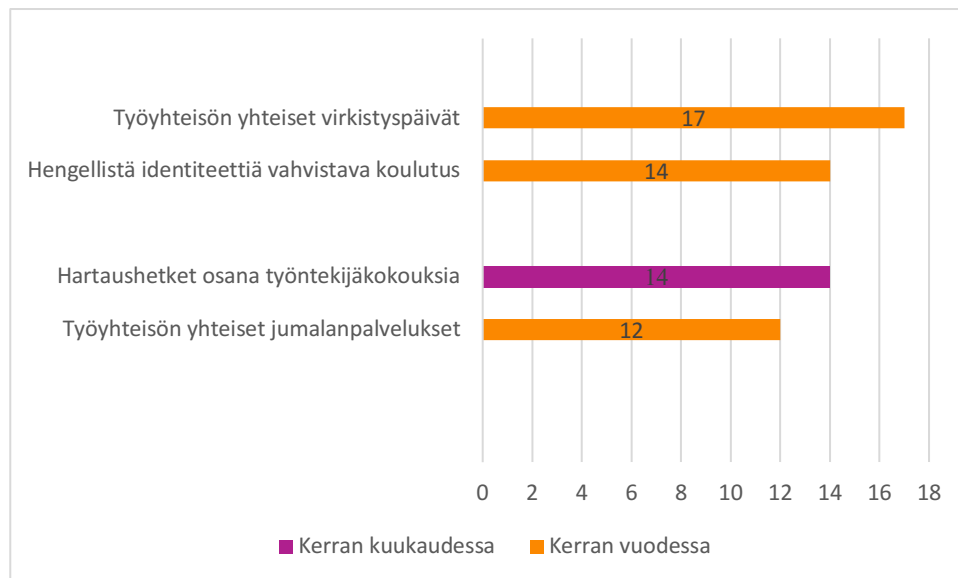
Työyhteisön hengellisestä hyvinvoinnista kysyttäessä vastaajia pyydettiin rasti-
tamaan annetuista vaihtoehdoista parhaiten tämän hetkistä tilannetta kuvaavat
adjektiivit. Työyhteisön hengellisen hyvinvoinnin kuvasi olevan virallinen (18 vas-
taajaa) ja etäinen (18 vastaajaa). Kuitenkin 9 vastaajaa kuvasi hyvinvointia valit-
semalla sanan myötätuntoinen. Vähiten työyhteisön hengellisen hyvinvoinnin ku-
vattiin olevan turvallinen (2 vastaajaa) ja torjuva (2 vastaajaa). (Kuvio 14.)



Kuvio 14. Vastaajien kokemus työyhteisön hengellisestä hyvinvoinnista

7.2 Työntekijöiden toiveet hengellisen työhyvinvointinsa tueksi

Työntekijät toivoivat työnantajan tukevan hengellisyyttään järjestämällä aikaa
Raamatun lukemiselle viikoittain (7 henkilöä) tai kerran kuukaudessa (8 henki-
löä). Raamatun lukemiselle 'aikaa ei lainkaan' rasti kuitenkin myös 8 henkilöä.
Puolet vastaajista (12 henkilöä) toivoi vuosittain yhdessä työyhteisön kanssa jär-
jestettävän jumalanpalveluksen. Hartaushetkiä osana työntekijäkokouksia toivot-
tiin kerran kuukaudessa (14 henkilöä). Hiljaisuuden retriittiä (10 vastaajaa), hen-
gellistä identiteettiä vahvistavaa koulutusta (14 vastaajaa) sekä työyhteisön yh-
teistä virkistyspäivää toivottiin (17 vastaajaa) järjestettävän vuosittain. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Työntekijöiden toiveet hengellisyytensä tukemiseksi

Vastaajat kertoivat myös omin sanoin, millä tavoin he toivoisivat hengellisyyttään tuettavan. Vastauksissa toivottiin avoimempaa keskustelua uskosta, rukouksesta ja Raamatusta niin, että ne voisivat olla luonnollinen osa keskusteluja ja tapauksia. Esille nousi myös toive keskustella vaihtoehtoisista tavoista viettää jumalanpalvelusta ja vähemmän virallisuutta ja kaavoja. Toivottiin työyhteisön vuosittaista virkistyspäivää ja rukousalttareita eri pisteisiin sekä yhteistä ehtoollisen viettämistä. Toivottiin myös, että hengellisyydestä nousevat periaatteet näyttäytyisivät paremmin työyhteisössä ja arkisissa kohtaamisissa.

Toivoisin vielä avoimempaa keskustelua uskosta, vaihtoehtoisia tapoja viettää jumalanpalveluksia (itselleni sopii hiljentymisen ja rauhoittumisen, mutta myös muita tapoja voisi kokeilla), sekä toivoisin vähemmän virallisuutta ja kaavoja. Työyhteisön virkistyspäiviä voisi olla kaksikin kertaa vuodessa.

Yhteiset, esim. marjastusreissut, retket luonnossa, samoista asioista kiinnostuneitten kokoontumiset – –

– – toivoisin kerran vuodessa hiljaisuuden päivää työkavereiden kanssa. Pari kertaa vuodessa yhteisiä ehtoollisia työkavereiden kanssa.

Rukous ja Raamattu saisivat olla oleellinen ja luonnollinen osa keskusteluja, tapaamisia ja toimintaa. Nyt se ei oikein toteudu.

Toivoisin, että hengellisyydestä nousevat periaatteet kuten lähimmäisenrakkaus, armo, usko, toivo näyttäytyisivät paremmin työyhteisössä ja niitä olisi mahdollista osoittaa arkisissa kohtaamisissa – –

Rukousalttarit eri pisteisiin, vuosittaiset aamuhetket/päiväehtoilinen, viikkomessu, kesäaikana ulkoalttarit ja hartaus siellä.

– – Kun on sanonta, että srk:n keskeinen tapahtuma on jumalanpalvelus, niin se tulisi tarkemmin määritellä, mitä se tarkoittaa käytännössä eri srk:n työaloilla ja työntekijöille? Tämä kysymys on mielessäni, kun joillakin työntekijöillä on aina sunnuntaisin vapaa-päivä ja työnantaja painottaa sitä, että vapaapäivä pitää pitää silloin kun se on. Miten sovittaa siis yhteen vapaapäivä ja jumalanpalvelus. Pitääkö työnantaja sitä tärkeänä työntekijöilleen?

Esille nousi myös, että työntekijöiden hengellisyyden tukeminen ei ole vain työyhteisön ja työnantajan tehtävä, vaan hengellisyyttä tulee jokaisen hoitaa myös vapaa-ajallaan. Hengellisyyden koetaan myös olevan hyvin henkilökohtaista, eikä sen tukemiseen välttämättä kaivata työyhteisön tukea.

Seurakunta on hengellinen yhteisö. Työntekijöiden oman hengellisyyden tukeminen ei kuitenkaan mielestäni ole vain ja ainoastaan työyhteisön ja työnantajan tehtävä. Aikuisten ihmisten on itse huolehdittava tarvittavan tuen saamisesta, sitä pitää hankkia myös työyhteisön ja työajan ulkopuolella ja ulkopuolelta. Rinnastan tämän asian jotenkin siihen, että työpaikalle ei voi myöskään tulla tyydyttämään sosiaalisen elämän mahdollista vajettaan, työpaikalle tullaan tekemään töitä. Oma hengellisyyttä kuuluu jokaisen hoitaa pääasiassa omalla vapaa-ajallaan, ei ainoastaan työpaikalla ja työajalla.

En kaipaa työyhteisön tukea omaan hengellisyyteeni, pidän sen itselläni

Viimeisessä avoimessa kentässä vastaajia pyydettiin kommentoimaan kyselyä tai jättämään palautetta. Esille nousi pohdintaa, miten hengellisyyden ilmeneminen vaikuttaa työntekijöiden kokonaisvaltaiseen jaksamiseen sekä miten jumalanpalvelukseen osallistuminen voisi toteutua hengellistä hyvinvointia tukien. Palautteissa tuli myös esille, että tukitoimintojen työntekijät eivät välttämättä saa

tarvittavaa tukea tai pysty hoitamaan hengellisyytään samoin kuin esimerkiksi hengellistä työtä tekevät työntekijät.

Kun puhutaan hengellisistä ja hengettömistä (tukitoiminnot) työntekijöistä, hengellisyys usein kytketään vain toiminnallisiin työntekijöihin. Eipä taloushallinnossa ehdi raamattua lukemaan, saati retriittiin osallistumaan.

Seurakunnan töissä ei kaikilla ole vahvaa uskoa.

Miten koetaan, että hengellisyyden periaatteet toteutuvat työyhteisössä? Miten hengellisyyden ilmeneminen ja ei ilmeneminen vaikuttavat kokonaisvaltaisesti työntekijöiden jaksamiseen ei vain hengelliseen hyvinvointiin?

Varsinaista seurakuntatyötä tekevien eli ns. hengellisten työntekijöiden suhde hengellisyyteen otetaan itsestään selvänä työyhteisössä, mutta ei-hengellisessä työssä työtä tekevien henkilökohtaiselle hengellisyydelle ei välttämättä anneta yhtä paljon tilaa. Siinä missä pappi voi käytännössä saada tukea omaan hengellisyyteensä konkreettisen koulutuksen ja rahallisen tuen muodossa, ei kiinteistö- tai hallintopuolen työntekijä voi viettää viikonloppua hiljaisuuden reitissä.

Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan koe tarvitsevansa hengelliselle hyvinvoinnilleen tukea.

Oma hengellisyyteni on työstä huolimatta aika yksityistä, sinällään en kaipaa työyhteisöstä sille ”piiriä”, esim. rukoushetkiä tms. Spontaanit keskustelut vaikka kahvilla tai yhteisellä automatkalla, tai vaan toisen työn seuraaminen on parasta työyhteisön hengellisyyttä minulle, sieltä nousevat ajatukset ja oivallukset jotka kantavat.

Kyselyn saatteessa luki hengellisyyteen liittyen ”sekä erityisosaimista, jota muilla aloilla ei ole”. Mielestäni tämä on ikävästi sanottu. Jos lähtisin tänään pois työpaikastani, veisin mukani myös hengellisyyteni. Koen, että sitä tarvitaan muuallakin. Esimerkiksi terveysalalla tarvitaan ”uskovia” hoitajia. Kysymys nro 9 oli hankala, kun mielestäni siinä pitäisi olla tila vapaalle sanalle tai omalle vaihtoehdolle. Kyselyn aihe on hyvin tärkeä. Koen, että työntekijänä en saa riittävästi hengellisyyttä. Usein kokouksissa unohtuu rukoilla tai sitten se on tarkoituksellista unohtamista muiden toimesta.

Jäin pohtimaan, mikä voisi seurakunnassamme olla Hengellisen matkakumppanuuden ryhmä? Jäin pohtimaan, miten srk:ssa voitaisiin opettaa paastoa ja sen merkitystä työntekijöille? Jäin pohtimaan

sitä, voisiko srk:n kaikkien työntekijöiden yhteisen kokouksen aiheena olla joskus vaikka työyhteisön hengellinen hoitaminen tms. Toivoisin, että tämän opinnäytetyön tulosten ja johtopäätösten esittely voisi olla joskus yhteisen työntekijäkokouksen aiheena.

Avoimeen kysymykseen oli kerrottu toiveena, että hengellisyyden hoitaminen voitaisiin nostaa työntekijäkokouksen aiheeksi. Samalla oli toivottu, että opinnäytetyömme kyselyn tuloksia ja johtopäätöksiä tultaisiin esittelemään työntekijäkokouksessa.

7.3 Tulosten esittely yhteistyöseurakunnassa

Esittelimme tutkimustulokset maaliskuussa 2021 yhteistyöseurakunnan työntekijäkokouksessa Teams-palaverissa virkistyspäivän sijaan. Nostimme lisäksi muutamalla dialla esille asioita, joiden avulla hengellistä työhyvinvointia voisi seurakunnassa kehittää ja pitää esillä työyhteisössä. Pyysimme myös työyhteisöltä palautetta siitä, herättivätkö kysely ja vastaukset heitä pohtimaan ja kehittämään hengellistä työhyvinvointiaan.

Esitellessämme kyselymme tuloksia nousi esille käsillä olevan teeman tärkeys ja se, että kysely oli herättänyt pohdintaa työyhteisön sisällä. Seurakunnan rakennemuutoksen ajateltiin tuoneen mukanaan uusia haasteita, myös siinä miten työyhteisö toteuttaa hengellisyytään yhdessä. Vie aikaa löytää uusia tapoja vanhojen tilalle. Tärkeänä pidettiin myös sitä, ettei työntekijöitä jaoteltaisi hengellisiin ja ”hengettömiin” työntekijöihin, vaan nähtäisiin kaikkien yhdessä rakentavan yhteistä seurakuntaa. Kyselyn tulosten nähtiin auttavan siinä, miten hengellisestä hyvinvoinnista huolehtimista voitaisiin seurakunnassa kehittää, mutta siihen tarvitaan kaikkien työyhteisön jäsenten panosta.

Esille nousi jo muutamia käytännön ehdotuksia keinoista, joilla hengellistä hyvinvointia voitaisiin edistää. Esimerkiksi voisiko sellaisille työntekijäryhmille lisätä työnohjausta, joilla sitä ei vielä tällä hetkellä ole käytössä. Keskustelussa nousi esille myös tukitoiminnoissa toimivien työntekijöiden toive hengellisyyttä

tukevasta koulutuksesta. Kaikki seurakunnan työntekijät ovat kuitenkin tavalla tai toisella tekemisissä uskon asioiden, hengellisyyden sekä seurakuntalaisten kanssa, jotka tarvitsevat tukea elämän suurten kysymysten äärellä; syntymä, kuolema, konfirmaatio tai häät. Vaihtoehdoksi nousi yleinen koulutus hengellisistä ja uskoon liittyvistä asioista kaikille työntekijöille tai ehkä erityisesti niille ammattiryhmille, jotka kokevat sille tarvetta. Tärkeänä nähtiin hengellisen hyvinvoinnin tukemisen keinojen esillä pitäminen ja mahdollisuuden tarjoaminen, jonka jälkeen jokainen työntekijä voi kuitenkin itse miettiä tarttuuko niihin vai ei.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Eettiset näkökohdat ja luotettavuus

Opinnäytetyömme toteutui työelämälähtöisesti ja solmimme yhteistyösopimuksen sekä haimme asiaankuuluvat tutkimusluvut seurakunnasta. Olimme yhteydessä tutkimusseurakuntaan koko prosessin ajan ja otimme vastaan palautetta työelämätahon ohjaajaltamme kirkkoherralta sekä ohjaavalta opettajaltamme. Kyselylomakkeen suunnitteluprosessissa pyysimme palautetta muutamalta koehenkilöltä, jotka olivat useamman eri alan työntekijöitä seurakunnasta, mutta eivät tutkimusseurakunnasta. Suunnitelmamme oli kehittämispainotteinen opinnäytetyö, jossa alkukartoituksen pohjalta oli tarkoitus toteuttaa henkilöstölle virkistyspäivä loka-marraskuussa 2020.

Aloitimme virkistyspäivän suunnittelun jo pikkujouluihin kevään ja kesän aikana ja ajatuksemme oli viimeistellä ohjelma syksyllä saatuaamme kyselyn vastaukset. Virkistyspäivä oli tarkoitus toteuttaa työntekijäkokouspäivänä. Virkistyspäivän tavoite oli tukea ja edistää työntekijöitten hengellistä hyvinvointia sekä luoda yhteisöllistä ja luottamuksellista ilmapiiriä työyhteisöön. Ajatuksemme oli käyttää luovia ja toiminnallisia menetelmiä päivän toteutuksessa. Tämä alkuperäinen ideamme ei päässyt toteutumaan maailmanlaajuisen ja luonnollisesti koko Suomea kattavan SARS-CoV-2 -pandemian mukanaan tuomien poikkeusolojen vuoksi, koska yhteiskunnan taholta suositeltiin välttämään kaikkia yli 10 henkilön kokoontumisia.

Työmme luonne ja painopiste muuttui alkuperäisestä kehittämispainotteisesta suunnitelmasta tutkimukseksi. Toteutimme alkukartoituksen eli hyvin kevyen kyselyn ja tästä syystä tutkimuksemme jää aika kapea-alaiseksi. Jotta olisimme voineet saada syvemmän kuvan työntekijöiden hengellisestä hyvinvoinnista, olisimme voineet selvittää ja käsitellä laajemmin myös psyykkistä, fyysistä sekä sosiaalista toimintakykyä. Jos olisimme alun perin lähteneet toteuttamaan kvantitatiivista tai kvalitatiivista tutkimusta, olisimme kysyneet ja kartoittaneet työntekijöiden hengellisen hyvinvoinnin tilaa myös useammilla kysymyksillä.

Kuulan mukaan tutkimuksissa yksityisyyden kunnioittaminen ja suojeleminen tarkoittaa sitä, että ihmisillä itsellään on oikeus määrittää, mitä tietoja he itsestään jakavat. Tutkimustekstejä ei myöskään saa kirjoittaa niin, että yksittäiset henkilöt olisivat niistä tunnistettavissa. Luottamuksellisuudella viitataan tutkimusaineiston yksittäisiä ihmisiä koskeviin tietoihin ja näiden tietojen käytöstä annettuihin lupauksiin. Luottamuksella tarkoitetaan ensisijaisesti tutkittavan luottamusta siihen, että aineistoa käytetään, käsitellään ja säilytetään sopimuksen mukaisesti. (Kuula 2006, 64–65.) Työskentelyn eri vaiheissa pohdimme ja huomioimme yksittäisen vastaajan anonymiteetin säilymistä sekä tietojen säilytystä ja jakamista. Erityisesti tämä korostui kyselylomakkeen suunnittelussa, koska kyseessä oli pieni työyhteisö, johon kyselymme kohdistui.

Webropol-kysely teetettiin työntekijöille niin, että he saivat vastata nimettömänä ja pyrimme vaalimaan anonymiteetin säilymistä koko prosessin ajan. Ymmärrämme myös henkilöiden oikeuden yksityisyyden suojaan sekä lainsäädännön, jossa säädetään henkilötietojen käsittelystä ja tietosuojasta. Tietosuojalain mukaisesti tulee huolehtia, ettei kyselyvastauksista pysty välillisestikään tunnistamaan muita henkilöitä (L 1050/2018; Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. Koti. Julkaisut. Raportit. Opinnäytetöiden eettiset suositukset). Tietosuojan tavoite on toteuttaa lainsäädännöllisin keinoin ihmisten yksityiselämän suojaa. Vaikka tietosuoja viittaa tiedon suojaamiseen, sen tarkoitus on suojata ihmisiä heidän tietojensa haitalliselta käytöltä. Tietosuojalainsäädännöllä ei pyritä kuitenkaan estämään henkilötietoja sisältävien tutkimusaineistojen keräämistä ja analysointia. (Kuula 2006, 79.)

Eettisiä periaatteita ovat myös avoimuus ja luotettavuus tiedonhankinnassa sekä kerätyn materiaalin huolellinen säilyttäminen. Esimerkiksi Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto Aila ilmoittaa käyttöehdoissaan koskien Kirkkohallituksen kyselytutkimusta (2012), että ”asiakas saa käyttää aineistoa ainoastaan ilmoittamaansa käyttötarkoitukseen, minkä jälkeen aineisto on hävitettävä. Jos käyttötarkoitus muuttuu, on haettava uutta käyttö lupaa”. (Tietoarkisto. Etusivu. Aineistot. Aineistojen käyttö ja lataaminen.) Opinnäytetyöntekijöinä emme ole esteellisiä, koska emme ole työsuhteessa seurakuntaan, johon teetimme kyselytutkimuksen.

Löysimme aiheeseemme liittyen myös useita englanninkielisiä tieteellisiä artikkeleita. Esimerkiksi tieteellisen artikkelin (Golparvar & Abedini, 2014) laatua arvioi-
dessamme hyödynsimme laadunarvioinnin tarkistuslistaa (Hawker ym. 2002).
Totesimme artikkelin olevan laadullinen ja vahvistavan työmme teoriakehyksen
luotettavuutta. Pisteytimme artikkelin lähes kaikilta kriteereiltään neljällä pisteellä.
Ainoa kohta, jota jäimme pohtimaan, oli eettisyyden näkökulma ja lähinnä tutki-
joiden ja osallistujien välinen suhde. Kyseinen seikka ei mielestämme tullut täysin
luotettavasti esille tutkimuksessa. Kokonaispistemääräksi tuli näin ollen 35 pis-
tettä. Tieteelliset artikkelimme käsittelivät spiritualiteettia pääosin tarkentamatta
sitä mihinkään tiettyyn uskontoon. Petchsawang ja Duchon (2009) olivat toteut-
taneet tutkimuksen työpaikassa, jossa suurin osa työntekijöistä oli buddhalaisia.
Moberg (2001) kuitenkin käsitteli artikkelissaan myös Jumalaa ja kristillisyyttä.
Kaiken kaikkiaan on vaikea arvioida tutkimusten pätevyyttä koskemaan juuri kris-
tillistä evankelisluterilaista uskon näkemystä, koska tutkimuksissa voidaan viitata
tai olla viittaamatta mihinkään uskontoon, kirjoitettaessa spiritualiteetista.

Pyrimme toteuttamaan tiedonhakua kaiken kaikkiaan huolellisesti ja erilaisia huo-
mioita muistiin kirjaten niin, että muistiinpanoihimme on helppoa palata, jos halu-
amme prosessista nostaa joitain osioita tarkasteltavaksi myöhemmin. Systemaattisen haun lisäksi löysimme lisää työhömmе soveltuvaa materiaalia ja tie-
teellisiä artikkeleja tutustuttuamme hauissa vastaan tulleiden väitöskirjojen, pro-
gradujen ja ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden lähdeluetteloihin.

Kuvasimme saamiamme tutkimustuloksia tarkasti kunnioittaen alkuperäisiä vas-
tauksia, erityisesti avoimien kysymysten kohdalla. Toimme tekstiin joitain suoria
lainauksia avoimista vastauksista. Tutkimuksessamme näkyy, että se oli tarkoi-
tettu alkukartoitukseksi virkistyspäivän suunnittelulle, joka meidän oli tarkoitus to-
teuttaa seurakunnassa. Suunnitelmamme oli aluksi kehittämispainotteinen,
mutta vallitsevista poikkeusoloista johtuen työmme kärki painottuikin toteutettuun
kyselytutkimukseen. Suorittamamme tutkimus on kuitenkin siinä mielessä validi,
että saimme vastauksen tutkimuskysymykseemme. Validiudella tarkoitetaan
pohdintaa, mittaako tutkimus sitä, mitä sen oli tarkoitus mitata (Hirsjärvi, Remes
& Sajavaara 2000, 222). Saimme tietoa siitä, miten seurakunnan työntekijät,
myös tukitoimintojen työntekijät, ajattelevat hengellisestä hyvinvoinnista ja sen

hoitamisesta, sekä saimme tietoa siitä, mitä työntekijät itse toivoisivat hengellisen hyvinvointinsa tukemisen pitävän sisällään. Tulokset osoittivat vastausten kohdistuneen tutkittavaan aiheeseen, joten katsomme tutkimuksemme validiteetin riittäväksi.

8.2 Johtopäätökset

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää miten pienen seurakunnan työntekijät kokevat hengellisen hyvinvoinnin toteutuvan työyhteisössään ja miten työntekijät itse toivoisivat hengellisyyttään tuettavan. Kysely lähetettiin kaikille seurakunnan työntekijöille, myös tukitoimintojen työntekijöille. Kyselyn vastausten myötä saimme selville, miten seurakunnan työntekijät hengellistä hyvinvointiaan kuvaavat. Työntekijät kokevat tekevänsä merkityksellistä ja kutsumustyötä. Osa työntekijöistä kokee tekevänsä myös hengellistä työtä. Vastajat määrittelivät hengellisen hyvinvointinsa kannalta hyvin tärkeäksi uskon Jumalaan, ihmissuhteet, rukouksen sekä lähimmäisenrakkauden toteuttamisen. Tärkeinä pidettiin myös seurakuntayhteyttä ja hengellisen kirjallisuuden sekä Raamatun lukemista. Kovin tärkeinä ei pidetty jumalanpalveluselämää, hengellisiä radio-, tv- tai nettiohjelmia, hiljaisuutta tai hiljaisuuden retiriittiä tai verkkoyhteisöjä tai -sivustoja. Tämän kysymyksen vastausten osalta ilmassa oli selvästi hajontaa, koska osa vastaajista toivoi avoimissa vastauksissa juuri esimerkiksi työyhteisön yhteistä jumalanpalvelusta.

Hengellisiä radio-, tv- ja nettiohjelmia tai verkkoyhteisöjä ja -sivustoja ei koettu hengellisen hyvinvoinnin kannalta kovin tärkeiksi vastausajankohtana. Pitkittyneen poikkeustilanteen vuoksi on mahdollista, että verkkoyhteisöjen tai -sivustojen sekä radio- ja tv-ohjelmien merkitys hengellisen hyvinvoinnin kannalta voisi näyttää erilaiselta esimerkiksi kuluvana vuonna. Mielenkiintoista oli huomata, että useampi vastaajista pitää seurakuntayhteyttä tärkeämpänä kuin esimerkiksi Raamatun lukemista. Aikamme uskonnollisuuden murros vaikuttaa myös hengellisyyden ilmenemiseen ja sen kokemiseen kirkon työntekijöiden keskuudessa. Erityisesti tämä voi näkyä nuorempien työntekijöiden kohdalla. Ketolan (2019) mukaan Jumalan olemassaoloon 55–64 -vuotiaista vastaajista uskoi 37 %, kun taas 25–

34 -vuotiaista vain 17 %. Spiritualiteetti-käsitteen sekularisoituminen voi myös näkyä siinä miten hengellisistä asioista ajatellaan nykypäivänä seurakunnissa. Ketolan (2019) selvityksen mukaan ihmisten määrä, jotka eivät noudata uskontoa, mutta pitävät itseään hengellisinä ja joita kuitenkin kiinnostaa pyhät ja yli-luonnolliset asiat, on selvästi noussut.

Kyselymme vastauksissa nousi esille, että työntekijät kokivat tekevänsä merkityksellistä työtä, mikä on linjassa Kevan 2018 ja 2020 hyvinvointikyselyjen sekä diakoniabarometri 2018:n tulosten kanssa. Kevan tutkimuksessa työmotivaation, joka syntyy työn merkityksellisyydestä, nähdään olevan hyvinvointia suojaava tekijä. Diakoniatyöntekijöille työn hengellinen luonne työn merkityksellisyyden lisäksi oli Diakoniabarometrin 2018 mukaan selvä syy tehdä töitä kirkossa. Tutkimuksessamme kysymys työn hengellisyydestä aiheutti kuitenkin eniten hajontaa. Toisaalta kyselymme koski seurakunnan kaikkia työntekijöitä, ei vain esimerkiksi diakoniatyöntekijöitä tai pappeja. Kansainvälisissä tutkimuksissa työn merkityksellisyydellä ja spiritualiteetilla on nähty olevan huomattavan vahva sekä positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja onnellisuuteen. Ahonen (2009) näkeekin uskonnollisuuden nousevan juuri ihmisen kaipauksesta löytää elämälleen merkitys. Petchsawangin ja Duchonin (2009) mukaan kokemuksella työn merkityksellisyydestä on suurempi merkitys, kuin materiaalisella palkkiolla.

Päivittäistä tukea hengelliselle elämälleen vastaajat saivat perheestä ja ystävistä, luonnosta ja rukouksesta. Viikoittaista tukea vastaajat saivat perheestä ja ystävistä, työtehtävistä, jumalanpalveluselämästä ja Raamatun lukemisesta. Myllyksen (2012) tutkimuksessa vastaajat olivat saaneet erittäin paljon tukea rukouksesta ja Raamatusta sekä melko paljon tukea jumalanpalveluselämästä, luonnosta ja perheestä tai ystävistä. Kyselymme tuloksissa näkyy pieniä eroavaisuuksia Myllyksen tutkimukseen nähden liittyen Raamatun lukemisesta saatavaan tukeen. Muuten hengellistä elämää tukevat asiat olivat pysyneet samoina. Ainoa selkeä ero tuloksissamme oli työtehtävistä koettava viikoittainen tuki hengelliselle elämälle ja se on myös samansuuntainen koetun työn merkityksellisyyden kanssa. Diakoniabarometrin mukaan melkein suurin osa vastaajista piti tärkeimpänä voimavaranaan uskoa kolmiyhteiseen Jumalaan, perhettä ja ystäviä sekä huumoria. Usko ja rukous olivat vahvimmat hengellisen työn välineet. Kyselymme

vastaajat eivät niinkään saaneet tukea herätysliikkeistä tai muista kristillisistä yhteisöistä, verkkoyhteisöistä tai -sivustoilta tai muista uskonnollisista traditioista.

Järvisen (2015) mukaan spiritualiteettiin liittyy ongelmia siltä osin, kun se laimentaa uskontojen yhteisöllistä ja sosiaalieettistä ulottuvuutta. Kyselyymme vastaajat eivät nähneet uskonnollisilla traditioilla olevan merkittävää roolia hengellisen hyvinvointinsa tukemisessa. Uskonnollisten traditioiden noudattamisesta on voitu luisua jo niin kauas kulttuurissamme, ettei sitä nähdä tukea ja turvaa antavana vaan peräti ehkä kahlitsevana piirteenä. Mobergin (2001) mukaan uskonnollisuus on usein osana spiritualiteettia. Spiritualiteettiin liitetään kuitenkin paljon ei-teistisiä termejä, joilla pyritään kuvaamaan yksilön tai yhteisön olemassaoloon liittyviä kysymyksiä. Spiritualiteettia myös tutkitaan hyvin paljon erilaisissa konteksteissa, joissa ei uskonnollisuutta mainita välttämättä lainkaan.

Vastaajiemme mielestä yhteisissä työntekijäkokouksissa hengellisistä elementeistä esillä olivat hartaudet, noin kerran kuukaudessa tai harvemmin ja ehtoollinen harvemmin tai ei lainkaan. Myllyksen (2012) tutkimuksen mukaan yli puolet vastaajista kokivat, että hartaus oli säännöllisesti osana kokouksia. Suurimman osan mielestä jumalanpalvelus tai ehtoollinen oli osana kokouksia harvoin, satunnaisesti tai ei ollenkaan. Diakoniabarometrin mukaan Raamattua luetaan harvoin työssä, mutta se on tavanomaisempaa kuin ehtoollisella käyminen ja ihmisten puolesta rukoillaan enemmän heidän poissa ollessaan kuin heidän kanssaan.

Vastaajamme saivat käyttää työaikaansa Raamatun lukemiseen vaihtelevan määrän, koska osa vastasi voivansa käyttää työaikaansa siihen viikoittain tai kerran kuukaudessa, mutta osa vastasi, että harvemmin tai ei lainkaan. Rukoukseen osa vastaajista sai käyttää aikaansa viikoittain, mutta samanaikaisesti osa vastasi, että voi käyttää rukoukseen aikaa harvemmin tai ei lainkaan. Hengellisyyttä tukevaan koulutukseen kaikki vastasivat saavansa käyttää työaikaansa harvemmin tai ei lainkaan. Hengellisiin tapahtumiin suurin osa vastasi saavansa osallistua harvemmin tai ei lainkaan ja retiriittien osalta melkein kaikki vastasivat, etteivät voi käyttää työaikaansa niihin. Myllyksen (2012) kyselyn vastaajista 70 % vastasi, että he saivat käyttää työaikaansa Raamatun lukemiseen ja vastaajista yli 80 %

sai käyttää aikaansa myös rukoukseen. Hengellisiin koulutuksiin sai käyttää aikaansa noin 60 % vastaajista, mutta 40 % vastaajista ei voinut käyttää aikaansa niihin. Retriitteihin työaikaansa sai käyttää alle puolet vastaajista.

Onkin mielenkiintoista, miten osa työntekijöistä sekä Myllyksen tutkimuksessa, että meidän tutkimuksessamme voi hoitaa hengellisyytään työaikana, mutta selkeästi kaikki eivät voi sitä tehdä. Molemmissa tutkimuksissa rukoukseen ja Raamatun lukemiseen voitiin käyttää työaika selkeästi eniten. Retriitteihin osallistumisessa näkyy selkeä ero, sillä reilusti suurin osa vastaajistamme vastasi, ettei voi käyttää työaikaansa retrietteihin, vaikka Myllyksen tutkimuksessa niihin kuitenkin pystyi työaikaansa käyttämään vähän alle puolet. Hengellisyyttä tukevan koulutuksen kohdalla näyttää siltä, että joko yleisellä tasolla linja koulutusten suhteen on muuttunut viimeisten vuosien aikana tai sitten on kyse seurakuntakohtaisista eroista.

Kevan tutkimuksista käy ilmi, että työyhteisöjen ilmapiiri on seurakunnissa yleisellä tasolla hyvällä mallilla, koska kyselyn mukaan työyhteisönsä ilmapiiriä piti hyvänä tai erinomaisena reilusti yli puolet vastaajista ja 75 % katsoi voivansa luottaa ihmisiin työyhteisössään. Kyselymme vastauksissa työyhteisön hengellistä hyvinvointia kuvattiin viralliseksi ja etäiseksi, mutta myös myötätuntoiseksi, jonka jälkeen vastausvaihtoehtojen kesken ilmeni enemmän hajontaa. Huomimme kiinnittyi kuitenkin siihen, että vain kaksi vastaajaa koki ilmapiirin turvalliseksi. Palauteosiossa kaksi vastaajaa kuvasi kysymystä hankalaksi ja olisivat toivoneet enemmän vaihtoehtoja. Saatujen vastausten pohjalta ei voida vetää yleistävää päätelmää työyhteisön ilmapiiristä, mutta vastaukset selkeästi nostavat esiin tarpeen keskustella hengellisestä hyvinvoinnista. Pohdimme myös mitä toimenpiteitä tarvittaisiin, että työntekijät kokisivat työyhteisön hengellisen ilmapiirin turvalliseksi.

Yhä useammat haluavat olla kokonaisia ihmisiä myös työpaikalla. Työntekijöiden hengelliseen hyvinvointiin panostamisessa olisi tärkeää tietää, miten yksilö hengellisyyden kokee ja miten hän sitä harjoittaa. Paananen pohtiikin sitä, miten hengellisyyden ja hengellisten traditioiden erilaisuus voi pelästyttää joitakin työntekijöitä, kun työtoverin hengellinen elämä voi tuntua itselle vieraalta. Pahimmassa

tapauksessa työntekijöiden asenne hengellisiin asioihin voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin, etäännyttää työntekijät toisistaan sekä näkyä väheksymisenä tai pilkkaamisena. Paananen pohtii myös sitä osaako kirkkoherra tai esimies antaa tilaa yksilöiden erilaisille tavoille toteuttaa omaa hengellisyyttään ja samalla luoda yhteisen hengellisen tilan työntekijöille. (Miettinen 4.2.2021.)

Saamissamme avoimissa vastauksissa toivottiin työyhteisössä avoimempaa keskustelua hengellisyydestä, uskosta, Raamatusta ja rukouksesta. Nissisen (2012) mielestä työyhteisö henkisyiden keskusteluforumina voisi toimiakin työntekijöiden elinvoimaisuuden ja energisyyden voimanlähteenä. Hengellinen hyvinvointi on tärkeä osa työhyvinvointia ja siitä keskusteltaessa on tärkeää, että tunnustetaan mistä elementeistä hyvinvointi koostuu yksilön kohdalla. Koko työyhteisön hyvinvointi voi kohentua yksilön tukemisen kautta ja tällä voi olla vaikutus työyhteisön ilmapiiriin. Dialogissa olisi tärkeää huomioida kaikkien työyhteisön jäsenten ääni, myös heidän, joille hengellisyys tai uskosta puhuminen ei ole helppoa. Suvila (2015) näkee hengellisyyden vaikuttavan erityisen merkittävästi työyhteisön ilmapiiriin ja arvoihin. Tanskan (2019) mukaan työpaikkahengellisyys syntyy ja ilmenee hiljaisuuden, ajan, katseen ja kielen kautta työyhteisön ilmapiirissä, näiden kannatella hengellisyyttä.

Kevan tutkimus 2020 tuo esiin myönteisen suunnan, kuinka esihenkilön tai työtoverin taholta koettu epäasiallinen kohtelu Kirkon alan tuloksissa on vähentynyt edellisiin tutkimuskertoihin verrattuna. Työyhteisön sekä esimiehen tuki ja avoin työilmapiiri ovat ensiarvoisen tärkeitä työntekijän hengellisen hyvinvoinnin mutta myös kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. Työhyvinvointi onkin Kevan tutkimuksen mukaan monella mittarilla tarkasteltuna säilynyt kirkossa hyvänä, sillä jopa puolet vastaajista katsoi työhyvinvoinnin kehittyneen parempaan suuntaan. Työntekijöiden oma kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa työhönsä vahvistaa työhyvinvointia. Ammatista riippumatta lähes jokainen kirkon alan työntekijä, jopa hallinto- ja toimistotyöntekijät pitivät työtään merkityksellisenä ja tärkeänä. Työn kokeminen merkitykselliseksi tai kutsumustyöksi, kuten myös kyselymme vastauksista ilmeni, voi vahvistaa työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

Työntekijöiden toiveissa hengellisyyden vahvistamiseksi työnantajan taholta nousi esille kerran kuukaudessa järjestettävä hartaus osana työntekijäkokousta. Vuosittain toivottiin virkistyspäivää, hengellistä identiteettiä vahvistavaa koulutusta sekä työyhteisön yhteisiä jumalanpalveluksia. Myllyksen (2012) tutkimuksen vastaajista melkein puolet koki kaipaavansa hengellistä identiteettiä vahvistavaa koulutusta ja noin kaksi kolmasosaa toivoi hiljaisuuteen opastamista. Työntekijöiden toiveet ovat hengellistä identiteettiä vahvistavan koulutuksen suhteen yhtenevät Myllyksen tutkimuksen kanssa. Vastaukset antavat selkeitä ja konkreettisia mahdollisuuksia, joiden avulla voi tukea työntekijöiden hengellistä hyvinvointia.

Tutkimuksessamme vähän reilu puolet vastaajista toivoi kerran vuodessa koko työyhteisön yhdessä toteuttamaa jumalanpalvelusta ja vajaa puolet ei lainkaan. Tämä varmasti haastaa työyhteisöjä pohtimaan, miten kuunnella ja kunnioittaa näitä vastakkaisia toiveita ja etsiä koko työyhteisöä palvelevia ratkaisuja. Härkösen (2015) mielestä työyhteisön yhdessä toteuttamalla jumalanpalveluksella voisi olla myönteisiä vaikutuksia työyhteisön hengelliseen hyvinvointiin sekä ilmapiiriin. Myös Tanska (2019) näkee tärkeänä siirtyä yhteisestä sopimuksesta välillä työyhteisöstä jumalanpalvelusyhteisöksi ja vaalia näin työpaikkahengellisyyttä.

Vastauksissa toivottiin myös työyhteisön yhteisiä hiljaisuuden päiviä, jumalanpalveluksia, ehtoollis- ja hartaushetkiä osana työyhteisön kokouksia sekä muuta yhteistä toimintaa, esimerkiksi marjastusretkiä. Luonnon hoitava vaikutus hengelliseen hyvinvointiin, terveyteen ja mielialoihin vaikuttaa melkeinpä itsestäänselvyydeltä. Nissisen (2012) mielestä yhteys luontoon on kuitenkin unohtunut ja kadonnut monilta ihmisiltä. Mobergin (2001) mukaan on tärkeää korostaa myös aktiivista elämää, ei vain mietiskelyn hengellisyyttä. Hengellisyys syleilee ja juhlii koko elämää sekä harjoittaa uskoa Jumalan läsnäolossa jokaisessa tilanteessa.

Tarkoituksemme oli järjestää kyselyn pohjalta virkistyspäivä seurakunnan työntekijöille, jonka kautta työntekijöiden hengellistä hyvinvointia olisi voitu tukea. Kyselyn vastaukset toivat esiin, että suurin osa vastaajista toivoi virkistyspäivää kerran vuodessa ja jotkut jopa kaksi kertaa vuodessa. Hengellisen hyvinvoinnin näkökulmasta olisi tärkeää pohtia, miten seurakunnan työyhteisön hengellisyyttä

voitaisiin tukea kaikkia työntekijöitä huomioiden. Virkistyspäivä mahdollistaisi tällaisen konseptin rakentamisen, minkä kautta voitaisiin tukea koko seurakunnan työyhteisöä yhdessä. Yhdessä tekeminen, yhteyden ja luottamuksen löytyminen ovat avainasemassa myös työyhteisön hengellisyyden hoitamisessa. Nissisen (2012) mielestä jonkin arjesta poikkeavan tapahtuman järjestäminen työyhteisössä tai yhdessä tekeminen, voivat auttaa ajatusmaailmaa vapautumaan jatkuvista työn vaatimuksista.

Vastaukset toivat esille, etteivät kaikki seurakunnan työntekijät voi osallistua kaikkiin työntekijöiden hengellistä hyvinvointia tukevaan toimintaan. Avoimissa vastauksissa nousi esille esimerkeiksi Raamatun luku, hiljaisuuden retriitti tai hengellisyyttä tukeva koulutus. Mielenkiintoista kuitenkin on, että osa hengellisen hyvinvoinnin hoitamisen keinoista, esimerkiksi virkistyspäivä tarjotaan kaikille seurakunnan työntekijöille, mutta kaikkia mahdollisuuksia ei. Toisaalta on ihan luonnollista, että hengellistä työtä tekevät työntekijät saavat enemmän hengellisyyttä tukevaa toimintaa kuin ne, joille hengellisyys ei ole niin isossa työroolissa. Hengellisen työn tekijöille hengellisen hyvinvoinnin säännöllinen hoito on äärimmäisen tärkeää, koska tyhjältä astiasta on vaikea tarjota seurakuntalaisille hengellistä ravintoa.

Yllättävää vastauksissa oli työntekijöiden toive liittyen hengellistä identiteettiä vahvistavaan koulutukseen. Enemmistö vastaajista toivoi koulutusta kerran vuodessa, muutamat jopa useammin. Hengellistä koulutusta toivottiin myös avoimissa vastauksissa sekä esitellessämme kyselyn vastauksia yhteistyöseurakunnassa. Vastaukset ovat linjassa Myllyksen (2012) tutkimuksessa esille nousseiden toiveiden kanssa. Hengellistä identiteettiä vahvistavaan koulutukseen ei monikaan voi työaikaansa käyttää, mutta mitä ilmeisimmin työntekijät toivovat koulutusta vuodesta toiseen. Tolonen (2015) näkee hengellisyyden kuuluvan seurakunnan työyhteisön identiteettiin ja olemukseen, josta työntekijät voivat ammentaa voimavaroja työhönsä. Kirkkojärjestys ja Ovet auki -strategia painottavat, että kirkon tehtävä on tukea kristillisen identiteetin vahvistumista sekä kutsua hengelliseen kasvuun.

Kirkkohallituksen johtava asiantuntija Paananen nostaa esiin kirkkoherran roolin hengellisyyden ylläpitämisessä ja tukemisessa. Esimerkiksi Seinäjoella kirkkoherra antaa työntekijöidensä valita sellaisia koulutuksia, jotka tukevat työntekijän hengellisyyttä. Siellä on huomattu hengellisten koulutusten tärkeys ja nähty tarpeelliseksi järjestää Raamattuun liittyvää koulutusta koko työyhteisölle. Työntekijän ja koko työyhteisön kohdalla kirkkoherran rooli näyttäytyy isona, koska kirkkoherra näyttää mallia ja voi päättää, miten hän tarjoaa tukea hengellisyyden ylläpitämiseen. (Miettinen 4.2.2021, 2–4.) Myllyksen (2012) kyselyyn vastanneet toivoivat saavansa hengelliseen elämäänsä tukea työyhteisöltä sekä esimieheltä jonkin verran tai melko paljon ja peräti 72,5 % vastaajista koki tarvitsevansa kirkkoa hengellisen elämänsä hoitamiseen. Tutkimuksemme avoimista vastauksista käykin ilmi, että osa työntekijöistä kokee saavansa jo nyt tarpeeksi tukea ja osa ei koe tarvitsevansa työnantajan tarjoamaa tukea hengellisyytensä hoitamiseen, vaan haluaa pitää hengellisyyden itsellään.

Kyselymme pohjalta voidaan päätellä, että työhyvinvointi ja hengellinen hyvinvointi merkitsevät ihmisille eri asioita ja niitä voidaan yksilön kohdalla tukea vain, jos tiedetään mitä se kyseisen ihmisen kohdalla on ja tarkoittaa. Muutosten ja esimerkiksi seurakuntaliitoksen keskellä eläminen voi kadottaa työntekijän subjektiivisuuden ja kokemuksen työn merkityksellisyydestä. Spiritualiteettia on tutkittu maailmalla enimmäkseen yksilön näkökulmasta. Yhteisöllinen spiritualiteetti koostuu Saxenan (2019) mukaan muun muassa kunnioituksesta, vastavuoroisuudesta, rehellisyydestä, oikeudenmukaisuudesta ja hyväntahtoisuudesta. Voisimme ajatella, että se rakentuu pitkälti elämän perusarvojen päälle. Vai voitaisiinko ajatella, että työyhteisön arvokulttuuri rakentuukin yhteisöllisesti koetun spiritualiteetin varaan? Kirkon yhteiset arvot: usko, toivo ja rakkaus, yhdistävät ihmisiä oletettavasti yli seurakunta- ja uskontorajojen. Ihmiset työyhteisössä voivat paremmin, ovat innovatiivisempia ja tuottavampia silloin kun heidän arvoistaan huolehditaan, joten työntekijöiden arvomaailmaan olisi ehkä hyödyllistä, mutta ainakin mielenkiintoista perehtyä.

Vastaukset olivat samassa linjassa Suomessa aiemmin tehtyjen hengellistä hyvinvointia tutkineiden tutkimusten kanssa. Saadut vastaukset kuvasivat myös selkeästi, minkälaista tukea työntekijät hengellisen työhyvinvointinsa tueksi

toivoisivat. Kyselyn vastausten pohjalta saimme vastauksen tutkimusongelmaamme. Kohderyhmämme oli hyvin pieni ja siihen nähden vastauksia tuli runsaasti. Aineistomme jäädessä kuitenkin suhteellisen pieneksi, ei sen pohjalta voida vetää seurakuntia yleistäviä päätelmiä.

8.3 Tarkastelua hengellisten silmälasien läpi

Heikinheimo (2006) kutsuu hengellisyyttä kirkon aarteeksi ja Kettunen (2003) näkee hengellisyyden suhteena persoonalliseen Pyhään. Kopperi kuvaa kuinka kirkko on syntynyt Pyhän Hengen vaikutuksesta ja kirkossa ollaan töissä Jumalan luomina, työskennellään hänen edessään ja ollaan vastuussa hänelle eli Jumalalle (Kopperi 2015, 35, 202). Ajatuksemme pohtia hengellisyyttä ja hengellistä hyvinvointia suhteen merkityksen kautta ja nimenomaan suhteesta Jeesukseen, on linjassa evankelisluterilaisen kirkon sanoittaman strategian kanssa. Kirkon Ovet auki -strategian tavoitteena on vuoteen 2026 mennessä antaa selkeä todistus Jeesuksesta maailman pelastajana. Kirkko kuvaa perustehtävänsä missio-naarisena, liikkeelle lähtevänä ja palvelevana, jonka ytimessä on kertoa Jumalasta, kutsuen ihmisiä Jeesuksen yhteyteen. Tässä luvussa pohdimme ja tarkastelemme tematiikkaa hengellisten silmälasien läpi ja mietimme voisiko suhde Jeesukseen persoonallisena Pyhänä Jumalana, tarjota hengellisyyteen ja hengelliseen hyvinvointiin omanlaisensa ulottuvuuden. Se voisi tarjota uudenlaista näkökulmaa, mutta samalla jotain sellaista, joka on löydetty jo kauan ennen meitä. Voisiko suhde Jeesukseen olla kirkon aarre?

Tarkasteltaessa hengellisyyttä evankelisluterilaisen kirkon näkökulmasta näemme, että kirkossa tarjotaan jokaiselle ihmiselle Jeesuksen ristinkuoleman ja ylösnousemuksen kautta pelastuksen lahjaa eli sovitusta. Tämä avaa ihmiselle pääsyn Jumalan kanssa suhteeseen. Ovet auki strategian mukaan kristityn elämään perustan luo uskon kautta syntyvä yhteys Jumalaan. Toivo perustuu Jeesuksen lupaukseen Jumalan huolenpidosta, oikeudenmukaisuudesta ja iankaikisesta elämästä. Rakkaus merkitsee välittämistä lähimmäisistä aina ja kaikkialla. (Ev.lut. kirkko. Ovet auki strategia.) Uskon kautta Kristus asuu ja elää ihmisen sydämässä. Usko on kaikkien hyvien tekojen siemen sekä pyhän elämän

perusta. Rakkaus Jumalaan vaikuttaa rakkautta lähimmäiseen. (Gerhard & Koskenniemi 1995, 264, 268.) Franklinin mielestä ihminen voi toteuttaa elämänsä tarkoitusta ei vain rakastamalla – vaan myös olemalla rakastettu. Se on passiivista toimintaa, ei tekoja eikä suorituksia, vaan ilman suorituksia ja omia ansioitaan ihminen saa sen mitä on tavoitellut. Rakkauden olemukseen kuuluu, että rakkauden kohde nähdään ainutlaatuisena. Rakkauttahan ei voi ansaita, koska se ei ole palkkio vaan se on armoa. Rakkaudessa ihminen saa armona osakseen sen, mitä olisi pitänyt toiminnalla hankkia – ainutlaatuisuutensa ja ainutkertaisuutensa. (Frankl, Stén & Stén 1997, 112.) Jumalan rakkauden kohteena ja siinä suhteessa, ihminen saa olla rakastettu, juuri sellaisena kuin hän on.

Kristillisessä ajattelussa hengellisyys edustaa luomistyöhön perustuvaa ihmisen perustarvetta päästä lähelle Jumalaa. Jumala on luonut ihmiset itselleen, ja joidenka sydämet ovat levottomia, kunnes ne löytävät jälleen levon Jumalassa. (Teinonen 2007, 18.) Vanhasta Testamentista käy ilmi, että Jumala asuu hiljaisuudessa ja yksinäisyydessä. Tanska kuvaa kuinka Jumalan hiljaisen läsnäolon voi tunnistaa ihmisen syvässä itsekokemuksessa, ”sydämässä”, silloin kun ihminen hakeutuu hiljaisuuteen ja yksinäisyyteen. Tästä syystä hiljaisuuden merkitys korostuu työntekijän elämässä, erityisesti hengellisen yhteisön johtajan elämässä. (Tanska 2019, 256.) Katekismus määrittelee rukouksen sydämen puheeksi Jumalan kanssa, joka on puhetta ja kuuntelua (Teinonen 2009, 166). Uskossa ihmisen on mahdollista lähestyä Jumalaa luottavaisesti ja levätä hänen läsnäolossaan.

Hengellisyyden harjoitus on Borgin mukaan sydämen maaperän pehmittämistä ja avautumista Pyhälle Hengelle, huomion kiinnittämistä Jumalaan, jota rakastetaan ja sen rakastamista mitä Jumala rakastaa. Huomion kiinnittäminen Jumalaan hoitaa ja ravitsee ihmistä. Messun ja erilaisten hengellisyyden harjoittamisen muotojen taustalla on ajatus olla niin ohuella pyhällä paikalla, että voi kokea Jumalan läsnäoloa. Borgin mielestä sulkeutunut sydän on kuin munan kuoren sisässä piilossa, kuori täytyy rikkoa ja sydän hautoa, sillä muuten ihminen kuolee. Sydämen hautominen kuvaa hengellistä elämää ja tarkoittaa sydämen avautumista ja kaipausta Jumalan puoleen. Pyhä Henki avaa sydämen uudistumaan tilanteissa, joissa voi kokea Jumalan olevan paikalla. Sydämen uudistuminen

avaa ihmisen kiitollisuuteen, ihmettelyyn ja myötätuntoon. (Borg, Riekkinen & Kuula 2016, 180, 182, 187–188, 213, 219.) Hengellisyyden harjoittamisessa Jumala ikään kuin kutsuu ja vetää ihmistä lähemmäs itseään. Samalla hän tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden tutustua ja rakentaa luottamuksellista suhdetta itseensä.

Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosamiskuvauksessa pohditaankin sitä, kuinka henkilökohtainen suhde Jumalaan voisi olla työntekijälle voimanlähde. Kirkon työntekijöille tietoisuus heidän kuulumisestaan maailmanlaajuiseen Kristuksen kirkkoon on tärkeää, koska hengellisen työn osaamisessa olennainen piirre on näkemys seurakunnan ja sen toiminnan hengellisestä luonteesta. Seurakunnan työntekijä toimii ja elää Kolmiyhteisen Jumalan edessä, sekä yhdessä hänen kanssaan. Samalla kun kirkon työ ulottuu työntekijän henkilökohtaiselle uskon alueelle, työntekijöiden tehtävänä on kutsua ja opastaa toisia ihmisiä Pyhän ääreen sekä elää yhtenä uskonyhteisön jäsenenä. (Kirkon koulutuskeskus. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaminen.) Tätä taustaa vasten ajatellen suhde Jeesukseen ja tämän suhteen hoitaminen voisi olla luonnollinen osa hengellistä hyvinvointia seurakunnan työntekijän työssä.

Hengellinen ohjaus ja rukouksessa hiljentymisen auttavat kuuntelemaan, mitä Jumala haluaa puhua ihmisille. Maarala kuvaa kuinka hengellisessä ohjauksessa uskotaan, että Jumala toimii elämässä, tekee aloitteita, kutsuu ja etsii ihmisiä. Jumalan toimintaa ohjaa rakkaus, vaikka sitä ei aina näkisikään. Etsitään Jumalan omaa sanaa, kosketusta tai kutsua, sillä Jumalan sana on kuin peltoon kätkeyty aarre tai kallisarvoinen helmi arjen pienissä tapahtumissa kuten Jeesus vertauksissaan kuvasi (Matt. 13:44–46). Hengellinen ohjaus harjoittaa katsomaan todellisuutta toisesta perspektiivistä, näkemään sen mitä Jumala antaa nähdä. Se on Jumalan löytämistä kaikista vastaan tulevista tilanteista, jotta voisi palvella ja rakastaa Jumalaa kaikessa. (Maarala 2006, 174, 177.) Suhteessa olossa korostuu vuorovaikutteisuus, halu kuunnella ja oppia tuntemaan.

Borg haluaa avata 'uskoa' termiä, jonka latinankielinen sana 'credo' hänen mielestään se viittaa enemmän siihen, että annamme sydämemme tai sitoudumme olemaan uskollisia, joka on paljon enemmän kuin, että uskomme johonkin.

Tällaisen ajattelun mukaan uskontunnustuksessa annetaankin sydän ja uskollisuus Jumalalle pelkän uskomisen sijaan. Sitoudutaan Jumalaan, joka tunnetaan Jeesuksena ja joka vaikuttaa maailmassa Pyhän Henkensä kautta. Jeesuksessa Jumalan ilmoitus tuli todeksi ja silminnähtäväksi persoonaksi, joka samalla paljastaa ihmisille Jumalan luonnetta ja Jumalan sydäntä. Borgin mielestä 'uskoa' tarkoittaakin rakastaa Jumalaa, uskoa siihen mitä rakastaa. (Borg, Riekkinen & Kuula 2016, 62–63, 104.) Suhteen merkitys nousee uudelle tasolle, kun usko saa vaihtua rakkaudelliseksi kiintymykseksi ja sitoutumiseksi Jumalaan.

Suhde Jeesukseen on mielestämme oleellisen tärkeä näkökulma hengellisyyteen ja hengellisen hyvinvoinnin hoitamiseen kristillisessä kontekstissa, koska Jeesus tuli maailmaan ilmaisemaan Jumalan olemusta. Jeesuksen persoonan kautta voimme oppia tuntemaan millainen Raamatun ilmoittama Jumala on. Olemme aiemmin työssämme käyneet läpi kristillistä uskoa ja jumalakuvan vaikutusta hengellisyyden harjoittamiseen. Päästäksemme syvemmälle jumalasuhteessa on syytä keskittyä myös Jeesukseen ja siihen mitä Hän ilmaisi itsestään, mitä hän on tehnyt puolestamme ja miten suhde Häneen voi vaikuttaa hengelliseen hyvinvointiimme.

Gerhardin mukaan Jeesuksen Kristuksen pyhä elämä onkin täydellinen ohje meidän elämällemme, koska Jeesus kutsui opetuslapsia ottamaan mallia itsestään. Jumalan rakastaminen on pyhän elämän rakastamista ja Jeesuksen antaman esimerkin seuraamista, sillä ”ikuinen elämä on sitä, että he tuntevat sinut ainoan todellisen Jumalan ja hänet, jonka olet lähettänyt, Jeesuksen Kristuksen” (Joh. 17:3). Pyhä Henki Kristuksen ja uskovan sielun välillä tekee heistä yhden hengen (1. Kor. 6:17), ja siellä missä on yksi henki, on myös tahto samaan. (Gerhard & Koskenniemi 1995, 25, 126–127.) Suhde Jeesukseen on mahdollisuus oppia tuntemaan sydämen tasolla Jumalaa jo tässä ajassa ja päästä osalliseksi ikuisesta elämästä jo nyt. Katekismus kiteyttääkin, että Jumalan tunteminen on elämän tärkein ja perustavin asia. Jeesus sanoi (Matt. 6:21); ”Missä on aarteesi, siellä on myös sydämesi” (Katekismus 2018, 10–11).

8.4 Pohdinta ja jatkotutkimusaiheita

Työn edetessä meille avartui näköala tämän päivän hengellisyydestä, sen murroksesta ja siitä miten laajasta kentästä hengellisyydessä, spiritualiteetissa ja uskonnollisuudessa puhutaan. Spiritualiteetti on ihmisen ytimessä, kaikessa mitä ihminen tekee ja sitä on mahdotonta täysin ymmärtää. Seurakunnan työyhteisöissä tarvitaan entistä enemmän Raamatusta nousevien arvojen toteuttamista lähimmäisen rakkautta, myötätuntoa ja kunnioittamista sekä kykyä dialogisuuteen. Hengellinen hyvinvointi ei ole staattinen tila, vaan tuen tarpeet muuttuvat yksilöiden elämäntilanteiden ja tarpeiden mukaan. Hengellinen moninaisuus on sitä, että jokainen yksilö kokee hengellisyyden eritavoin ja kaikille tulokulmille tulisi olla dialogissa tilaa. Lähtökohtana on tunnistaa, mitkä asiat tuottavat hyvinvointia ja mitä hengellinen hyvinvointi yksilölle tarkoittaa.

Yksilöiden kokoontuessa yhteen työpaikalle muodostuu työyhteisö. Yhteisöllisen näkökulman kautta on tarkasteltavissa, miten hengellinen hyvinvointi ilmenee työyhteisössä. Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä ja hengellinen hyvinvointi on hyvin olennainen osa sitä. Työpaikkahengellisyyden mahdollistaminen ja ylläpitäminen on tärkeää, vaikka työntekijöiden hyvin erilaiset toiveet hengellisyytensä hoidosta voivat luoda työyhteisöön jännitteitä. Työpaikan hengellisen tai henkisen hyvinvoinnin toteutumisen määrittely vaatii, että aiheesta keskustellaan, ollaan kiinnostuneita yksilöiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja tunnustetaan mistä elementeistä yksilön hyvinvointi koostuu. Yksilön työhyvinvoinnin tukemisen kautta koko työyhteisön hyvinvointi voi kohentua ja tämä puolestaan vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin ja hengelliseen hyvinvointiin.

Kaikki seurakunnan työntekijät ovat tekemisissä enemmän tai vähemmän hengellisten asioiden ja seurakuntalaisten kanssa, koska seurakunnalla on hengellinen perustehtävä, joka koskettaa kaikkia työntekijöitä työalasta riippumatta. Esille on noussut esimerkiksi tukitoiminnoissa toimivien työntekijöiden toive hengellisyyttä tukevasta koulutuksesta. Kohtaamisissa elämän suurten peruskysymysten äärellä korostuvat hengelliset asiat ja kaikilta seurakunnan työntekijöiltä kysytään valmiutta kohdata hengellisten asioiden kanssa kamppailevia seurakuntalaisia. Hengellistä työtä tekeville on tarjottu ja tarjotaan hengellisyyttä tukevaa

toimintaa, mutta tukitoiminnoissa toimiville ei. Asia on yleensä totuttu ajattelemaan näin, mutta huomioiden sen, että ihminen on kokonaisuus, voisi olla hyvä tarkastella asiaa myös uusista näkökulmista. Siksi olisikin tärkeää, että kaikki seurakunnan työntekijät, erottelematta hengellisiin ja ”hengettömiin” työntekijöihin, saisivat tarvitsemaansa koulutusta hengellisistä asioista ja mahdollisuuden hoitaa hengellisyyttään työnantajan tukemana.

Mietimme, millaisia vaikutuksia sellaisen keskustelukulttuurin ylläpitämisellä olisi työyhteisölle, jossa hengellisyydestä ja hengellisestä hyvinvoinnista voitaisiin yhdessä keskustella arjen keskellä. Työhyvinvointikeskustelussa hengellisen hyvinvoinnin teemaa voisi pitää esillä rohkeammin sen ollessa kuitenkin olennainen osa kokonaisyhyvinvointia. Pohdimme myös sitä, millainen vaikutus sillä olisi seurakunnan työyhteisöjen hengelliseen työhyvinvointiin ja työntekijöiden omaan hengelliseen hyvinvointiin sekä työssä jaksamiseen, jos kaikille seurakunnan työntekijöille tarjottaisiin samat mahdollisuudet hengellisen työhyvinvointinsa tukemiseen. Millaisia vaikutuksia sillä olisi työyhteisöille ja seurakunnan imagolle ulospäin, jos seurakunta koko työyhteisönä panostaisi enemmän työyhteisönsä hengellisyyden hoitamiseen?

Opinnäytetyöprosessin kuluessa opimme spiritualiteetista käsitteenä, ja se sai laajempaa merkitystä myös kansainvälisessä kontekstissa, eikä vain tuottavuuden näkökulmasta. Ihmisen hengellisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on ajan-kohtaista nyt mutta myös tulevaisuudessa. Työyhteisön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osalta yksilön hengellisyydellä on merkitystä, koska se on yksi luovuttamaton osa ihmistä. Työskentelymme edetessä ymmärryksemme ihmisen hengellisyydestä kasvoi. Hengellisyys ei ole ihmisestä irrallinen osa, vaan ihminen on kaiken aikaa hengellinen – henki, sielu ja ruumis. Se ei ole jotain, jonka otamme käyttöömme tiettyinä hetkenä, vaan se on osa ihmisyyttä ja osa elämää, jotain niin syvää, että sitä on vaikea sanoittaa. Munkki Serafimin (2006, 25) mielestä nykyajassa elävän ihmisen näyttää kuitenkin olevan koko ajan yhä vaikeampi päästä sisälle hengellisiin asioihin ja omaksua niitä. Hän pohtiikin voisiko analyttiseksi, pohdiskelevaksi ja problematisoivaksi koulutettu järkemme täyttää tajuntamme epäilyillä ja varauksilla niin, että ne estävät ihmistä kokemasta ihmeitä sekä tuntemasta Jumalan johdatusta.

Työssä jaksamista tukeva hiljentyminen ja rauhoittuminen on sekä yksilön, että organisaation asia ja siitä tulisi puhua. Mielenrauha syntyy pysähtymisessä ja hiljaisuudessa, silloin kun ei suoriteta mitään ja se on hyvinvoinnin, elinvoiman ja luovuuden moottori. Hoitava hiljaisuus tarvitsee konkreettisten äänien hiljentämisen lisäksi ajatusten rauhoittamista ja velvoitteiden unohtamista. Kirkolla on jo valmiita puitteita, esimerkiksi tyhjiä kappeleita tällaista hiljentymishetkeä varten. Suomalainen luonto tarjoaa myös loistavia mahdollisuuksia sisäiselle rauhoittumiselle tai vaikka tilaisuuksia etsiä kuuntelemaan Korkeimman ääntä.

Työskentelymme oli antoisaa ja yhteistyömme sujui erinomaisesti koko matkan. Keskinäisten vuoropuhelujen ja pohdintojen myötä sai tapahtua runsaasti myös yhteistä oppimista. Olemme ammatillisesti kehittyneet muun muassa dialogisuudessa, kriittisessä arvioinnissa, reflektoinnissa sekä tutkivassa työotteessa, jotka osaltaan ovat valmistaneet meitä kehittämistyöhön. Opinnäytetyöprosessi on auttanut meitä kehittymään sekä rohkaissut viemään oppimiamme taitoja tuleviin työyhteisöihin. Työskentelyprosessi on kasvattanut meitä monella tavalla ammatillisesti, mutta on myös vienyt meitä lähemmin tarkastelemaan kirkon työtä. Kirkon työn ydinosaa on ymmärtää työn hengellinen perustehtävä, jotta työntekijä pystyy ammentamaan siitä itselleen sekä toisille. Hengelliseen perustehtävään sisältyy lähimmäisenrakkaus, arvo-osaaminen, toivon ylläpitäminen sekä luonnosta huolehtiminen, joiden päälle esimerkiksi uusimmat strategiat rakentuvat. Hengellisyys on kirkon aarre, josta riittää ammennettavaa niin yksilöinä kuin työyhteisöinäkin.

Opinnäytetyöprosessimme eteni määrätietoisesti alkuperäisen suunnitelman mukaisesti ja pysyimme suunnitellussa aikataulussa. Yhteistyö työelämän kanssa sujui myös mutkattomasti tulosten esittelytilaisuuteen asti. Toinen opinnäytetyön tekijöistä pääsi opintojensa viimeisessä harjoittelussa esittelemään opinnäytetyömme tuloksia toisen hiippakunnan alueella toteutetussa Osallisuus Suhteessa – Osallistava johtaminen ja hyvinvointi työyhteisössä -kehittämishankkeessa, jonka päätoteuttaja on Oulun evankelisluterilainen seurakuntayhtymä ja osatoiteuttajina Oulun hiippakunnan tuomiokapituli sekä Diakonia-ammattikorkeakoulu Oy. Hanke toimii käynnistäjänä osallistavan johtamisen ja työhyvinvoinnin kehittämisen prosesseissa, rohkaisten, tukien ja kannustaen seurakuntien

työyhteisöjä kokeilujen kautta kehittämään ja ylläpitämään sitä (Oulun seurakunnat. Osallistu. Osallisuus suhteessa -hanke). Hengellisen työhyvinvoinnin teeman pohjalta laaditaan myös hengellisen hyvinvoinnin kartoittamiseen mittari, joka voidaan liittää työhyvinvointia mittaaviin kyselyihin tai sitä voidaan käyttää kohdennettuna mittarina. Hengellisen hyvinvoinnin kyselymittari laaditaan kevään 2021 aikana edelleen levitettäväksi ja jatkokehittettäväksi Oulun hiippakunnan alueen seurakuntiin. Kysely on tarkoitettu työntekijöiden hengellisen hyvinvoinnin kartoittamista ja sen tukemista varten työyhteisön yhteiseen käyttöön.

Kiinnostus opinnäytetyötämme kohtaan on vaikuttanut vaan lisääntyneen. Tämä kiinnostus on ilahduttanut ja rohkaissut meitä ja olemme saaneet huomata olevamme hyvin ajankohtaisen aiheen äärellä, jota ei Suomessa ole vielä paljon käsitelty. Kommenttien perusteella vaikuttaa siltä, että osa vierastaa hengellisyyden ja henkisyyden käsitteitä ja vastaavasti toiset innostuvat hengellisen hyvinvoinnin kysymyksistä. Toivomme, että tutkimuksemme tuloksia voitaisiin hyödyntää seurakuntien työhyvinvoinnin ja erityisesti hengellisen hyvinvoinnin kehittämisessä, mutta erityisesti toivomme työmme herättävän keskustelua kaikenlaisissa työyhteisöissä. Kyselylomakettamme olisi myös mahdollista hyödyntää missä seurakunnassa tai missä päin Suomea tahansa.

Jatkotutkimusaiheena olisi mielenkiintoista selvittää, kuinka moni seurakunnan tukitoimintojen työntekijä toivoisi hengellisyytään tukevaa toimintaa tai koulutusta. Jatkotutkimuksena voisi olla kiinnostavaa myös selvittää työntekijöiden hengellisen hyvinvoinnin tilaa eri seurakunnissa tai hiippakuntatasolla, mutta myös miten esimerkiksi spirituaalinen johtaminen toteutuu seurakuntatasolla, tai miten seurakunnan johtamisessa hyödynnetään spirituaalisen johtamisen keinoja.

LÄHTEET

- Aalto, K., & Hanhiova, M. (2009). Ihmisen hengelliset tarpeet. Teoksessa K. Aalto & R. Gothoni (toim.), *Ihmisen lähellä. Hengellisyys hoitotyössä* (s. 9–24). Helsinki: Kirjapaja.
- Ahonen, R. A. (2009). Kokonaisvaltainen lähetys toivon välittäjänä – Miten kristillinen usko voi eheyttää elämää? Teoksessa R. Puustinen (toim.), *Usko toivo ja terveys. Kristillinen usko ja lääkärin työ* (s. 141–158). (Suomen Kristillisen Lääkäriseuran julkaisuja I). Helsinki: Minerva.
- Ahonen, R. A. (2009). Yksi vai monta totuutta. Teoksessa J. Komulainen & M. Vähäkangas (toim.), *Luterilaisen Suomen loppu? Kirkko ja monet uskonnot* (s. 165–175). Helsinki: Edita.
- Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. Koti. Julkaisut. Raportit. Opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020. Saatavilla 28.4.2020 <http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Borg, M. J., Riekkinen, W., & Kuula, K. (2016). *Kristinuskon sydän: Uudelleen löydetty usko*. Helsinki: TvM.
- Diakoniabarometri 2018. Yksinäisyyden monet kasvot. Päivi Isomäki, Johanna Lehmusmies, Päivi Salojärvi & Veera Wallenius. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja. Saatavilla 15.4.2020. <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/Ktk+-Diakoniabarometri+2018/3d5c9179-753f-eb05-55bc-fd03d5e0f9ce>
- Frankl, V. E., Stén, R., & Stén, M. (1997). *Tarkoituksellinen elämä*. (2. p.). Helsinki: Otava.
- Gerhard, J., & Koskenniemi, H. (1995). *Uskon pyhä salaisuus*. Helsinki: SLEY-kirjat.
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). A comprehensive study on the relationship between meaning and spirituality at work with job happiness,

- positive affect and job satisfaction. *Management Science Letters*, 4(2), 255–268.
- Gothoni, R. (2014). *Auttava kohtaaminen II. Sielunhoidon menetelmät ja käytäntö*. Helsinki: Kirjapaja.
- Hawker, S., Payne, S., Kerr, C., Hardey, M. & Powell, J. (2002.) Appraising the Evidence: Reviewing Disparate Data Systematically. Saatavilla 19.4.2020 <https://journals-sagepub-com.anna diak.fi/doi/pdf/10.1177/1049732302238251>
- Heikinheimo, R. (2006). Hengellinen ohjaus seurakunnan perustoiminnassa. Teoksessa H. Kotila (toim.), *Hengellisen ohjauksen kirja* (s. 220–242). Helsinki: Kirjapaja.
- Hiljaisuuden ystävät ry. Luontohengellisyys. Saatavilla 2.3.2021 <https://www.hiljaisuudenystavat.fi/luontohengellisyys/>
- Hiljaisuuden ystävät ry. Strategia. Saatavilla 2.3.2021 <https://www.hiljaisuudenystavat.fi/strategia/>
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2010). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2000). *Tutki ja kirjoita*. (5. uud. p.). Helsinki: Tammi.
- Hukari, A. (2019). Johtaminen muutoksessa. Teoksessa K. Kopperi, T. Malo & J. Tanska (toim.), *Laki, evankeliumi ja KirVesTes - johtajana kirkossa* (s. 205–231). Helsinki: Kirjapaja.
- Härkönen, M. (2015). Jumalanpalveluselämä tukee hengellistä työhyvinvointia. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 120–129). Helsinki: Kirjapaja.
- Häyrinen, S. (2003). Rukous arjen keskellä. Teoksessa S. Häyrinen, H. Kotila & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 259–266). Helsinki: Kirjapaja.
- Jabe, M. (2012). *Työhyvinvoinnin työkirja: Voitko hyvin työssäsi?* Helsinki: Yrityskirjat.
- Jantunen, K., & Ojala-Haapala, J. (2015). Hengellinen työhyvinvointi hengellisessä työyhteisössä – Keskusteluja Lapuan hiippakunnassa. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki. Avaimia*

- henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 130–139). Helsinki: Kirjapaja.
- Jolkkonen, J. (2003). Rukous kuuliaisuuden tekona. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 97–112). Helsinki: Kirjapaja.
- Juntunen, E. (6.2.2019). Spiritualiteetti työelämässä on suuremman tarkoituksen etsimistä. *Teologia.fi*. Saatavilla 20.3.2021 <https://teologia.fi/2019/02/spiritualiteetti-tyoeelaemaessae-on-suuremman-tarkoituksen-etsimista/>
- Juuti, P., & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ: Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Järvinen, H. (2015). Spiritualiteetti työhyvinvoinnin kysymyksenä. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 40–52). Helsinki: Kirjapaja.
- Kananen, J. (2010). Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 111). Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketoiminta ja palvelut -yksikkö.
- Kananen, J. (2014). Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 187). Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketoiminta ja palvelut -yksikkö.
- Kananen, J. (2017). Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. (Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja) Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketoiminta ja palvelut -yksikkö.
- Katekismus 2018. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kristinoppi. Hyväksytty kirkolliskokouksessa 1999. (10. p.). Helsinki: Edita.
- Ketola, K. (13.3.2019.) Euroopan muuttuvat arvot ja uskonnollisuuden murros. Suomen ev.lut. kirkko. Kirkon tutkimuskeskus. *Luottamushenkilöt kirkon portinvartijoina ja uudistajina*. [PowerPoint-diat]. Saatavilla 20.2.2021 <https://evl.fi/documents/1327140/40900428/KTK50+tutkijoiden+esitys+diat/5761d005-4472-ee94-3c35-73ebea4d4761>
- Kettunen, P. (2003). Hengellinen kokemus ja ihmisen kokonaisvaltaisuus. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 361–378). Helsinki: Kirjapaja.

- Kettunen, P. (2013). *Auttava kohtaaminen I. Sielunhoidon perusteet ja teologia*. Helsinki: Lasten keskus ja kirjapaja.
- Kevan tutkimuksia 1/2018: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018. Saatavilla 12.3.2021 <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/tutkimusraportti-julkisen-alan-tyohyvinvointi-vuonna-2018.pdf>
- Kevan tutkimuksia 1/2021: Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2020. Saatavilla 12.3.2021 <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/tyoelamapalvelut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2020-raportti.pdf>
- Kirkkohallitus (2014). Kohtaamisen kirkko - Suomen evankelis-luterilaisen kirkon toiminnan suunta vuoteen 2020. Suomen ev.-lut. kirkon julkaisuja 7. Kirkko ja toiminta. Helsinki. Saatavilla 22.4.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/52566740/Kohtaamisen+kirkko/d3b98b1a-8d4c-fcf5-01f3-02e8ba28a784>
- Kirkkohallitus (2020). Kirkon ammattien yhteinen ydinosaamiskuvaus. 2020 Kirkkohallitus. Saatavilla 12.3.2021 https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Kirkon_ammattien_yhteen_ydinosaamiskuvaus_2020_pdf.pdf/803a8b5f-d968-c60c-a44c-c2a81d57eea1?t=1596644147400
- Kirkon koulutuskeskus. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaaminen 2010. Saatavilla 18.3.2021 <https://docplayer.fi/48057883-Kirkon-hengellisen-tyon-ammattien-ydinosaaminen-kirkon-koulutuskeskus.html>
- KJ 1055/1991. Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v.1993. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>
- Koenig, H. G. (2012). Religion, Spirituality and Health: The Research and Clinical Implications. *International Scholarly Research Notices*, vol. 2012. *ISRN Psychiatry*, p. 1–33. Saatavilla 13.2.2021 <https://www.hindawi.com/journals/isrn/2012/278730/>
- Koenig, H. G., King, D., & Carson, V. B. (2012). *Handbook of religion and health* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Kopperi, K. (2015). *Ristin rakkaus. Matka Lutherista suomalaiseseen seurakuntaelämään*. Helsinki: Kirjapaja.

- Kopperi, K. (2019). Mitä on kirkollinen johtaminen? – Kirkollisen johtamiskoulutuksen synty. Teoksessa K. Kopperi, T. Malo & J. Tanska (toim.), *Laki, evankeliumi ja KirVesTes -johtajana kirkossa* (s. 12–28). Helsinki: Kirjapaja.
- Korhonen, M. (16.9.2020). Laaja tutkimusaineisto osoittaa, että usko ja hyvinvointi kulkevat käsi kädessä. *Uusi tie*. Verkkolehti. Saatavilla 4.3.2021 <https://uusitie.com/laaja-tutkimusaineisto-osoittaa-usko-ja-hyvinvointi-kulkevat-kasi-kadessa/>
- Kotila, H. (2003). Spiritualiteetti – ajankohtainen näkökulma. Teoksessa S. Häyrynen, H. Kotila & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s.13–23). Helsinki: Kirjapaja.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- L 1050/2018. Tietosuojalaki. 5.12.2018/1050
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050>
- L 1054/1993. Kirkkolaki. 26.11.1993/1054
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kirkkolaki>
- Lahtiluoma, S. (2015). Kuinka säilyttää into muutoksessa? Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 73–77). Helsinki: Kirjapaja.
- Louheranta, O., Lähteenvuo, M., & Kangasniemi, M. (2016). Henkinen ja hengellinen tuki terveydenhuollossa – kenen vastuulla? *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 53(4). Saatavilla 19.2.2021 <https://journal.fi/sla/article/view/59668>
- Luoma, T. (2015). Tulevaisuuden johtaminen – Tulevaisuuden kirkko. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 185–189). Helsinki: Kirjapaja.
- Luukkala, J. (2011). *Jaksaa, jaksaa, jaksaa: Työhyvinvointitaitojen kirja*. Helsinki: Tammi.
- Maarala, L. (2006). Hengellinen ohjaus ryhmässä. Teoksessa H. Kotila (toim.), *Hengellisen ohjauksen kirja* (s. 169–185). Helsinki: Kirjapaja.
- Manka, M. (2012). *Työnilo* (1.-3. p.). Helsinki: Sanoma Pro.

- Manka, M., & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro.
- Martling, C. H. & Pottonen, R. (1989). *Puhuva hiljaisuus*. Helsinki: SLEY-kirjat.
- Miettinen, D. (5.2.2021). Työ kirkossa ei takaa automaattisesti hengen ravintoa. *Kotimaa lehti Pro -liite*, s. 2–4.
- Moberg, D. O. (2001). *Aging and Spirituality: Spiritual Dimensions of Aging Theory, Research, Practice, and Policy*. New York: The Haworth Pastoral Press Inc.
- Moberg, D. O. (2010). Spirituality Research: Measuring the Immeasurable. *ResearchGate. Perspectives on Science and Christian Faith*, p. 99–112. Saatavilla 11.2.2021 https://www.researchgate.net/profile/David_Moberg2/publication/265037799_Spirituality_Research_Measuring_the_Immeasurable/links/551b17190cf2fdce843865c2/Spirituality-Research-Measuring-the-Immeasurable.pdf
- Munkki Serafim (2006). Idän erämaaisät hengellisinä ohjaajina. Teoksessa H. Kotila (toim.), *Hengellisen ohjauksen kirja* (s. 23–41). Helsinki: Kirjapaja.
- Myllys, Riikka (Kirkkohallitus): Kirkon työntekijöiden hengellinen hyvinvointi 2012 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 2.0 (2018-09-28). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2829>
- Mönkkönen, K., & Roos, S. (2009). *Työyhteisötaidot*. Helsinki: UNIpress.
- Mönkkönen, K., & Roos, S. (2010). *Työyhteisötaidot*. (2. p.). Helsinki: UNIpress.
- Nissinen, L. (2012). *Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouupuminen?* Helsinki: Edita Prima.
- Ojanen, M. (2009). *Hyvinvoinnin käsikirja*. Helsinki: Kirjapaja.
- Oulun seurakunnat. Osallistu. Osallisuus suhteessa -hanke. Saatavilla 25.3.2021 <https://www.oulunseurakunnat.fi/osallistu/osallisuus-suhteessa-hanke>
- Paananen, T. (2015). Yhteisöllisyys synnyttää hyvinvointia. Teoksessa M. Kanner & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 78–90). Helsinki: Kirjapaja.
- Perkkilä, P., & Valli, R. (2015). Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa R. Valli & J. Komulainen (toim.), *Ikkunoita*

- tutkimusmetodeihin 1* (s. 109–120). (4. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). *Measuring workplace spirituality in an Asian context*. Human Resource Development International. Saatavilla 3.1.2021 https://www.researchgate.net/publication/248996650_Measuring_workplace_spirituality_in_an_Aasian_context/link/572f196708aee022975b509b/download
- Raamattu*. (1992). Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Kirjapaja.
- Raunio, A. (2003). Onko olemassa luterilaista spiritualiteettia? Teoksessa O-P. Vainio (toim.), *Johdatus luterilaisen spiritualiteetin teologiaan* (s. 11–36). Helsinki: Kirjapaja.
- Roos, S., & Mönkkönen, K. (2015). *Ihmiseksi työssä: Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta*. Kuopio: UNIpress.
- Saarenmaa, P. (2013). Hartaus antaa vastauksen hengelliseen tarpeeseen. AMK-Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Saatavilla 16.4.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/69732/Saarenmaa_Pia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salomäki, H., Hytönen, M., Ketola, K., Salminen, V-M., & Sohlberg, J. (2019.) Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisu 134: Uskonto arjessa ja juhlassa. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019. [Tiivistelmä]. Saatavilla 26.2.2021 https://evl.fi/documents/1327140/80176671/Tiivistelm%C3%A4_tutkimusraportti.pdf/fcc5b216-b1bb-31a1-79b1-279eaf17e0a3?t=1607000046537
- Saxena, A. (2019.) Workplace Spirituality and Employee Well-Being: An Opportunity for Innovative behavior at work. *Research Journal of Humanities and Social Sciences*. Saatavilla 20.2.2020 https://www.researchgate.net/publication/334675221_Workplace_Spirituality_and_Employee_Well-Being_An_Opportunity_for_Innovative_behaviour_at_work

- Seligman, M. E. P., & Lång, M. (2008). *Aito onnellisuus: Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään*. Helsinki: Art House.
- Suomen ev.lut. kirkko. Kirkonkello-verkkojulkaisu 22.5.2017. Hengellisyden paluu kirkon työyhteisökulttuuriin. Saatavilla 5.3.2021 <https://www.kirkonkello.fi/hengellisyyden-paluu-kirkon-tyoyhteisokulttuuriin/>
- Suomen ev.lut. kirkko. Ovet auki strategia vuoteen 2026. Saatavilla 18.3.2021 <https://evl.fi/documents/1327140/52567038/Ev.lut.kirkko-strategia.pdf/9fb95410-78a0-6ace-a331-aa2c31b869c5?t=1600781363026>
- Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista* (2. p.). Kuopio: UNIpress.
- Suvila, J. (2015). Työyhteisön henkeä ja sielua etsimässä. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 53–61). Helsinki: Kirjapaja.
- Säisä-Winter, P. (2018). *Henkiset voimavarat. Tutkittua tietoa henkisyiden vaikutuksista terveyteen ja hyvinvointiin*. Helsinki: Viisas Elämä.
- Tanska, J. (2019). Hengellisyys, työyhteisö ja johtaminen. Teoksessa K. Kopperi, T. Malo & J. Tanska (toim.), *Laki, evankeliumi ja KirVesTes -johtajana kirkossa* (s. 249–269). Helsinki: Kirjapaja.
- Teinonen, T. (2007). *Terveys ja usko*. Helsinki: Kirjapaja.
- Teinonen, T. (2009). Terveys ja usko lääketieteen näkökulmasta. Teoksessa R. Puustinen (toim.), *Usko toivo ja terveys. Kristillinen usko ja lääkärin työ* (s. 159–176). (Suomen Kristillisen Lääkäriseuran julkaisuja I). Helsinki: Minerva.
- Tieteen termipankki. Filosofia. Teismi. Saatavilla 6.3.2021 <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:teismi>
- Tieteen termipankki. Filosofia. Transsendenssi. Saatavilla 3.1.2021 <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:transsendenssi>
- Tietoarkisto. Etusivu. Aineistot. Aineistojen käyttö ja lataaminen. Saatavilla 28.4.2020 <https://www.fsd.tuni.fi/fi/aineistot/aineistojen-kaytto-ja-lataaminen/>
- Tolonen, M. (2015). Yksilön huomioiminen yhteistoiminnan ja työhyvinvoinnin kentällä. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki*.

- Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 110–119). Helsinki: Kirjapaja.
- Työterveyslaitos. Perehdytys työhyvinvointiin, työterveyteen ja työturvallisuuteen. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Saatavilla 24.3.2021
<https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. Saatavilla 24.3.2021
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työterveyslaitos. Työkykyinen työntekijä. Työterveyshuolto. Työkyvyn tuki. Työkyvyn varhainen tuki. Saatavilla 23.3.2021
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoterveyshuolto/tyokyvyn-tuki/tyokyvyn-varhainen-tuki/>
- Valli, R. (2015). Paperinen kyselylomake. Teoksessa R. Valli & J. Komulainen (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1* (s. 84–108). (4. uud. p.). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vatanen, O. (2003). Laulu ja soitto. Teoksessa S. Häyrinen, H. Kotila & O. Vatanen (toim.), *Spiritualiteetin käsikirja* (s. 317–330). Helsinki: Kirjapaja.
- Vilkkä, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Villani, D., Sorgente, A., Iannelo, P. & Antonietti, A. (2019). The Role of Spirituality and Religiosity in Subjective Well-Being of Individuals With Different Religious Status. *Frontiers in Psychology*. Saatavilla 11.2.2021 <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.01525/full>
- Wikström, O. (1995). *Häikäisevä pimeys: Näkökulmia hengelliseen ohjaukseen*. Helsinki: Kirjaneliö.
- Östring, L. (2015). Hengellisen johtajuuden ulottuvuuksia. Teoksessa M. Kanerva & J. Tanska (toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s. 156–172). Helsinki: Kirjapaja.

LIITE 1. Kysely hengellisestä hyvinvoinnista – syksy 2020

**Kysely seurakunnan työntekijöiden
hengellisestä hyvinvoinnista - syksy 2020**

Seurakunta on uskonnollinen ja hengellinen organisaatio sekä työyhteisö. Toimintaympäristönä seurakunnassa on monia hyvin erilaisia työtehtäviä. Osaan työtehtävistä hengellisyys liittyy selkeämmin ja suuremmin kuin toisiin. Seurakunnan työhön mielletään myös sanat kutsumus ja merkityksellisyys. On kuitenkin jokaisen työntekijän henkilökohtainen asia, kokeeko tekevänsä merkityksellistä tai hengellistä työtä.

1. Koetko sinä tekeväsi kutsumustyötä? *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

2. Koetko sinä tekeväsi merkityksellistä työtä? *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

3. Koetko sinä tekeväsi hengellistä työtä? *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä

4. Miten tärkeää sinulle on oman hengellisen hyvinvointisi kannalta..? *

	Hyvin tärkeää	Tärkeää	Ei kovin tärkeää	Ei lainkaan tärkeää
Jumalanpalveluselämä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seurakuntayhteys *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hengelliset ohjelmat (radio, tv, netti) *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rukous *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hiljaisuus tai hiljaisuuden retriitti *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatun lukeminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hengellinen kirjallisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Usko Jumalaan *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lähimmäisenrakkauden toteuttaminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ihmissuhteet *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkkoyhteisöt ja/tai -sivustot *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Kuvaile muutamalla sanalla mitä hengellinen hyvinvointi sinulle on ja mitä se sinulle merkitsee. *

6. Mistä ja kuinka usein saat tukea hengelliseen elämääsi? *

	Päivittäin	Viikoittain	Vähintään kerran kuukaudessa	Harvemmin	En lainkaan
Työyhteisöstä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työtehtävistä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jumalanpalveluselämästä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herätysliikkeestä tai muusta kristillisestä yhteisöstä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hiljaisuudesta tai hiljaisuuden reititistä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raamatusta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rukouksesta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hengellisistä tilaisuuksista tai kokemuksista *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hengellisestä kirjallisuudesta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muista uskonnollisista traditioista (esim. paasto) *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verkkoyhteisöistä ja/tai -sivustoilta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Musiikista ja/tai taiteesta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Luonnosta *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perheestä tai ystävistä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Voitko käyttää työaikaasi oman hengellisyytesi hoitamiseen ja kuinka usein? *

	Viikoittain	Vähintään kerran kuukaudessa	Harvemmin	En lainkaan
Raamatun lukemiseen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rukoukseen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hengellisyyttä tukevaan koulutukseen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hengellisiin tapahtumiin *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Retriitteihin *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Onko työyhteisösi sisäisissä kokouksissa mukana seuraavia hengellisiä elementtejä ja kuinka usein? *

	Viikoittain	Vähintään kerran kuukaudessa	Harvemmin	Ei lainkaan
Hartaus tai hiljentyminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ehtoollinen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Mitkä sanat mielestäsi kuvaavat parhaiten työyhteisösi hengellistä hyvinvointia tällä hetkellä? Valitse kolme vaihtoehtoa. *

- Virallinen
- Toimimaton
- Etäinen
- Torjuva
- Poissulkeva
- Myötätuntoinen
- Turvallinen
- Avoin
- Rohkaiseva
- Toimiva

10. Miten toivoisit hengellisyyttäsi tuettavan työnantajan toimesta ja kuinka usein? *

	Viikoittain	Kerran kuukaudessa	Kerran vuodessa	Ei lainkaan
Aikaa Raamatun lukemiseen ja rukoukseen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hengellisen matkakumppanuuden ryhmä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koko työyhteisön yhdessä toteuttamat jumalanpalvelukset *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hartaushetket osana työntekijäkokouksia *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hiljaisuuden reitit *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hengellistä identiteettiä vahvistava koulutus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työyhteisön yhteiset virkistyspäivät *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Millä muulla tavoin toivoisit hengellisyyttäsi tuettavan työyhteisössä?

12. Jäikö sinua joku asia pohdituttamaan tai jäikö meiltä jotain oleellista kysymättä? Voit kertoa ja antaa meille palautetta tässä.
