

VELVOLLISUUDESTA ILOON
Diakoniatyöntekijöiden kokemuksia kutsumuksesta
ja sen merkityksestä työssä

Auli Hokkanen & Marjaana Juola

Opinnäytetyö

Kevät 2014

Diakonia ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Diakonisen sosiaalityön suuntausvaihtoehto

Sosionomi (AMK) + diakonia-työntekijän virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Hokkanen, Auli & Juola, Marjaana. Velvollisuudesta iloon. Diakoniatyöntekijöiden kokemuksia kutsumuksesta ja sen merkityksestä työssä. Diakonia ammattikorkeakoulu, kevät 2014, 56 sivua, 1 liite. Sosiaali-alan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK) + diakoniatyöntekijän virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön keskeisenä tutkimustavoitteena oli selvittää, miten nykypäivän diakoniatyöntekijät kokevat kutsumuksen ja sen merkityksen omassa työssään. Tutkimuksen kohderyhmä koostui kuudesta Kuopion ja Oulun hiippakunnissa työskentelevästä seurakunnan diakoniatyöntekijästä. Tutkimus oli kvalitatiivinen, ja se toteutettiin teema-haastatteluin. Analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä.

Tutkimustulosten perusteella voi todeta, että haastateltaville juuri kutsumus antoi lähtökohdan diakoniatyölle, ja heille kutsumuksen merkitys diakoniatyössä oli suuri. Kutsumuksen vaikutuksesta oma työ koettiin merkityksellisenä. Haastateltavat määrittelivät kutsumuksen olevan sitä, että diakoniatyöntekijä kokee olevansa omassa työssään oikeassa paikassa, oikeassa tehtävässä Jumalan käytössä. Esille tuli hyvin erilaisia keinoja kutsumuksen vahvistamiseen; päälimmäisenä oman hengellisen elämän hoitaminen. Tutkimuksen perusteella voimakkaalla kutsumuksella havaittiin olevan myös kääntöpuolensa. Haastateltavat toivat esiin kuinka voimakkaan kutsumuksen omaava työntekijä voi kokea ristiriitaa oman kutsumuksensa ja työnantajan odotusten kanssa tai kyseenalaistaa työtoverinsa kutsumuksen. Nämä voivat merkitä ristiriitoja työyhteisössä. Työn merkityksellisyyden kokeminen ja kutsumuksen vahvistuminen edellytti haastateltavien mukaan myös työyhteisön ja esimiehen tukea.

Asiasanat: diakoniatyö, kutsumus, motivaatio, työyhteisö, kvalitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Hokkanen, Auli & Juola, Marjaana

Diaconal workers' experiences of vocation and its meaning in work.

56 pages., 1 appendix. Language: Finnish. Spring 2014.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services + Diacon.

The theme of this research was to find out how diaconal workers experience their vocation and its meaning in their own work. Theme on this research came from diaconal workers of Kuopio parish, what is an important issue from their point of view.

The research was qualitative and it was implemented by interviews. The research cluster consisted of six persons who worked as diaconal workers in dioceses of Kuopio and Oulu. Interviews were analysed by grounded theory.

As a main result of this thesis it was found out that diaconal workers experienced vocation as a basis to their work. The influence of vocation seemed to be quite significant. Vocation influenced experiencing their work meaningful. Many interviewees brought out that vocation sets them to the right place, to the right work and in use of God. They also brought out different kinds of ways to strengthen their vocation, but most important was taking care of their own spiritual life. Vocation also has its reverse side, which can cause dissonance in working community. To experience meaningfulness at their work, support in the working community is also needed.

Keywords: vocation, diaconwork, motivation, work community, qualitative research

SISÄLLYS

1	DIAKONIATYÖSTÄ JA KUTSUMUKSESTA.....	6
2	DIAKONIATYÖ SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAISESSA KIRKOSSA	7
2.1	Diakonia kirkkolaisissa ja kirkkojärjestyksessä	7
2.2	Diakoniatyön juurilla	7
2.3	Diakoniatyön kehittyminen Suomessa	8
2.4	Diakoniatyöntekijä – kirkon palvelija	10
3	NÄKÖKULMIA KUTSUMUKSEEN	11
3.1	Luterilainen kutsumusajattelu.....	11
3.2	Kutsumuskäsitteen muuttuminen diakoniatyössä.....	12
3.3	Kutsumuksen kääntöpuoli	15
3.4	Kutsumus aikaisemmissa tutkimuksissa.....	17
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET	22
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
5.1	Teemahaastattelu	23
5.2	Haastateltavien valinta ja haastattelujen toteuttaminen	24
5.3	Aineiston analyysi	25
5.4	Tutkimusjoukon kuvaus	25
5.5	Tutkimuksen luotettavuus.....	26
6	HAASTATTELUIJEN TULOKSET	28
6.1	Mitä kutsumus merkitsee?	28
6.2	Voiko kutsumustaan toteuttaa?	30
6.3	Mikä vahvistaa kutsumusta?.....	31
6.4	Millaisia haasteita kutsumus kohtaa?	33
6.5	Yhteenvetoa aineistosta	38
7	TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA	39
7.1	Kutsumus voimavarana	39
7.2	Koulutuksen merkitys kutsumukselle.....	41
7.3	Kutsumuksen muuttuminen	42
7.4	Kutsumuksen haasteita	42
7.5	Kutsumuksen vahvistaminen	45
7.6	Jatkotutkimusaiheita	46
7.7	Ammatillinen kasvu.....	47

LÄHTEET	49
LIITE 1: Teemahaastattelun runko.	55

1 DIAKONIATYÖSTÄ JA KUTSUMUKSESTA

Diakoniatyön alkuvaiheessa 1800-luvun lopulla diakoniatyöntekijältä edellytettiin vahvaa kutsumusta ja uhrimieltä. Diakoniatyön kehitys on muuttanut myös käsityksiä ammatin kutsumusajattelusta. Viimeisten vuosikymmenten aikana kutsumus on mielletty ammatillisen osaamisen osaksi. Tälle vuosituhannelle tultaessa, viimeisimmissä diakoniatyötä käsittelevissä alan teoksissa kutsumus on sivuroolissa, jos sitä on laisinkaan mainittu. (Ryökäs 2011, 137.)

Nykypäivänä kutsumus ei ole ainoastaan kristillinen hyve, joka ymmärretään palveleminen heittäytymisenä itsensä uhraten. Kutsumus on myös intohimoa työhön, kokemista, että tässä olen parhaimmillani. Kutsumuksellisen työn tekemisestä hyötyy niin työntekijä itse kuin työnantajakin (Järvilehto 2013, 16). Suuntaamalla oikein voimavaransa jää aikaa myös itsensä ja perheen hyvinvoinnin ylläpitämiseen.

Diakoniatyö on perinteisesti ollut tekijänsä näköistä ja työntekijä on voinut pitkälti itse määrittellä työn tekemisen tapansa. Tätä on pidetty motivoivana tekijänä sekä tukena työssä jaksamiselle. Individualistisen työkuiltuurin ongelmana on kuitenkin saada sovittua yhteen sekä organisaation työlle asettamat tavoitteet että työntekijän oman ideat, jotta seurakunnan perustehtävä toteutuisi. (Kiiski 2013, 84.) Toisaalta diakoniatyö elää jatkuvan muutoksen keskellä niin työn sisältöjen kuin sen kirkollisen aseman osalta. Diakonaattiuudistuksesta on käyty keskustelua kirkossamme vuosikymmeniä. Onko sillä vaikutusta kutsumukseen?

Tämän opinnäytetyön tehtävänä on tutkia diakoniatyöntekijöiden kokemuksia kutsumuksesta ja sen merkityksestä työssä. Tutkimuksen aihe tuli esille, kun Kuopion seurakuntayhtymän diakoniatyöntekijöitä pyydettiin ehdottamaan heidän näkökulmastaan tärkeitä opinnäytetöiden aiheita. Kutsumus on edelleen ajankohtainen aihe kirkon työntekijöille. Mutta tekevätkö nykypäivän diakoniatyöntekijät kutsumustyötä? Mitä kutsumus heille merkitsee? Antaako kutsumus voimaa, vai pakottaako se tekemään sellaistaakin, jota ei haluaisi tehdä? Näiden kysymysten äärellä ryhdyttiin tekemään tätä opinnäytetyötä. Halusimme selvittää koulutuksen vaikutusta kutsumukseen, sekä sitä, miten työ haastaa kutsumusta, millä tavoin kutsumusta voisi vahvistaa sekä mitä haasteita voima-

kas kutsumus asettaa työyhteisölle. On mielenkiintoista tietää, mikä arvo ja merkitys kutsumuksella on nykypäivän diakoniatyöntekijälle.

2 DIAKONIATYÖ SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAISESSA KIRKOSSA

2.1 Diakonia kirkkolaissa ja kirkkojärjestyksessä

Kirkon perustehtävä on määritelty kirkkolaissa. Sen perusteella kirkko tunnustuksensa mukaan julistaa Jumalan sanaa, jakaa sakramenteja sekä toimii muutenkin kristillisen sanoman levittämiseksi ja lähimmäisen rakkauden toteuttamiseksi (Kirkkolaki 1:2). Kirkkolaki määrittelee myös, miten tämä perustehtävä käytännössä on toteutettava. Kirkkolain mukaan seurakunnan on muun muassa huolehdittava jumalanpalveluksista, sakramenteista ja muista kirkollisista toimituksista, kristillisestä kasvatuksesta ja diakoniasta, muiden kristilliseen sanomaan perustuvien palvelutehtävien ohella (Kirkkolaki 4:1).

Kirkkojärjestys määrittelee diakonian seuraavasti:

Seurakunnan ja sen jäsenten tulee harjoittaa diakoniaa, jonka tarkoituksena on kristilliseen rakkauteen perustuva avun antaminen erityisesti niille joiden hätä on suurin ja joita ei muulla tavoin auteta (Kirkkojärjestys 4:3)

2.2 Diakoniatyön juurilla

Diakonia on palvelutyötä, jota tulee tehdä Jeesuksen antaman käskyn mukaisesti rakastamalla lähimmäisiä ja huolehtimalla köyhistä. Alkuseurakunnassa tätä käskyä toteutettiin valitsemalla seitsemän hyvämaineista, Hengen ja viisauden täyttämää miestä, joiden tehtävänä oli huolehtia hädänalaisten toimeentulosta. Kreikan kielen sana *diakonos* merkitsee palvelijaa. (Jolkkonen 2006, 121 - 122.)

Diakoniatyölle luonteenomaista on ollut sen muuttuminen ajan tarpeita vastaavaksi, mutta keskeistä sille on aina ollut köyhien auttaminen. Köyhyys ilmiönä näyttäisi olevan pysyvä. Matteuksen evankeliumi vahvistaa tämän käsityksen toteamalla; ”köyhät teillä on luonanne aina”. (Jolkkonen 2006, 112.) Tosin diakoniatyö on ollut myös hengellinen palvelutehtävä. Sen sielunhoidollinen luonne oli esillä jo apostolien aikana. Diakoni mahdollisti ehtoolliselle osallistumisen myös niille, jotka eivät päässeet seurakunnan ehtoollisen viettoon (Kuusimäki 2012, 23).

Uuden tutkimuksen valossa nykyisen kaltaisen diakoniatyön perusteleminen alkukirkollisena perinteenä on vaikeampaa. Tulkinnat ovat ristiriitaisia. Toisaalta nähdään alkukirkollisen perinteen olevan juuri karitatiivis-sosiaalisessa auttamistyössä, toisaalta nähdään, että diakonian sosiaalityön muodot olisivat kehittyneet vasta huomattavasti myöhemmin. (Jolkkonen 2006, 121; Latvus 2009, 42.) Ajatus diakoniasta naisille sopivana, nöyränä ja hiljaisena palvelemisena, on tulkittu vasta 1850-luvulla (Kauppinen-Perttula 2004a, 35).

Diakonian kehittymiseen erityisesti 1700- ja 1800-luvun vaihteessa vaikuttivat yhteiskunnalliset muutokset (teollistuminen), henkisyyden nousu (pietismi), kirkon sisäiset uudistuspyrkimykset ja naisten aseman muuttuminen (Rättyä 2009, 17). Yhteiskunnallisen avun lisäksi tarvittiin myös muita auttajatahoja. Diakonissalaitoksia, jossa koulutettiin sairaanhoitajasisaria, perustettiin Saksan mallin mukaan 1800-luvulla myös Pohjoismaihin. Laitoksissa korostettiin työtä elämäntapana (palkattomuus) ja niissä opiskeleville korostettiin ehdottomuutta, naimattomuutta, pyyteettömyyttä ja kutsumustietoisuutta. (Rättyä 2009, 19.)

2.3 Diakoniatyön kehittyminen Suomessa

Suomalainen diakonia on kansainvälisesti tarkasteltuna erityislaatuista. Diakonin virka on oltava pappisviran lisäksi jokaisessa seurakunnassa. Tämän mahdollistaa vuonna 1943 voimaan tullut kirkkolaki. (Gothóni & Jantunen 2010, 58.)

Ammatillisen diakoniatyön juuret ovat Suomen ensimmäisessä diakonissalaitoksessa, jonka perusti Helsinkiin vuonna 1867 Aurora Karamzin saksalaisvaikutteiden myötä

(Kauppinen-Perttula 2004, 20; Pyykkö 2004; 115). Diakonissalaitoksia ja -yhdistyksiä perustettiin Suomeen useita, ja alkuvuosien epäilyn jälkeen niiden laupeudentyö haluttiin myös seurakuntiin. Seurakunnat palkkasivat diakonissoja valtionavulla, joka oli tarkoitettu kiertävien sairaanhoitajien palkkaamiseen. Seurakuntadiakonian hoidollista luonnetta kritisoitiin, ja 1900-luvun alussa koulutettiin jonkun aikaa miesdiakoneja, joiden tehtävät painottuivat muun muassa vaivaishoitoon, puutteessa olevien lasten kasvatukseen ja opetukseen sekä Raamattujen ja hengellisen kirjallisuuden levittämiseen. Tämä koulutus lakkautettiin kuitenkin parikymmentä vuotta myöhemmin. Seurakunnat eivät palkanneet pelkästään diakoneja, ja työn sairaanhoidollinen luonne säilyi. (Kuusimäki 2012, 33.)

Köyhäinhoito on kuulunut kirkon tehtäviin keskiajalta saakka. 1800-luvun puolivälin jälkeen kirkolle kuuluvia tehtäviä annettiin kunnille. Suomalainen sosiaalipolitiikka kehittyi toden teolla 1900-luvun puolessa välissä. 1920-luvulla köyhäinhuollon tehtävä poistettiin virallisesti kirkolta, kun köyhäinhuoltolaki tuli voimaan. Ihmiset alkoivat olla riippuvaisia julkisesta sosiaaliturvasta, ja kirkolle tuli hätä diakonissojen siirtymisestä kuntien terveystarviksi. Tämä aiheutti sen, että kirkon oli määriteltävä uudestaan sen tekemä laupeudentyö ja tämä edesauttoi diakonian viran lakisääteisyys syntymistä. Tavoitteena oli, että jokaiseen seurakuntaan perustettaisiin diakonian virka. Kristillinen laupeudentyö linjattiin ”hengellisen, ruumiillisen ja aineellisen avun antamiseksi seurakunnan hädänalaisille”. Tällöin myös diakoniaan tuli linjaus, että sen tulisi kohdistua niihin, joiden hätä on suurin tai johon muu avustustoiminta ei ulotu. (Kuusimäki 2012, 32, 35.) Seurakuntadiakonian tehtävänä oli täydentää kunnan tarjoamia palveluja. Koulutusta uudistettiin siten, että diakonissat saivat myös sairaanhoitajan pätevyyden. 1950-luvulla koulutuksessa alettiin painottaa sosiaalihuollollista osaamista. Nähtiin, että diakoniatyössä tulisi keskittyä enemmän hädän syiden ja yhteiskunnan rakenteellisten ongelmien selvittämiseen. Tästä huolimatta diakonissat toimivat pitkälti sairaanhoidollisissa tehtävissä painottuen vanhusten ja aikuisten kotisairaanhoitoon. Kunnallisen terveydenhuollon laajentuessa diakonissojen kotikäyntityön sisältö muuttui enemmän sie-lunhoidolliseksi. (Kuusimäki 2012, 36; Pyykkö 2004, 123.)

Kirkon diakoniatyö etsi paikkaansa jälleen 1960-luvulla. Pyrkimyksiä oli vasta henki-seen ja hengelliseen hätään, mutta samalla suuntautua yhteiskunnalliseen työhön. 1970-luvulla aloitettiin seurakuntakuraattorin koulutus, joka suuntautui keski-ikäisten mielen-

terveys- ja sielunhoitotyöhön. Kansanterveyslaki vuonna 1972 jätti seurakuntien sairaanhoitajadiakonissat huomioimatta ja kotisairaanhoidon siirtyi pois seurakuntien diakoniatyöstä. Tämän seurauksena hengellisyyden merkitys korostui, ja mukaan tuli myös virkistystoiminta. 1980-luvulla painotus oli vanhus- ja sielunhoitotyössä laajentuen kuitenkin vammaisiin, perheisiin ja työttömiin. (Kuusimäki 2012, 36.) 1990-luvulla laman seurauksena seurakuntadiakonian painopiste siirtyi vanhustyöstä, kotikäynneistä ja sielunhoidosta taloudelliseen avustamiseen. Hengellisen ja henkisen työn rinnalle tuli taloudellinen avustus. Samalla kirkon tekemä diakoniatyö tunnustettiin yhteiskunnallisesti merkittäväksi. (Pyykkö 2004, 132.)

Nykypäivänä diakoniatyön yksi keskeinen toiminta-alue on ruoka-apu ja taloudellinen auttaminen. Kirkon diakoniatyö on monimuotoista ja toimintamuotojen lista sisältää niin vanhus-, vammais-, päihde-, kriminaali- ja monikulttuurisuustyön (Kiiski 2013, 12). Kirkkohallituksen tilastotiedon mukaan vuonna 2012 diakoniatyöntekijöitä oli Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa 1 396. Naisten osuus diakoniatyöntekijöistä on huomattava, sillä heidän osuutensa vuonna 2011 oli 92 %. (Kiiski 2013, 14 – 15.)

2.4 Diakoniatyöntekijä – kirkon palvelija

Diakonian ammatin kuvauksessa määritellään, että diakonia on uskoon perustuvaa ja sen motivoimaa toimintaa. Diakoniatyöntekijän ydinosaamiseen kuuluu hengellisen työn osaaminen diakonisen asiakastyön osaaminen, organisaatio- ja kehittämisosaaminen, sekä yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. Diakonian virkaan valmistutaan suorittamalla sosiaali- tai terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, joka antaa kaksoispätevyyden joko sosionomi (AMK) -diakoniksi tai sairaanhoitaja (AMK) -diakonissaksi. Opinnot sisältävät piispainkokouksen päätöksen mukaiset 90 opintopisteen teologiset ja seurakunnan ja kirkon työhön liittyvät opinnot. Opinnot suoritetaan Diakonia-ammattikorkeakoulussa. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.)

Diakoniatyöntekijän tulee ennen diakonivihkimystä osallistua hiippakunnan järjestämään orientaatiokoulutukseen. Koulutuksen tavoitteena on tukea virkaan vihittävää diakonia tai diakonissaa hänen valmistautuessaan vihkimykseen ja diakonian virkaan. Valmistautuminen on luonteeltaan sisäistä, henkistä ja hengellistä valmentautumista ja

yhteistä keskustelua ja hiljentymistä. Vihkimys merkitsee sitoutumista Kristuksen kirkkoon. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.)

Vihittäväällä tulee olla sisäinen eli henkilökohtainen kutsumus (*vocatio interna*) ryhtyä virkaan ja hoitaa sitä kirkon tunnustuksen ja järjestyksen mukaisesti (Sinä olet kanssani 2006, 118). Sisäinen kutsu on sukua uskolle ja kuten uskokin, myös sisäinen kutsu tulee ulkoa, Jumalalta Pyhän Hengen välityksellä. Kutsu on aina henkilökohtainen. (Huovinen 2001, 213 – 214.) Toisaalta sisäisellä kutsumuksella tarkoitetaan nykyään useimmiten maallista kutsumusta, eli taipumusta ja halua tietynlaiseen työhön (Raunio 2004, 77). Ulkoinen kutsu (*vocatio externa*) on kirkon yhteisönä antama kutsu ja valtuutus (Sinä olet kanssani 2006, 118.) Tosin diakonian vihkimys ei edellytä vokaatiota eli virkaa seurakuntaan (Saraja 2009, 101).

3 NÄKÖKULMIA KUTSUMUKSEEN

3.1 Luterilainen kutsumusajattelu

Lutherin regimenttioppi eli oppi Jumalan kahdesta hallintavallasta vaikutti näkyvästi myös Lutherin käsitykseen kutsumuksesta. Regimenttiopissa Jumala hallitsee ja pitää huolta maailmasta sekä maallisen että hengellisen regimentin avulla (Murtorinne 1983, 31; Heinimäki & Jolkkonen 2008, 200). Ne eivät sulje toisiaan pois, vaan ovat saman todellisuuden kaksi eri ulottuvuutta (Heinimäki ym. 2008, 201). Maallisen regimenttiin Luther luki sekä esivallan että perheen ja hengelliseen regimenttiin sanan ja sakramentit (Vikström 1983, 20) Maallisessa regimentissä kaikki virat ja tehtävät ovat erilaisuudestaan huolimatta Jumalan luomia ja kaikki yhtä tärkeitä ja arvokkaita (Elenius 1983, 39). Maallinen ja hengellinen kutsumus ovat tasavertaisia, sillä luterilaisuudessa elämän keskus on arki. Jumala on läsnä arjessa ja maallinen kutsumus toteutuu lähimmäisen palvelemisena (Heinimäki ym. 2008, 89-90; Elenius 1983, 43; Raunio 2004, 77). Lutherin kutsumusnäkemys oli kritiikkiä katolisen kirkon kutsumusnäkemykselle, jossa jaloitinta kutsumusta edusti vetäytyminen luostariin. Tämä jakoi kutsumuksen hengelliseen

ja maalliseen, jossa hengellinen nähtiin huomattavasti arvokkaampana kuin maallinen. (Heinimäki ym. 2008, 90.)

Lutherin mukaan Jumala toimii maailmassa jatkuvasti. Hän on kätkeytynyt erilaisiin naamareihin (larvas Dei), joilla esiintyy maan päällä. Näitä naamareita ovat myös virat, joiden kautta ja välityksellä Hän antaa meille kaiken hyvänsä. Tavallinen arkityö on yksi naamareista, jonka taakse Jumala kätkeytyy. (Elenius 1983, 41; Heinimäki ym. 2008, 185.) Virka voi myös pakottaa jopa jumalattoman yksilön toimimaan Jumalan rakkauden mukaisesti ja tekemään hyvää toisille (Elenius 1983, 41; Kopperi 2013). Ihminen voi saada Jumalalta kutsun useisiin virkoihin, kuten isän, naapurin, autonkorjajan ja ystävän, ja ne kaikki on pyrittävä hoitamaan tunnollisesti ja siten toteuttaa Jumalan tahtoa (Heinimäki ym. 2008, 90).

Lutherin keskeisenä työmotiivina on lähimmäisenrakkaus. Kutsumus ja virka kuuluvat maan päälle ja niiden tulee palvella ainoastaan toisia ihmisiä ja yhteiskuntaa. Tämän seurauksena ihminen ei voi määrätä toimintansa luonnetta, vaan virka ja lähimmäiset ohjaavat, miten työntekijä heidän tarpeisiinsa vastaa. Kutsumustyötä ei ole siis tarkoitettu tehtäväksi itseä varten, vaan kohteena ja tarkoituksena tulee olla aina lähimmäiset. Luther ei myöskään näe, että työntekoa ja kutsumusta tulisi perustella omaa etua hyödyttävällä toiminnalla, kuten itsensä toteuttamisen tai henkisten lahjojen käytöllä. (Elenius 1983, 43).

Lutherin mukaan ihminen ei kykene rakastamaan lähimmäistään, ennen kuin Jumala ensin on rakastanut ihmistä. Uskon kautta Kristus asuu ihmisessä, ja synnyttää rakkautta rakastaa niitä, jotka ovat kaikkein kurjimpia (Kuusimäki 2012, 29). Luther ei korostanut erityisesti diakoniaa, vaan hän näki kristityt toisiaan rakastavien ihmisten joukkona. Kuusimäen mukaan luterilaisen diakonian lähtökohta ja myös sen vahvuus on juuri Lutherin synnyttämä erityinen näkemys vähäosaisuutta kohtaan.

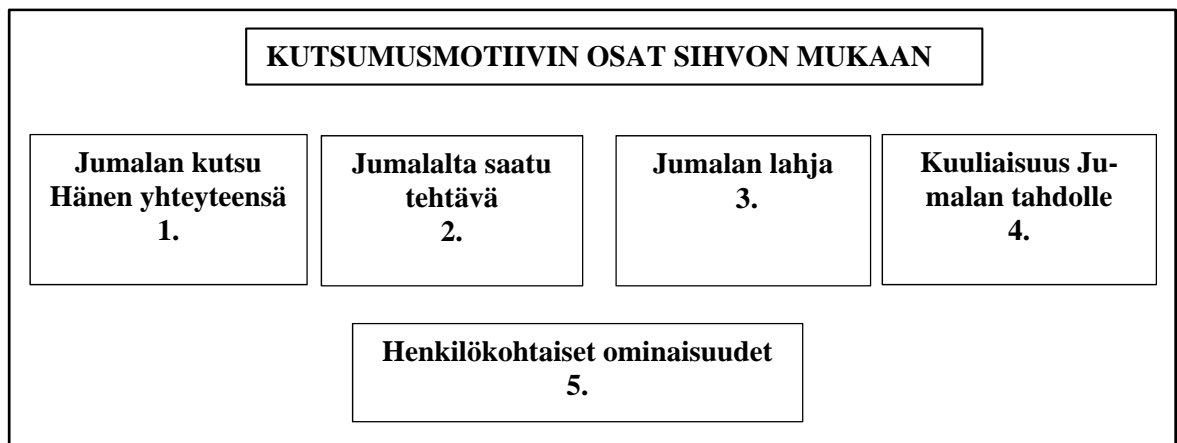
3.2 Kutsumuskäsitteen muuttuminen diakoniatyössä

Suomalaisen diakoniatyöntekijän ihanteena oli pitkään raamatullinen esikuva, jossa korostettiin korkeita vaatimuksia, kuten viisautta, ulkoista moitteettomuutta ja heidän

elämänsä ja työnsä rakentumista uskon perustukselle (Sihvo 1967, 14). Väitöskirjassaan Kauppinen-Perttula (2004b, 36) lainaa piispa Sormusta, joka vuonna 1938 katsoi naisen soveltuvan luonnostaan palvelijaksi:

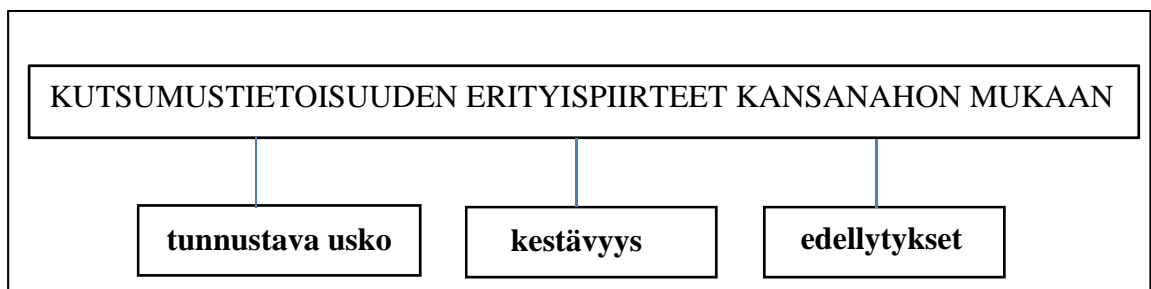
Palvelemisen ja uhrautumisen tarve, jonka Jumala on naiseen istuttanut, saa tässä kutsumuksessa tyydytyksensä ja tulee asetetuksi palvelemaan lähimmäisiämme mitä moninaisimmilla aloilla, jotka muutoin jäisivät kaikkea rakastavaa huolenpitoa vaille.

1950-luvulle saakka kutsumus ymmärrettiin arvon nostamisena ominaisuuksille, jotka liitettiin perinteiseen naisrooliin (Kauppinen-Perttula 2004a, 40). Jouko Sihvo jakoi vuonna 1967 kutsumuksen kutsumus- ja ammattimotiiveihin. Kutsumusmotiivin hän jakoi viiteen osaan. Kutsumustietoisuuden perustana Sihvo piti ihmisen jumalasuhtetta. Ihminen tietää olevansa Jumalan kasvojen edessä ja tunnustautuu Kristuksen opetuslapsiksi. Kutsumusmotiivin toinen osa oli Herralta saatu kutsumustehtävä. Vastaanottaessaan kutsumuksen henkilö ei kysele omaa hyötyään, vaan hän jättäytyy Herran haltuun noudattamaan Hänen tahtoaan. Kolmantena kutsumusmotiivina Sihvon mukaan oli kutsumus lahjana. Kutsumuksen käsittäminen lahjana poistaa sen uhriluonteen ja itsensä kieltämisen. Myös Lutherin kutsumuskäsityksen mukaan kristitty toimii kutsumuksessaan iloisin ja vapain sydämin. Neljäntenä kutsumusmotiivin osana oli kuuliaisuus Jumalan tahdolle. Diakoniatyöntekijä ei voi itse valita työnsä kohteita, vaan työtä ohjaavat lähimmäisen hätä ja Jumalan tahto. Viidentenä motiivina olivat Sihvon mukaan henkilökohtaiset ominaisuudet. Kuviossa (KUVIO 1) ne ovat alimpana, sillä Sihvon mukaan pelkästään ne eivät riittäneet vaan tarvittiin myös erityinen, hengellinen kutsu. (Sihvo 1969, 14 – 17.)



KUVIO 1. Kutsumusmotiivin osat Sihvon mukaan (Sihvo 1969, 14 – 17)

1970-luvulla Erkki Kansanaho (Ryökäs 2011, 134 – 135) muokkasi kutsumustietoisuuden merkityksiä, sillä hänen mielestään Suomessa vallalla olleet pietistiset ihanteet diakoniatyöntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista ja uskonkorostuksista saattoivat karkottaa alalta niitä, jotka olisivat voineet täyttää hyvin tehtävänsä. Kansanaho jakoi kutsumustietoisuuden erityispiirteet kolmeen osaan (KUVIO 2). Ensimmäisen kutsumustietoisuuden lähtökohdaksi hän nosti tunnustavan uskon. Ihminen ottaa tehtävänsä vastaan Jumalalta, lähtee sinne minne tarvitaan eikä kysele omaa etuaan. Toisena erityispiirteenä oli kestävyys. Kutsumus ei voi perustua tilapäiseen innostukseen, sillä työssä tarvitaan sopeutumista karuihinkin olosuhteisiin. Kolmantena erityispiirteenä Kansanaho nosti esiin edellytykset ja halun työhön. Näitä lahjoja oli Kansanahon mukaan alttiisti käytettävä ja myös jatkuvasti kehitettävä. (Ryökäs 2011, 134 – 135)



KUVIO 2. Kutsumustietoisuuden erityispiirteet Kansanahon mukaan (Ryökäs 2011, 134 – 135).

Kansanaho korosti ammattitaidon olevan kirkon työssä aina osana kutsumusta. Hänen mukaansa ne kuuluvat yhteen ja täydentävät toisiaan. Vaikka diakonissan työ on ammatti, niin silti hänen mukaansa ei ole lupa kieltää tehtävän kutsumusluonnetta. Ryökään (Ryökäs 2011, 135) mukaan Kansanaho toteaa, että sen (diakoniatyön) harjoittaja ei palvele ainoastaan ammatti-ihmisenä, vaan ennen kaikkea Herransa lähettinä ja sanansaattajana.

Vuonna 1999 Kati Niemelä (Niemelä 1999, 53) jakoi tutkimuksessaan kutsumuksen hengelliseen ja maalliseen. Hengellisessä kutsumuksessa keskeistä on kokemus Jumalan kutsusta, maallisessa kutsumuksessa korostuu kiinnostus ja itsensä toteuttaminen. Verrattuna Sihvon (Sihvo 1967) tutkimusta kutsumuksesta uudempiin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin, voidaan havaita, että kutsumusta ei määritellä enää yksinomaan Jumalalta

saaduksi kutsuksi, vaan myös haluksi auttaa tai omien lahjojen käytöksi muiden hyväksi (Niemelä 1999, 53; Launonen 2009, 67).

Vuosituhanneen vaihteen diakoniatyötä käsittelevissä oppikirjoissa kutsumusta ei nosteta lainkaan esille (Ryökäs 2011, 137). Tämä muutos johtuu osittain myös diakonian kansainvälisestä tutkimuksesta ja diakonian opillisen näkemyksen muutoksesta. Diakoniaa ja diakoniatyön tekemistä ei nähdä enää yksilökeskeisesti vaan tehtäväkeskeisesti, jolloin lähimmäisen auttaminen on tärkeintä (Ryökäs 2011, 139 – 140). Käsitteenä kutsumus on hyvin moniulotteinen ja se saa erilaisia merkityksiä.

3.3 Kutsumuksen kääntöpuoli

Nykypäivänä ajattelumaailmamme on hyvin pitkälle omien henkilökohtaisten mieltymysten ja etujen tavoittelemista. Vaikka kirkon alalle hakeutuvat ovat edelleen kutsumustietoisia, ollaan kaikesti kaukana sellaisesta todellisesta uhrautumisesta, jonka esimerkkeinä voisivat olla Florence Nightingale tai äiti Teresa. Florence Nightingale Ihminen myytin takana kirjassa Moberg (Moberg 2012, 133) kirjoittaa tästä uhrautuvasta sairaanhoitajasta:

Hänellä itsellään oli suora yhteys Jumalaan, ja hän tunsu Jumalan tahdon, mutta ei odottanut muiden vakuuttuvan hänen uskostaan... 2000-luvun yhteiskunnallisessa keskustelijassa tällainen vahva usko herättää melkein pä kateutta: olisi epäilemättä helpompaa perustella olevansa oikeassa, jos voisi vedota siihen, että on itse vain korkeampien voimien työkalu

Ihanteita on hyvä olla, mutta valinnat tehdään kuitenkin omista intresseistä käsin. Voiko tähän sisältyä myös vaara, että työ nähtäisiin vain välineenä toteuttaa omaa näkyään, omaa sisäistä kutsumustaan? Voiko oma kutsumus olla niin vahva, että kirkon, työnantajan, odotukset työstä eivät toteudu? Kirkon odotukset työnantajana on määritelty selvästi. Diakoniatyöntekijään kohdistuvat odotukset on kirjattu Diakonian viranhaltijan sekä Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosamiskuvaukseen. On tärkeää, että työntekijä tuntee kirkon arvot ja sitoutuu niiden mukaiseen toimintaan. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a)

On arvokasta, että kirkon työntekijällä on sisäinen kutsumus, mutta olennaista on se, millaiseen tehtävään kutsumus kohdistuu. Parhaassa tapauksessa sisäinen kutsumus ja työnantajan odotukset kohtaavat. Huonoimmassa tapauksessa käy niin, että työntekijä toteuttaa omaa missiotaan aiheuttaen ongelmia ja ristiriitoja. Voimakas kutsumustietoisuus ja oma näkemys työn tavoitteista saattaa olla työntekijälle erilainen kuin esimiehen tuomat tavoitteet. Tällöin työntekijä ottaa johtajuuden omiin käsiinsä. (Kopperi 2010; Salmi 2001, 177.)

Diakoniatyöntekijä tekee työtä apua tarvitsevien ihmisten kanssa. Auttamistyö perustuu siihen, että apua tarvitseva voi luottaa diakoniatyöntekijän rehellisyyteen ja aitouteen yhteistyösuhteen aikana. Vaitiolovelvollisuus sitoo diakoniatyöntekijää. Asiakaslähtöinen auttaminen merkitsee myös sitä, että yhteistyössä edetään apua tarvitsevan ehdoilla ja hänen tarpeistaan käsin. (Rättyä 2012, 82 – 83, 109)

Sanotaan, että diakoniatyöntekijän persoona on hänen työvälineensä. Tällaisista lähtökohdista toimiva työntekijä voi kuitenkin muodostaa uhan, jossa autettavista ihmisistä tulee välineitä. Auttamisesta voi muodostua väline oman persoonan pönkittämiseen, jolloin työntekijä laiminlyö asiakkaan todelliset tarpeet ja konkreettisten auttamiskeinojen selvittelyn. Hengellisen työn näkökulmasta katsottuna voi riskinä olla, että työntekijästä suorastaan tulee ”armonväline”, jolla Jumala toimii ihmisten elämässä. (Stenlund 2012, 189.)

Diakoniatyöntekijältä vaaditaan ammattitaitoa, jonka kehittymiseen vaaditaan paitsi tutkintoa myös oman elämänhistorian ja juurien merkityksen tiedostamista oman persoonan kehittymiselle. Voi olla mahdollista, että tällainen kehittyminen jää saavuttamatta, tai se jää vaillinaiseksi. Ihmiseltä voi puuttua kyky oman toiminnan ja suhtautumistapojen pohtimiseen, mikä aiheuttaa vaikeuksia suhteessa työtovereihin. Lindqvistin (Stenlund 2012, 185 – 186) mukaan diakoniatyöntekijästä voi tulla suorastaan super-työntekijä, jonkun muun toimijan kuten Jumalan käyttöön. Jumala käyttää diakoniatyöntekijän persoonaa työvälineenään. Tällöin työntekijä ei katso olevansa vastuusta omista tekemisistään.

Hengellisten kysymysten käsittelemiseen diakoniatyöntekijä tarvitsee erityistä herkkyyttä. Asiakkaan maailmankuva voi olla täysin erilainen kuin työntekijän, joten työntekijältä

edellytetään omien asenteiden, arvojen ja hengellisyyden tiedostamista. Kuitenkin voi käydä niin, että hengellisen tuen antaminen ja sielunhoito menee muun tuen edelle, ikään kuin muut elämän ongelmat olisivat vähempiarvoisia. Asiakaslähtöisyys katoaa, kun työntekijän oma tarve ja työnäky diakoniatyöstä hengellisen tuen antamisena tulee ensisijaiseksi. Toisaalta työntekijä voi kokea kyvyttömyyttä kohdata hengellisiä asioita, jolloin ne sivuutetaan ja asiakas ohjataan esimerkiksi papin luokse. (Rättyä 2012, 88 – 89.)

Kutsumuksen merkityksen korostamiseen liittyy vaaroja sekä työntekijän että työyhteisön näkökulmasta. Mitä enemmän seurakunnassa korostetaan työntekijöille seurakuntatyön kutsumuksellista merkitystä, sitä ahdistavampana henkilöstö voi alkaa kokea oman riittämättömyytensä. Työn rajaaminen voi olla työntekijöille tällöin melko vaikeaa ja sen seurauksena ajan myötä henkilöstö alkaa uupua (Salmi 2001, 177 – 178).

Kutsumus itsessään voi myös velvoittaa. Koska diakoniatyöntekijän identiteetti on vahvasti kiinni hänen omassa persoonassaan, velvollisuus ja vastuuntunto voivat syöstä uupumukseen (Stenlund 2012, 190). Myös Raamattu antaa tälle esimerkin. Raamattu kertoo, että Jeesus meni kylään erään Martan taloon. Martalla oli sisko nimeltään Maria. Jeesuksen opettaessa istui Maria Jeesuksen jalkojen juuressa kuuntelemissa, mutta Martta oli kiinni kotitöissä.

Martalla oli kädet täynnä työtä vieraita palvellessaan, ja siksi hän tuli sanomaan: ”Herra, etkö lainkaan välitä siitä, että sisareni jättää kaikki työn minun tehtäväkseni? Sano hänelle, että hän auttaisi minua.” Mutta Herra vastasi: ”Martta, Martta, sinä huolehdi ja hätäilet niin monista asioista. Vain yksi on tarpeen. Maria on valinnut hyvän osan, eikä sitä oteta häneltä pois” (Luuk.10: 40-42).

3.4 Kutsumus aikaisemmissa tutkimuksissa

Kutsumus tutkimusaiheena on usein liitetty hengellistä työtä tekevien, kuten pappien, sekä opetus- ja hoitotyön ammattiryhmiin. Klassikkotutkimus diakoniatyöntekijöiden kutsumuksesta on vuodelta 1967 oleva Jouko Sihvon Diakonia – kutsumus ja ammatti. Sihvon tavoitteena oli selvittää miten diakonissat suhtautuvat seurakuntasisaren virkaan, sillä seurakunnissa kärsittiin tuolloin työntekijäpuulasta. Tutkimusmenetelmä oli kvanti-

tatiivinen ja vastaukset kerättiin kyselylomakkeella. Tutkimukseen osallistui (N=1373) diakonissakoulutuksen saaneita henkilöitä. Vastaukset analysoitiin faktorianalyysillä. Sihvon tutkimuksessa kutsumus nähdään Jumalan kutsuna, johon ei liity muita ulottuvuuksia. Kutsumustietoisuuden perustana oli elävä jumalasuhte ja tasapainoinen hengellinen elämä. (Sihvo 1967.)

Väitöskirjassaan vuodelta 1999 Kati Niemelä tutki teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uranvalintamotiiveja ja ammatillista suuntautumista. Tutkimus perustui vuosina 1994 ja 1997 teologiseen tiedekuntaan pyrkineiltä kerättyyn kyselyaineistoon (N=455 ja N=140) ja vuonna 1997 tiedekuntaan pyrkineiden haastatteluihin (N=32). Tutkimuksessa käytettiin sekä laadullista että määrällistä lähestymistapaa. Tutkimus osoitti teologikokelaiden tiedekuntaan pyrkimissyiden muuttuneen viime vuosikymmenien aikana. Erityisesti hengellisen kutsumuksen merkitys oli vähentynyt, mutta se oli edelleen yksi motiiveista hakeutua alalle. Niemelä erotti tutkimuksessaan kutsumuksen hengelliseen ja maalliseen. Hengellisessä kutsumuksessa keskeinen on kokemus Jumalan kutsusta kun taas maallisessa kutsussa korostuu kiinnostus tietylle alalle ja itsensä toteuttaminen parhaalla mahdollisella tavalla. (Niemelä 1999.)

Pontus Salmi (Salmi 2001) tutki väitöskirjassaan seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen keskeisenä tehtävänä oli selvittää paikallisseurakuntien päätoimisten hengellisen työn tekijöiden työmotivaatiota ja sen muodostumiseen keskeisesti liittyviä muuttujia, kuten arvoja, asenteita, työtyytyväisyyttä ja työilmapiiriä. Tutkimus oli kvantitatiivinen ja analyysimenetelmänä käytettiin faktori- ja regressioanalyysiä. Tutkimusaineisto koostui (N=589) evankelisluterilaisen seurakunnan hengellistä työtä tekevien työntekijöiden vastauksista sadasta seurakunnasta ympäri Suomea. Tutkimuksessa kutsumustietoisuus luettiin yhdeksi työn-teen motiiviksi. Tutkimus osoitti, että työntekijöiden kutsumustietoisuus oli korkea ja se korreloi tilastollisesti erittäin merkittävästi uskonnollisen aktiivisuuden kanssa. Lisäksi Salmi havaitsi, että hengellisessä työssä toimiminen ja siinä viihtyminen edellyttää kutsumustietoisuuden lisäksi kristillisen arvoperustan hyväksymistä.

Väitöskirjassaan Kutsumus, palvelustyö, jaksaminen Ulla-Maija Kauppinen-Perttula tutki Oriveden leprasairaalan diakonissasisarten kutsumusta 1900-luvun alkupuoliskolla. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä kutsumus ja palvelu oli naisille itselleen.

Tutkimusaineisto koostui pääosin arkistolähteistä, kuuden tutkimukseen valitun sisaren itsensä tuottamista teksteistä, hakupapereista ja kirjeistä. Tutkimuksessa tuli esille, kuinka vaikeaksi naiset kokivat vaatimuksen jaksamisesta, kun väsyminen selitettiin uskon puutteella. Naisilta odotettiin maksimaalista hoivahyötyä, jota perusteltiin raamatullisin opein. (Kauppinen-Perttula 2004a.)

Niemelä on tutkinut myös pappien ja kanttorien kutsumusta Akavan kirkollisten ammattiliittojen AKI r.y.:n jäsenkyselyssä 2010. Tutkimus oli kvantitatiivinen ja se koski (N=878) Suomen kirkon pappisliiton ja Kanttoriurkuriliiton jäseniä. Kyselyn tuloksista kävi ilmi, että kutsumusajattelu ja työn kokeminen elämäntehtävänä on vähentynyt niin pappien kuin kanttorien keskuudessa. Kuitenkin valtaosa, 81 % kyselyyn vastanneista papeista, koki Jumalan johdattaneen heidät alalle ja koki työnsä Jumalalta saamansa kutsumuksen toteuttamisena. 78 % papeista oli sitä mieltä, että kutsumuksella oli paljon tai erittäin paljon merkitystä työssä jaksamiselle. (Niemelä 2010a.)

Uusinta tutkimusta kutsumuksesta sivuaa Teologiksi ja teologina kasvaminen - tutkimushanke, jossa selvitettiin teologiselle alalle hakeutuvien, alalla opiskelevien ja työelämään siirtyneiden teologien urasuuntautumista. Tutkimus pohjautui heidän keskuudessaan toteutettuihin haastatteluihin, kyselyihin ja kirjallisiin aineistoihin. Hankkeen tuloksista julkaistiin vuonna 2013 kirja, Teologiksi kasvamassa. Tutkimustuloksista ilmeni, että kutsumus näytti olevan keskeinen käsite myös niille teologeille, jotka eivät olleet ajatelleet papin uraa. Kokemus kutsumuksesta tai sen puute suuntasi vahvasti niin teologiselle alalle hakeutumisen prosesseja, opiskelun kulkua kuin työelämään sijoittumista. (Niemelä & Salminen 2013.)

Netta Pitkänen selvitti pro gradu –tutkielmassaan vuonna 2012 Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa työskentelevien lastenohjaajien kutsumukseen liittyviä kysymyksiä. Tutkimus oli kvantitatiivinen. Tutkielman aineisto koostui (N=127) eri puolilla Suomea työskentelevien lastenohjaajien vastauksista. Tutkimustehtävänä oli selvittää, oliko kutsumuksella ollut merkitystä lastenohjaajien koulutuksen- ja ammatinvalinnassa, miten kutsumus vaikutti lastenohjaajien työelämässä ja millainen kutsumuskäsitys lastenohjaajilla oli. Pitkänen havaitsi tutkimuksessaan, että erityisesti vanhempien ja uskonnollisempien henkilöiden vastauksissa korostui hengelliseen kutsumukseen liitetty ajatusmaailma ja kutsumuskäsitys. Nuoremmat ja vähemmän uskonnolliset painottivat

kutsumusajattelussaan maalliseen kutsumukseen liittyviä ajatuksia. Tuloksista Pitkänen havaitsi, että lastenohjaajien keskuudessa kutsumuksella oli enemmän vahvistajan ja tukijan rooli, kuin keskeisenä motivoijana toimiminen. (Pitkänen 2012.)

Pekka Launonen selvitti tutkimuksessaan Kasvu kirkon työntekijäksi, kirkon työhön suuntaavien diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden ammatillisen identiteetin muodostumista koko koulutuksen ajan vuosina 2004–2008. Pitkittäistutkimuksessa aineisto kerättiin neljässä kyselyssä eli tutkimus oli kvantitatiivinen. Analyysimenetelmänä käytettiin ristiintaulukointia, faktorianalyysiä sekä yksisuuntaista varianssianalyysiä. Lisäksi sanallisia vastauksia analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Launosen tutkimuksessa tuli esille, että tärkeimpänä perusteena hakeutua alalle oli halu työskennellä ihmisten kanssa. Muita keskeisiä syitä olivat muun muassa halu palvella ja auttaa lähimmäisiä sekä mahdollisuus omien lahjojen ja ominaisuuksien toteuttamiseen. Samalla listalla kutsumuksen toteuttaminen oli 14. tärkein syy alalle hakeutumisessa 23 tekijästä. (Launonen 2009.)

Diakonia-ammattikorkeakoulussa on valmistunut opinnäytetöitä jotka liittyvät diakoniaopiskelijoiden ja diakoniatyöntekijöiden kutsumukseen. Leena Karhapään opinnäytetyö Kutsumus diakonityöhön vuodelta 1999 käsitteli diakoniaopiskelijoiden ja -työntekijöiden näkemyksiä kutsumuksesta. Tutkimus oli kvalitatiivinen ja siinä haastateltiin kahdeksaa henkilöä. Analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua. Tutkimuksessaan Karhapää havaitsi, että kutsumuksella oli kaksi alkuperää; sekä Jumala että oma persoona. Tutkittavat henkilöt kokivat kutsumuksen vaikuttavan sekä motivaatioon että voimavaroihin. (Karhapää 1999.)

Toinen kutsumukseen liittyvä opinnäytetyö on Sanna-Anniina Melan ja Lasse Nahkurin Sydämen halu ja Jumalan kutsu vuodelta 2001. Tutkimus oli kvantitatiivinen, tosin kysymyslomakkeella oli suljettujen kysymysten lisäksi myös avoimia kysymyksiä. Tutkimukseen osallistui opiskelijoita (N=100) kolmesta eri diakonia-ammattikorkeakoulun yksiköstä. Heistä kutsumusta koki noin neljä opiskelijaa viidestä ja näistä neljäsosa koki kutsumuksen Jumalalta saatuna. Opiskelijat määrittelivät kutsumuksen eri tavoin. Toisille se merkitsi halua tai tarvetta auttaa, tehdä tiettyä työtä, ja toisille Jumalan kutsua tai joidenkin näiden yhdistelmiä. Osa opiskelijoista koki niin, että he halusivat jakaa Jumalalta saatuja lahjoja toisten käyttöön ja hyödyksi. (Mela & Nahkuri 2001.)

Muilta aloilta kutsumukseen liittyviä tutkimuksia on tehty lähinnä opetus- ja hoitoalalta. Jyri Linden tutki väitöskirjassaan vuodelta 2010 muutoksia opettajan työssä. Kutsumuksesta palkkatyöhön? - tutkimus oli luonteeltaan teoriantutkimusta. Se kohdistui aiemmissä tutkimuksissa esitettyihin päätelmiin opettajan työstä ja sen olosuhteista. Tutkimuksessaan Linden arvioi, että opetustyö on vaarassa muuttua kutsumustyöstä pelkäksi palkkatyöksi, jossa työn mieltä ja merkitystä arvioidaan suhteessa siitä saatavaan taloudelliseen hyötyyn. Kun mahdollisuudet tehdä kutsumusperustaista työtä itseä tyydyttävällä tavalla heikkenevät merkittävästi, se vaikuttaa työntekijän sitoutumiseen työhönsä. (Linden 2010.)

Päivi Näykki ja Mervi Tuohimaa ovat opinnäytetyössään Sairaanhoidaja ja kutsumus tutkineet sairaanhoitajien kokemuksia kutsumuksen ilmenemisestä ja kehittymisestä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata sitä, miten sairaanhoitajat kokevat kutsumuksen hoitotyössä. He selvittivät mahdollisen kutsumuksen olemassaoloa, vahvuutta ja sen muuttumista työelämään siirryttäessä ja työvuosien saatossa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja analyysimenetelmänä sisällönanalyysiä. Haastateltavat olivat eri puolilla Suomea asuvia sairaanhoitajia. Tuloksissa havaittiin, että hoitotyötä tehdäkseen sairaanhoitajat eivät mielestään välttämättä tarvitse kutsumusta, mutta sen olemassaolo saattoi helpottaa arjen hoitotyötä ja ammatillisuuden kehittymistä. Työkokemuksen ja iän myötä kutsumus muuttui havaittavammaksi ja osaksi ammatillisuutta. Kutsumuksen vahvistuminen ja säilyttäminen vaati jatkuvaa oman ammattitaidon kehittämistä ja ylläpitämistä. Hyvä työssä jaksaminen ja eettisyyden säilyminen arkipäivän hoitotyössä olivat edellytyksiä kutsumuksen ylläpitämiselle. (Näykki & Tuohimaa 2010.)

Yhteenvetona voi todeta, että aikaisempien tutkimusten perusteella Jumalalta saadun kutsumuksen rinnalle ovat nousseet halu auttaa ja käyttää omia lahjoja muiden hyväksi. Kutsumus vaikuttaa työssä sekä motivaatiotekijänä että voimavarana tai tukena. Tutkimukset tuovat esiin sen, että erityisesti naisvaltaisilla aloilla (diakoniatyöntekijä, sairaanhoitajat, opettajat) kutsumus ja työssä jaksaminen liitetään edelleen yhteen. Tutkimuksissa on myös todettu, että kutsumuksen ylläpitäminen vaatii tukea työyhteisöltä. Kutsumusta myös koetaan edelleen työssä, vaikka sen määritelmät vuosien saatossa ovat muuttuneet.

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää diakoniatyöntekijöiden kokemuksia kutsumuksesta ja sen merkityksestä työssä. Keskeisenä teemana on kutsumus ja se myös rajaa tätä tutkimusta. Perinteisesti kutsumusta on pidetty merkittävänä tekijänä hakeuduttaessa töihin kirkon alalle. Toisaalta diakoniatyön kehitys on muuttanut myös käsityksiä ammatin kutsumusajattelusta. Viimeaikaisissa tutkimuksissa (kuten Diakoniabarometri 2013), kutsumusta ei mainita lainkaan työn voimavaroja määriteltäessä. Myös uusimmissa diakoniatyötä käsittelevissä alan teoksissa kutsumus-käsite on sivuroolissa, jos sitä on laisinkaan mainittu (Ryökäs 2011, 137). Onko kutsumuksella enää merkitystä diakoniatyöntekijän työssä?

Kutsumuksellisia työntekijöitä pidetään työhönsä sitoutuneina, mutta voimakas kutsumus voi aiheuttaa työyhteisössä myös haasteita. Järvilehdon mukaan kuitenkin kutsumus palkitsee niin työntekijän kuin työnantajankin. Työnantajan näkökulmasta etua on siitä, että kutsumukselliset työntekijät ovat sitoutuneempia työhönsä, sekä suoriutuvat työtehtävistään paremmin kuin ei-kutsumukselliset työntekijät. (Järvilehto 2013, 16.)

Tutkimustehtävä voidaan esittää seuraavina kysymyksinä:

1. Mitä kutsumus merkitsee diakoniatyöntekijälle?
2. Voiko diakoniatyöntekijä toteuttaa kutsumustaan?
3. Mikä vahvistaa diakoniatyöntekijän kutsumusta?
4. Millaisia haasteita diakoniatyöntekijän kutsumus kohtaa?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Teemahaastattelu

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimustavan valintaan vaikutti aiheen abstraktisuus, sillä kutsumus käsitteenä on laaja ja haluttiin selvittää, miten haastateltavat sen määrittelevät sekä kokevat. Tutkimuksia diakoniatyöntekijöiden kokemasta kutsumuksen merkityksestä työssä on varsin vähän. Tutkimusmenetelmänä oli teemahaastattelu. Sen etuna on, että se tuo haastateltavan äänen kuuluviin, sillä oletuksena on, että yksilön kaikkia kokemuksia, ajatuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä (Hirsijärvi & Hurme 2008, 48). Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu etenee etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien kysymysten varassa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Etukäteen valittiin kolme teemaa, joilla haluttiin saada vastauksia kutsumukseen. Teemat perustuivat lukemaamme kirjallisuuteen, aikaisempiin tutkimuksiin ja niissä esitettyihin jatkotutkimuskysymyksiin.

1. Teema: Kutsumuksen määrittely ja merkitykset

Salmen tutkimuksessa kutsumustietoisuus luettiin yhdeksi työnteon motiiviksi. (Salmi 2001.) Niemelän tutkimuksessa (Niemelä 2010a) papit kokivat kutsumuksella olevan paljon tai erittäin paljon merkitystä työssä jaksamiselle, sen sijaan Diakoniabarometrissä 2013 (Kiiski 2013) kutsumusta ei mainita lainkaan.

2. Teema: Kutsumuksen muuttuminen

Sairaanhoitajien kutsumusta käsitelleessä tutkimuksessa havaittiin kutsumuksen voimakkuuden ja olemuksen muuttuvan ja kehittyvän kokemuksen myötä (Näykki & Tuohimaa 2010, 49).

3. Teema: Kutsumuksen haasteet

Kutsumusajattelu on muuttunut siten, että korostetaan henkilökohtaisia valintoja ja itsensä toteuttamista. Kutsumusajattelun painopiste ei enää ole siinä, että minä palvelen seurakuntaa, vaan siinä, että seurakunta antaa minulle mahdollisuuden toteuttaa itseäni. (Kopperi 2010.)

5.2 Haastateltavien valinta ja haastattelujen toteuttaminen

Haastateltavat opinnäytetyöhön valittiin niin sanotun eliitti-otannan perusteella. Harkinanvaraisella aineistolla pyrittiin saamaan haastateltaviksi henkilöt, joilta oletettiin saatavan parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi ym. 2009, 86). Haastateltaviksi päätimme kutsua diakoniatyöntekijöitä Kuopion ja Oulun hiippakunnista, koska opinnäytetyön tekijät asuvat kyseisten hiippakuntien alueella. Halusimme työntekijöiden olevan erikokoisista seurakunnista. Olimme yhteydessä puhelimitse seurakunnan johtaviin diakoniatyöntekijöihin, ja he päättivät, osallistuivatko itse haastateltaviksi vai joku muu työyhteisöstä. Kaksi haastateltavaa valikoitui suoran yhteydenoton perusteella. Kaikki yhteydenoton saaneet seurakunnat lupautuivat mukaan. Kolme haastateltavaa pyysi haastattelukysymykset (liite 1) etukäteen, ja yksi haastateltavista oli selkeimmin kysymysten pohjalta haastatteluun valmistautunut. Kaikki haastateltavat saivat tiedon tutkimuksen aiheesta, sekä siitä, että kysymyksessä on sosionomi (AMK)-diakoniopintoihin kuuluva opinnäytetyö.

Aineisto kerättiin haastattelemalla yhteensä kuutta diakoniatyöntekijää. Haastatteluun valikoitui tekijöistä riippumattomista syistä ainoastaan diakonisseja, sillä työyhteisöt saivat itse päättää haastatteluun osallistuvan työntekijän. Molemmat haastattelijat haastattelivat yksin kolmea työntekijää. Koska haastattelijoina oli kaksi, jotka tekivät haastattelut itsenäisesti, haastattelutilanteet pyrittiin pitämään mahdollisimman samankaltaisina. Tämän vuoksi emme kysyneet ennalta sovittujen haastattelukysymysten lisäksi lisäkysymyksiä, ellei selkeästi ollut tarvetta tarkentaa saatua vastausta. Osa haastateltavista esitti myös tarkentavan kysymyksen ymmärtääkseen, mitä kysymyksellä haettiin.

Kuuteen haastateltavaan päädyttiin, koska opinnäytetyön tavoitteena oli saada muutamien diakoniatyöntekijöiden kuvauksia ja kokemuksia kutsumuksesta (Eskola & Suoranta 2008, 60). Haastattelut nauhoitettiin iPadin ohjelmilla Sound Note sekä Alon dictaphone. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina kahden viikon aikana helmikuussa 2014. Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastattelut toteutettiin diakoniatyöntekijän omalla työpaikalla arkena kello 9-19 välisenä aikana. Yksi haastattelu tehtiin seurakunnan neuvottelutilassa, joka ei ollut haastateltavan työpaikalla. Haastattelujen kesto vaihteli noin 30 minuutista 90 minuuttiin.

5.3 Aineiston analyysi

Molemmat haastattelijat litteroivat omat haastattelunsa sanatarkasti koko haastattelun osalta. Vastaukset koodattiin, jotta vastaajia ei voi tunnistaa. Litteroinnissa Alon Dictionnaire-ohjelmassa puhenopeutta sai säädettyä, joka helpotti litterointia. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 41 sivua. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sen tarkoituksena on tuottaa aineistosta selkeää, yhtenäistä informaatiota (Tuomi ym. 2009, 108). Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päätelyyn, jossa empiirisestä aineistosta edetään kohti käsitteellisempää näkemystä. Johtopäätösten tekemisessä pyritään ymmärtämään, mitä asiat tutkittaville merkitsevät ja huomioimaan tutkittavien oman näkökulman. (Tuomi ym. 2009, 112 – 113.) Aineistoa käytiin läpi useaan kertaan.

Aineiston analyysi voidaan kuvata kolmivaiheisena prosessina. Ensin saadut vastaukset luokiteltiin redusoimalla eli pelkistämällä aineiston alkuperäisilmaisuja, sen jälkeen ne klusteroitiin eli ryhmiteltiin, ja lopuksi yhdistettiin samaan kategoriaan. Tällä tavoin pyrittiin luomaan yhdistäviä merkityskokonaisuuksia. (Tuomi ym. 2009, 108.) Luokittelu tehtiin yhdessä, jolloin keskustelemalla päädyttiin yksimielisyyteen luokituksista, ja tämä lisäsi tutkimuksen reliabiliutta (Hirsijärvi ym. 2008, 186). Kysymykset purettiin ensin kysymys kysymykseltä, jonka jälkeen ne yhdistettiin teemoittain, joita olivat kutsumuksen määrittely, kutsumuksen muuttuminen ja kutsumuksen haasteet.

5.4 Tutkimusjoukon kuvaus

Opinnäytetyön haastatteluihin osallistui kuusi diakoniatyöntekijää, kolme Kuopion ja kolme Oulun hiippakunnista. Haastatelluista yksi oli pohjakoulutukseltaan diakonissa, muilla viidellä oli sairaanhoitaja-diakonissa AMK -pohjakoulutus. Kaksi diakoniatyöntekijää oli työskennellyt diakoniatyöntekijänä kirkon palveluksessa 11 – 20 vuotta, yksi 5 – 10 vuotta ja kaksi alle viisi vuotta. Haastateltavat olivat erikokoisista seurakunnista. Pienimmässä seurakunnassa oli kaksi diakoniatyöntekijää, suurimmassa kahdeksan. Kolme kuudesta diakoniatyöntekijästä valitsi hengelliseksi viitekehiksekseen (herätysliike) ei mikään. Kansan Raamattuseuran mainitsi kaksi, Kansanlähetyksen kaksi sekä

muun lestadiolaisuuden ja karismaattisen liikkeen mainitsi yksi henkilö. Haastateltava saattoi valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus

Kaikille haastateltaville kerrottiin, että heidän vastauksensa tullaan käsittelemään nimettömänä ja siten, ettei heitä voida tunnistaa aineistosta. Suorissa lainauksissa haastateltavien murreilmaisua häivyttiin tunnistettavuuden välttämiseksi. Kaikki haastatteluissa esille tulleet asiat luvattiin käsitellä luottamuksellisesti, eikä niissä saatuja tietoja käytetä muuhun kuin luvattuun tarkoitukseen. (Tuomi ym. 2009, 131.)

Ennen haastatteluja haastattelukysymykset käytiin haastattelijoiden kesken yhdessä läpi ja sovittiin pitäytymisestä haastattelukysymyksissä. Myös mahdollisia tarkentavia kysymyksiä pohdittiin etukäteen. Kummallakaan haastatteliijoista ei ollut aikaisempaa kokemusta haastattelujen tekemisestä. Esihaastatteluja ei tehty.

Haastattelu on aina vuorovaikutustilanne, jossa sekä haastateltavan että haastattelijan persoonallisuus vaikuttaa haastattelutilanteeseen (Hirsijärvi ym. 2008, 43). Haastattelijan läsnäolo ja hänen tapansa kysyä asioista heijastuvat myös haastatteluvastaukseen (Hirsijärvi ym. 2008, 49). Kolme haastateltavaa saivat kysymykset etukäteen, koska he pyysivät niitä. Kaksi heistä oli miettinyt kysymyksiä etukäteen ennen haastattelua. Kolme haastateltavaa vastasi kysymyksiin vasta haastatteluhetkellä. Haastateltaville kerrottiin, että haastattelu nauhoitetaan. Haastateltavat eivät saaneet aineistoa tarkastettavakseen haastattelun jälkeen, vaan heille luvattiin kopio valmiista opinnäytetyöstä. Neljä haastateltavaa kuudesta valikoitui yhteydenoton jälkeen johtavan diakoniatyöntekijän valinnasta. Yhteen diakoniatyöntekijään otettiin suoraan yhteyttä miesnäkökulman saamiseksi, mutta hänen vastauksensa eivät nouse aineistosta esille. Miten työyhteisö valitsi haastateltavat, sitä emme tiedä. Mahdollista on, että haastateltaviksi valikoituivat poikkeuksellisen kutsumustietoiset työntekijät. Vai onko niin, että kirkon työntekijöillä oletetaan olevan vahva kutsumus työhön ja haastateltavat vastaavat niin kuin heiltä odotetaan?

Koska haastattelihoita oli kaksi, heidän persoonansa saattoivat vaikuttaa eri tavalla haastattelutilanteissa ja sitä kautta haastateltavien vastauksiin. Tiedostimme tämän ongelman ja pyrimme ennakoimaan mahdollisia lisäkysymyksiä. Kuitenkin päädyimme siihen, että lisäkysymyksiä ei tehdä, jotta haastattelut etenisivät mahdollisimman samankaltaisena.

Tutkimuksessa pyrittiin käyttämään monipuolista lähdekirjallisuutta ja mahdollisuuksien mukaan alkuperäisiä ja ajankohtaisia lähteitä.

6 HAASTATTELUJEN TULOKSET

6.1 Mitä kutsumus merkitsee?

Haastatellut määrittivät kutsumuksen ennen kaikkea palvelutehtäväksi, sillä sen mainitsi viisi haastateltua kuudesta. Kaksi haastateltua mainitsi kutsumuksen määrittelyn vaikeaksi, ja yksi haastateltava pohti ja ihmetteli kutsumusta. Hän oli sitä mieltä, että kutsumus on tullut Jumalalta, mutta koki sen mystisenä asiana.

En mää oikeestaan ees tiä mitä se kutsumus on. Onko se vain joku tunne vain onko se vain joku ajatus siitä että näin tulee toimia.

Kaksi haastateltavaa määritteli kutsumuksen Jumalan kutsuksi ja samoin kaksi mielekkyydeksi työtä kohtaan tai lahjaksi työn tekemiseen. Yksi määritteli kutsumuksen voimavaraksi, joka vie työssä eteenpäin. (Taulukko 1.)

Se on Taivaan Isän käsissä se mun kutsumus... Haluan roikkua siinä ajatuksessa, että ei Hän ota sitä pois ko Hän on sen antanu.

TAULUKKO 1. Kutsumuksen määrittely diakoniatyössä

Tiivistys	Alakategoria	Yläkategoria
Jumalan palveleminen Ihmisten palveleminen Palveleminen Auttaminen	Palvelutehtävä	Kutsumuksen määrittely diakoniatyössä
Vaativa sana Vaikea kysymys Mystinen asia	Ihmettely	
Mukava lähteä töihin Lahjoja työhön	Mielekkyys	
Jumala on kutsunut Jumalalta tullut	Jumalan kutsu	
Eteenpäin vievä voima	Voimavara	

Kutsumuksen mainitsi oleellisena ja tärkeänä tekijänä diakoniatyössä viisi kuudesta haastatellusta. Kutsumuksen nähtiin olevan voimavara vaikeissa asiakastilanteissa, joihin ei välttämättä ole olemassa selkeää ratkaisua.

Se on tärkeä tehtävä ja se sillä lailla tuo siihen semmosta syvyyttä tähän työhön ja siitä myös saa voimaa työn tekemiseen...

Haastatelluista kolme mainitsi suoraan kutsumuksen olevan motivoiva tekijä diakoniatyössä.

No se on se tärkein motivaattori tähän, että vaikeinakin aikoina ja vaikeinakin päivinä jotenkin tunnistaa sen että miksi on tällä paikalla. Että se ei oo niinku sattuman sanelemaa...

Yhdelle haastatelluista kutsumuksen merkitys työssä tuli esiin siinä, että kutsumus auttaa jaksamaan ongelmien vastaanottamisessa (Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Kutsumuksen merkitys diakoniatyössä

Tiivistys	Alakategoria	Yläkategoria
Erittäin tärkeä Tärkeä tehtävä Lähtökohta	Kivijalka	Kutsumuksen merkitys diakoniatyössä
Rakastan tätä työtä Motivaattori	Motivaattori	
Jaksaa ottaa ongelmia vastaan	Jaksaminen	
Ei ole sattuman sanelemaa	Tarkoituksen kokeminen	

Haastateltavista lähes kaikki mainitsivat kutsumuksen kantavan ja antavan tuen ja turvan erityisesti vaikeissa tilanteissa.

Kutsumus minun mielestä se auttaa just nimenomaan niinku niissä vaikeissa hetkissä... se jotenki vapauttaa sitä energiaa siitä turhasta kipuilusta niitten työtehtävien tai epämiellyttävien asioiden suhteen.

Hyvänä päivänä sitä mennä höllöttää, mutta sitten kun on vaikeuksia, niin niin siinä vaiheessa.

Kutsumus on se, joka muistuttaa niissä vaikeissakin tilanteissa kun se oma raadollisuus tulee esille, ettei jotekin jaksais auttaa sitä ihmistä... ja se jotenki auttaa siitaki jaksamaan.

Useimmat haastateltavista kokivat kutsumuksen vaikutukseksi myös oman paikan määrittelyn, sen että on oikeassa paikassa ja tekee sitä mitä on tarkoitettu. Puolet haastatelluista eli kolme haastateltavaa nosti kutsumuksen vaikutukseksi sen, että se ohjaa kohtaamisia.

Ihmiset kun ne tietää, että on kirkon työntekijä... se niinkö avaa tietä sitte siihen kohtaamiseen sille tietylle tasolla millä niinkö tässä työssä toimitaan.

Lähes kaikki haastateltavat mainitsivat lähimmäisenrakkauden yhtenä tärkeimmistä arvoista. Uskon mainitsi tärkeänä arvona kolme haastatelluista, samoin ihmisarvon ja tasa-arvon. Toivo, luotettavuus ja oikeudenmukaisuus nousivat esiin kaksi kertaa. Muita esiin nousseita arvoja olivat armo, aitous, rehellisyys ja toivo.

Uskoon liittyy oikeestaan kaikki ne tärkeimmät arvot lähimmäisenrakkaus ja oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus.

Jos mä ajattelen vaikka jotaki metallimiestä, joka tekkee kutsumuksella, niin se niinku rakastaa nähä sen laakerin, jota se sorvaa, ja se aattelee, et tää tulee osaks siihen johonki hienoon raktoriin, tai johonki työkoneeseen. Et tää on niinku tosi merkittävä tää laakeri, ja tää on tosi huippu, kun mä osaan tän tehdä ja ja tää on tosi kaunis. Mut sitten jos taas ihminen tekkee sen saman laakerin, jolla ei oo niinku kutsumusta siihen, niin se on vaan laakeri.

6.2 Voiko kutsumustaan toteuttaa?

Kohtaamiset asiakastyössä nousivat päällimmäisiksi asioiksi kysyttäessä miten pääset toteuttamaan kutsumusta omassa työssäsi. Erilaisten asiakasryhmien kanssa työskentely, keskusteluapu ja kuuntelu ovat merkittäviä asioita. Yksi vastaajista nosti esille sen, että erityisesti olemalla kirkon työntekijä ja tekemällä sen näkyväksi hän toteuttaa kutsumustaan.

Virkapaita päällä kun käyn kaupungilla, nii syntyy kohtaamisia. Musta on jotenki tärkeä viestittää sitä, että oon kirkon ihminen ja hälle voi tulla puhumaan.

Diakoniatyöntekijä rinnallakulkijana tuli myös esille vastauksissa. Nähtiin, että diakonin tehtävä ei ole olla aina avun antaja, vaan mahdollistaja sille, että asiakkaat itse löytävät omat voimavaransa.

Vain yksi vastaajista koki, että hän ei pääse toteuttamaan kutsumustaan siinä muodossa, kuin hän on alun perin kutsumuksensa kokenut. Hän mainitsee kuitenkin, että omassa työssään diakonissana hän pääsee käyttämään kaikkia niitä taitoja ja lahjoja, joita hänellä on elämän moninaisissa haasteissa.

Yksi vastaajista koki hyvin voimakkaasti, että kaikki hänen tekemänsä työ on kutsumustyötä. Tällä kokemuksella ei voi erotella kutsumustyötä ja muuta työtä, vaan kutsumus on kaikessa läsnä, niin budjetin laadinnassa kuin roskien lajittelussa.

Kutsumus on totaalista läsnäoloa siinä työssä. Se on läsnä myös kaikissa pienissä asioissa. Jos mä oon uskollinen siinä pienessä asiassa, että lajittelen roskat, niin silloin se minun kutsumukseni on siinä hetkessä, että minä teen sen. Tai sitte se, että mä jaksan sen ihmisen rinnalla vaikka se haistattaa mulle.

Se näkyy ilona ja tunteena, että okei, tässä olen ja tämä tehdään.

Yksi vastaajista kertoi, että kutsumus toteutuu siinä, että suostuu ”olemaan käytössä”. Tämä tarkoittaa rohkeutta mennä haastaviin tilanteisiin, jolloin niiden kautta syntyy kokemus siitä, että työntekijän omat voimat eivät riitä, vaan usko kantaa. Hengellisten kysymysten käsitteleminen asiakkaiden kanssa koettiin myös seikaksi, jossa pääsee toteuttamaan omaa kutsumustaan.

6.3 Mikä vahvistaa kutsumusta?

Haastatellut mainitsivat useimmin kutsumusta vahvistaneeksi tekijäksi esimieheltä ja työyhteisöltä tai asiakkailta tulevan tuen ja palautteen. Ihmisten kohtaaminen ja rinnalla kulkeminen ovat niitä ”hunajan pisarahetkiä”, kuten yksi haastateltava asian ilmaisi. Myös se, miten merkitykselliseksi työ koetaan, on tärkeää. Merkityksellisyyden tunne voi tulla asiakkaalta, työyhteisöltä tai sisäisenä kokemuksena siitä, että tekee työtä omalla paikallaan. Yksi haastateltava mainitsi tekevänsä työtä Jumalan kutsumana, mutta hyvin vajavaisena.

Jumala on kutsunu tähän työhön omalla paikallaan toimimaan vaikka... tuntuu että vajavaisena sitä saa työtä tehdä

Itsetuntemuksen lisääntymisen koettiin vahvistavan kutsumusta. Oman elämän ja ammatillisuuden tarkastelu nousi myös kutsumusta vahvistavaksi tekijäksi. Yksi haastatelluista mainitsi työnohjauksen itsetuntemuksen lisääjänä, ja hän koki hyväksi sen, että kutsumusta saattoi pureskella ja peilata jonkun kanssa. Ylipäätään pysähtyminen oman elämän ja työasioiden äärellä koettiin tärkeäksi kutsumusta vahvistavaksi tekijäksi.

Pohjimmiltaan se (kutsumus) nousee sinun persoonasta, ja siitä tehtävästä, johon Jumala on sinut luonut. Sen etsimisestä ja sen löytämisestä.

Se auttaa myös varmaan huomaamaan jos se kutsumus menee vähän... tai jos se on katoamassa.

Voisko sanoa, että se on niinku muuttunut ehkä semmosesta velvollisuudesta semmoseksi kiitollisuudeksi ja kiitollisuuden kautta niinku iloksi, se kutsumus.

Yksi haastatelluista mainitsi myös seurakunnan vapaaehtoisten toiminnan vahvistaneen kutsumusta.

Diakonia ei oo vaan niinkö yhden ihmisen sen diakoniaviranhaltijan tuota tehtävä vaan se on niinko koko seurakunta ympärillä kantamassa sitä vastuuta ja huolta.

Neljä haastateltavaa koki oman hengellisen elämän hoitamisen merkittävimmäksi kutsumusta vahvistavaksi tekijäksi.

On tärkeää muistaa päämäärä, että mikä tässä on tärkeää.

Yksi vastaajista pohdiskeli, että työyhteisön sisällä voisi olla enemmän asioista, jotka ruokkisivat hengellisyyttä, ja sitä, että tehtävä koettaisiin yhteiseksi. Yksi vastaaja mainitsi kutsumusta vahvistavaksi sen, että saa olla vuorovaikutuksessa toisten työntekijöiden kanssa, ja ammentaa heidän kokemuksestaan eväitä omaan työhön. Voimavaroja omaan työhön löytyy myös oman henkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimisen kautta.

Hiljentymisen ja rauhoittuminen. Mulle se lepo on tärkeä.

Tärkeäksi koettiin myös vaikutusmahdollisuudet oman näköisen työn tekemiseen. Yksi vastaajista puhui rohkeudesta oman näköisen elämän elämiseen. Myös kouluttautuminen tuli esille yhdellä vastaajalla.

6.4 Millaisia haasteita kutsumus kohtaa?

Vain yksi haastateltava koki, ettei mikään heikennä hänen kutsumustaan. Hänelle työ merkitsi elämäntehtävää. Useat haastateltavat kokivat kutsumusta heikentävänä tekijänä sen, että he eivät saa toteuttaa kutsumustaan. Tämä saattoi johtua siitä, ettei saa tukea työyhteisöltä, tai siitä, että työnkuva on muuttunut sellaiseksi, minkä koetaan olevan ristiriidassa alkuperäisen kutsumuksen kanssa.

Mulle tuli semmonen olo, että teenkö minä, tehdäänkö me täällä ollenkaan oikeita asioita.

Tämä merkitsi myös yhteistyötä sellaisten tahojen kanssa, jotka eivät antaneet arvoa kirkon arvomaailmalle. Myös yleinen asenneilmapiiri tiukentuvine talousnäkömyineen ja heikentyvine henkilöresursseineen koettiin kutsumusta heikentävinä seikkoina. Yksi haastateltava mainitsi yleisesti kirkossa vallitsevan murrostilan.

Riittämättömyyden tunne tuli myös esille haastateltavien vastauksissa. Diakonia-asiakkaiden moniongelmaisuuksien sekä työn laaja-alaisuuden koettiin haastavan kutsumusta. Koettiin, että omat resurssit eivät riitä asiakkaiden ongelmien kohtaamiseen. Tämä aiheutti kuormitusta ja uupumista. Yksi vastaaja koki organisaation ylemmiltä tahoilta tulevat odotukset olevan ristiriidassa työn paikallisten tarpeiden kanssa. Esille tuli myös työn yksinäinen luonne. Vaitiolovelvoitteen koettiin lisäävän työn yksinäisyyden tuntua. Haastateltava, joka oli ollut työssä pitkään, koki työn sisältöjen muutosten haastaneen kutsumustaan.

Se nuorena ihmisenä se ajatus siitä, että mitä se oes se minun työ, ja eihän minun työni nyt oo sitä.

Vaikka kutsumus olisi säilynyt tai vahvistunut työvuosien varrella, työtovereiden vaihtuminen ja avustustyön lisääntyminen ovat pohdituttaneet haastateltavia. Virkojen täyttämättä jättäminen, työtoverin eläköityminen ja uusien työntekijöiden tavoille oppimi-

nen ovat muutostilanteita, jotka voivat haastaa kutsumusta. Avustustyössä kohdataan moniongelmaisia asiakkaita, joiden asioihin perehtyminen vaatii aikaa ja on pois muusta työstä. Myös kiirettä pidettiin tekijänä, joka saattaa hukuttaa kutsumuksen.

Sillai se niinkö hukkuu se kutsumus sinne jonnekki työn runsauteen ja paljouteen.

Jos väsy, niin eihän sitä jaks, ei nää ees sitä kutsumusta

Muutostilanteet voivat saada työntekijän pohtimaan myös sitoutumista työhön ja mahdollista työpaikan vaihdosta.

Ehkä ensimmäistä kertaa nyt tässä... miettinyt, että tekiskö jotaki muuta... Mutta koen kuitenkin sillä tavalla, että jos tuota, että jos tekisi muualla ku seurakunnassa työtä niin, niin koen, et semmonen pohja kyllä jää sitte niinku pois siltä työltä... Että pystysinkö mä tekemään muualla työtä.

Kutsumus toisaalta nähtiin voimaa-antavana asiana, samalla kun työ koko ajan haastaa sitä. Haastavana nähtiin se, että diakoniatyöntekijän tulisi jatkuvasti perehtyä uusiin asioihin ja ilmiöihin, eikä se välttämättä ole mahdollista. Diakoniatyö on pitkälle toimistotyötä, ja taloudellista auttamista. Siinäkin voidaan kokea onnistumisia, mutta tarvetta olisi enemmän jalkautua ihmisten pariin. Ristiriitaa koettiin sen suhteen, että diakoniatyön työnkuva on muuttunut, eikä sitä välttämättä koeta omaksi. Yksi haastateltava poh-ti sitä, että ylemmiltä organisaatiotahoilta tulleet odotukset eivät välttämättä kulje rinnan paikkakunnan haasteiden kanssa.

Se mitä annetaan tuolta kirkkohallituksesta, niin eihän niistä tule totta meillä täällä.

Yksi haastateltava toi esille sen, että diakoniatyöntekijän ei ole aina helppoa löytää paikkaansa sosiaalityön moniammatillisessa kentässä. Toinen koki, että ennen kaikkea asiakkaiden taholta voi esiintyä voimakasta ennakkoluuloa kirkon työntekijää kohtaan. Tiukentuvat resurssit nähtiin uhkana. Diakonian viran uudistuksiin liittyvä keskustelu nousi esille yhdessä haastattelussa. Vastaaja näki, että diakonian virka on uhattuna, ja diakoniatyöntekijä voi joutua etäälle asiakkaistaan seurakuntien koon kasvaessa. Yhtenä haasteena nähtiin myös diakoniatyön muuttuminen työajalliseksi työksi. Vastaajan mie-

lestä työn erityinen rikkaus on siinä, että työntekijä voi itse määritellä oman ajankäytönsä, jolloin on mahdollisuus tarvittaessa myös lepoon. (Taulukko 3.)

TAULUKKO 3. Haasteet nykypäivän diakoniatyössä

Tiivistys	Alakategoria	Yläkategoria
Asiakkaiden moniongelmaisuus Ammattitaidottomuus Moniammatillisuus Laaja-alaisuus	Työn laaja-alaisuus	Haasteet nykypäivän diakoniatyössä
Täyttämättömät virat Määrärahat	Resurssit	
Työn kuormittavuus Työajattomuus	Jaksamisen kysymykset	
Muuttuva toimintaympäristö Ennakkoluulot Seurakuntien rakennemuutos Diakonaattiuudistus	Muutoksessa eläminen	

Vain yksi haastateltavista totesi, että hänen mielestään ei ole olemassakaan kutsumuksen kääntöpuolta.

En osaa ajatella sitä kielteistä puolta. Koen sen hyväksi, positiiviseksi kertakaikkiaan. Kantavaksi voimaksi.

Muiden haastateltavien kohdalla pohdittiin erityisesti sitä, kuinka velvoittavaa kutsumus on. Kutsumustyössä voi kokea tilanteen, jossa työ itsessään ei ole mielekästä, mutta työtä on ikään kuin välttämättömyys tehdä.

Ei niin mieluista aina, mutta jotenki sitä vaan on pakko tehdä sitä mikä ois niinku kutsumus.

Tässä yhteydessä mainittiin työajattomuus. Nähtiin, että tunnollinen työntekijä tekee työtä itseään säästelemättä. Työn rajaamista pidettiin haasteellisena, sekä sitä, että on vaikea sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää.

No just se, että tekkee itseään säästelemättä.

Yksi haastateltavista kantoi huolta siitä, että mistä itse saa apua, jos auttajana uupuu. Itsekkyuden eri muodot nousivat myös esille tämän kysymyksen kohdalla. Nähtiin, että diakoniatyöntekijä voi kokea liiallista auttamisen halua ja kaikkivoipaisuutta. Toisaalta yksi vastaaja koki, että jos ei koe työtään kutsumustyöksi, niin työstä katoaa ilo, ja se on vain väline päästä omiin päämääriin. Puolet haastateltavista toivat esille sen, että hengellisyys voi olla myös epätervettä. Tällöin on vaarana, että työntekijä käyttää hengellistä väkivaltaa asiakkaisiin.

Voiko sanoa liiallisen hengellisyyden siinä mielessä, että jos siihen liittyy sellainen, ettei välttämättä tulekaan huomioiduksi sen ihmisen tarpeet

Hän hoiti kaikki asiat sillä, että no rukoillaan

Kyllähän se kutsumus voi ikään ku antaa työntekijälle vääränlaista oikeutusta puutua ihmisten elämään ja lähtee ohjailemaan sen elämää tiettyyn suuntaan

Yleisesti haastateltavat totesivat, että voimakas kutsumus työyhteisössä voi aiheuttaa ristiriitoja. Ristiriitoja voi tulla sen vuoksi, että toiset eivät jaa samaa näkyä tai kutsumusajatusta.

Sovittaa yhteen, niin eihän se ongelmatonta oo. En mä ossaa olla kova ja mä koen, että minua haastettiin siihen, että täytyis olla kova, ja mä koen että siihen mu ei oo kutsuttu.

Yksi ristiriitojen aiheuttaja voi olla se, että kutsumuksen hengellistä ulottuvuutta on vaikea jakaa työtoverin kanssa, koska hengellisyys on niin henkilökohtainen asia. Nähtiin vaarana, että työyhteisössä voidaan mitätöidä toisen kutsumusta, ja jopa kyseenalaistaa toisen usko.

Meitä on eri lailla ajattelevia ja uskovia työyhteisössä, niin sitte ei arvosteta tai hyväksytä miten toinen ajattelee ja tekkee, että voi tulla ristiriitoja tai sitten ne ristiriijatkin voi jään hengellistä.

Voimakas kutsumus voi aiheuttaa jopa työtoverin alistamista. Nähdään, että resurssit ja realiteetit hämärtyvät, vaaditaan paljon itseltä ja toisilta, eikä nähdä, että jokaisen voimavarat ovat erilaiset.

Se sitte niinku jyrää kaikki muut alleen.

Jos työyhteisössä on kauhean vahvoja persoonia, niin voi olla, että jonkun heikomman kutsumusnäky voi murentua.

Kutsumuksen erityinen ulottuvuus Jumalan antamana nähtiin myös haastavana. Se voi merkitä ristiriitaa kutsumuksen ja työnantajan odotusten välillä.

Jos ei suostuta lainalaisuuksiin mitä työnantaja tai työyhteisössä on määritelly. Ajattelee, että Jumala on kutsunut, saa toimia niin kuin ite haluaa

Edelleen nousi esille liiallinen hengellistäminen. Yksi vastaaja pohti, että kaiken perustelemisen Raamatulla kaventaa kutsumusta, sillä silloin työntekijä ei kykene tarkastelemaan työtä monipuolisesti. (Taulukko 4.)

TAULUKKO 4. Voimakkaan kutsumuksen haasteet työyhteisössä

Tiivistys	Alakategoria	Yläkategoria
Toisen kutsumuksen väheksyminen Toisen jyrääminen Toisen ajatusten aliarviointi Toisen uskon kyseenalaistaminen	Alistaminen	Voimakkaan kutsumuksen haasteet työyhteisössä
Ihminen voi uupua	Uupuminen	
Kutsumusten erilaisuus Ristiriitojen hengellistäminen	Ristiriidat	
Realiteettien hämärtyminen Liian paljon vaatiminen	Epärealistisuus	
Liian vahvaa oman näköisen työn tekeminen Sopeutumattomuus Ei suostu lainalaisuuksiin (työnantajan) Jumalan kutsun kokeminen oman toiminnan oikeuttamisena	Individualistisuus	
Terveellä kutsumuksella ei ole kääntöpuolta	Ei mitään	

Yhden haastateltavan mielestä terve kutsumus ei aiheuta haasteita työyhteisössä.

Jos se kutsumus on aitoo siihen sisältyy semmonen vilpittömyys ja aitous, semmonen rehellisyys sille mitä mä itse olen, ja lahjojen antaminen Jumalan käyttöön. Hän tehköön niillä miten Hän haluaa, miten Hän parhaaksi katsoo minua käyttä. Eihän semmosesta positiivisesta ja niin hyvästä asiasta voi nousta mitään pahaa.

6.5 Yhteenvetoa aineistosta

Haastateltavat määrittelivät kutsumuksen diakoniatyössä ennen kaikkea palvelutehtäväksi. Kutsumuksella koettiin olevan sekä hengellinen että maallinen ulottuvuus. Haastateltavat kokivat kutsumuksella olevan erittäin tärkeä merkitys diakoniatyössä ja se koettiin sekä lähtökohdaksi että motivaatiotekijäksi työhön. Kutsumuksen koettiin kantavan erityisesti vaikeissa tilanteissa, auttavan oman paikan määrittelyssä sekä ohjaavan kohtaamisia. Tärkeimpinä arvoina diakoniatyössä haastateltavat mainitsivat lähimmäisenrakkauden, uskon, ihmisarvon ja tasa-arvon.

Alan koulutuksen vaikutus kutsumukseen koettiin joko vahvistavaksi tai neutraaliksi. Kaksi haastateltavaa mainitsi koulutuksen kliinisyyden, jossa ei ollut sijaa hengellisyyden hoitamiselle. Kutsumus ei sinänsä muutu. Kutsumuksen kokeminen voi muuttua, ja sen merkitykset vaihdella. Kutsumusta vahvistaviksi tekijöiksi haastateltavat mainitsivat palautteen esimiehiltä, työyhteisöltä sekä asiakkailta. Myös ihmisten kohtaaminen, rinnalla kulkeminen, työnohjaus ja seurakuntien vapaaehtoiset vahvistivat kutsumusta. Kutsumusta koettiin heikentäväksi riittämättömyyden tunne, ja se jos diakoniatyöntekijä ei saa toteuttaa omaa kutsumustaan. Kutsumuksen vahvistamisen tärkeimmäksi keinoksi koettiin oman hengellisen elämän hoitaminen, oman elämän ja työn tarkastelu sekä koulutus.

Haastateltavien mielestä kutsumus toteutui työssä parhaiten asiakastyön kohtaamisissa. Nykypäivän diakoniatyö haastoi työn laaja-alaisuudella, asiakkaiden moniongelmaisuu-
della sekä muuttuvalla toimintaympäristöllä. Kutsumuksen kääntopuoliksi haastateltavat mainitsivat kutsumuksen velvoittavuuden ja epäterveen hengellisyyden sekä itsekkyyden eri muodot. Työyhteisössä voimakas kutsumustietoisuus saattoi aiheuttaa ristiriito-

ja, työtoverin alistamista, toisen kutsumuksen ja uskon kyseenalaistamista. Työnantajan odotukset ja työntekijän kutsumus eivät välttämättä kohtaa.

7 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

7.1 Kutsumus voimavarana

Haastatellut diakoniatyöntekijät kokivat kutsumuksen määrittelyn haasteellisena. Yhtä lukuun ottamatta kaikki määrittelivät kutsumuksen palvelutehtäväksi, joka on peräisin Jumalalta. Tähän jumalalliseen tehtävään sisältyy nöyryyttä, ja kiitollisuutta. Haastateltavat kokivat saavansa pienenä ihmisenä palvella Jumalaa omalla paikallaan. Palveleminen palkitsee, ja he näkivät, että omien voimien uupuessa usko, ja suhde Jumalaan kantaa ja antaa voimaa. Gothóni kuvaa, että kokemus samanaikaisesti omasta pienuudesta ja arvokkuudesta auttaa ymmärtämään elämän syvällisyyttä. Uskontunnustuksemme kolmas uskonkappale auttaa luottamaan omaan kutsumukseen. Voimattomana on mahdollisuus levätä Jumalan voimassa Pyhän Hengen ollessa läsnä innostajana ja puolustajana. Tämä synnyttää luottamusta ja turvallisuutta siihen, että elämä kantaa. (Gothóni 2012, 212.)

Haastatteluissa nousi esiin lähimmäisenrakkaus tärkeimpänä arvona diakoniatyössä. Lutherin mukaan työllä palvellaan lähimmäistä ja juuri lähimmäisenrakkaus on hänen esittämistään työnteon motiiveista hallitsevin (Elenius 1983, 43). Pontus Salmi on väitöskirjassaan todennut, että kristillisen vakaumuksen pohjalta nouseva kutsumustietoisuus on yksi merkittävimmistä tekijöistä seurakuntien hengellisen työn tekijöiden työmotivaation muodostumisessa (Salmi 2001, 176). Toisin kuin lastenohjaajia koskevassa pro gradu-tutkimuksessa (Pitkänen 2012), tutkimukseen osallistuneet diakoniatyöntekijät puhuivat kutsumuksesta avoimesti ja heille se oli keskeinen motivaation lähde työhön. Kuten Niemelän tutkimuksessa (1999) myös tässä tutkimuksessa diakoniatyöntekijöiden määritelmät kutsumuksesta olivat sekä hengellisiä että maallisia.

Niemelän tutkimuksessa vuodelta 2010 papistolla työssä jaksamisen tukena oli toisella sijalla kutsumus, 78 % vastanneista (Niemelä 2010a, kuvio 13, 38). Diakoniatyöntekijöiden parempaan jaksamiseen -raportissa (2009, 16) kutsumus oli sijalla 10, kun työntekijöiltä kysyttiin työssä jaksamiseen auttavia tekijöitä. Sen sijaan Diakoniabarometrissä vuodelta 2013 diakoniatyöntekijöiden työn voimavaroissa kutsumusta ei mainittu lainkaan top 10 listalla (Kiiski 2013, 62). Kutsumusta ei ollut mainittu lainkaan valittavana vaihtoehtona (Kiiski 2013, 110 – 111). Kuitenkin tässä tutkimuksessa haastateltavat yhtä lukuun ottamatta mainitsivat kutsumuksen erityisesti työssä kantavana tekijänä. Eikö kutsumusta pidetä enää tärkeänä diakoniatyössä vai miksi se oli vuoden 2013 Diakoniabarometrissä jätetty huomioimatta työn voimavaroissa? Voi olla, että ammatillisuuden korostamisessa ja kutsumuksen tietoisessa kadottamisessa menetetään se voimavara, jonka diakoniatyöntekijät kutsumuksessa kokevat. Miksi diakoniatyöntekijöille ei sallittaisi kutsumuksellisuudelle suurempaa painoarvoa? Saavathan papitkin tunnustaa, että kutsumus on merkittävä tekijä työssä jaksamiselle.

Uusimmat oppikirjat ja työhyvinvointitutkimukset eivät pidä kutsumusta enää esillä. Lindenin (Linden 2010, 84) mukaan opettajien kutsumusta tutkineet ovat yllättyneet kuinka se edelleen määrittelee alalle hakeutumista:

Ensimmäinen on opettajan kokemus siitä, että hän palvelee tehtävässään muita ja että hänen työllään on yhteiskunnallisesti tärkeä merkitys... Toisena näkökulmana kutsumukseen liitetään työstä itselle saatava henkilökohtainen tyydytys.

Järvilehdon mukaan kutsumus palkitsee niin työntekijän kuin työnantajan. Hänen mukaansa kutsumukselliset työntekijät ovat muita terveempiä ja he kärsivät muita vähemmän burn-outista. Samoin heillä esiintyy vähemmän kognitiivisia sairauksia kuten Alzheimeria, ja he kokevat olevansa onnellisempia. Työnantajan näkökulmasta etua on siitä, että kutsumukselliset työntekijät ovat sitoutuneempia työhönsä, sekä suoriutuvat työtehtävistään paremmin kuin ei-kutsumukselliset työntekijät. (Järvilehto 2013, 16.)

7.2 Koulutuksen merkitys kutsumukselle

Diakoniatyöntekijän pätevyys edellyttää ammattikorkeakoulun kaksoistutkinnon suorittamista. Koulutuksen rakenteen muuttuminen vuosien aikana on aiheuttanut huolta opiskelijoiden kasvamisesta sekä suuntautumisesta kirkon virkaan. Myös tutkimukseen osallistuneiden diakoniatyöntekijöiden osalta koulutus sai kritiikkiä, sillä erityisesti sairaanhoitaja-diakonissan tutkinto edellyttää oman alan perusteiden hyvää hallintaa ja diakoniatyön opinnot jäävät opintojen loppupuolelle ja erityisesti kutsumuksen käsittely varsin ohueksi. (Launonen 2009, 131 – 132.) Jo vuonna 2002 tehdyssä tutkimuksessa Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden keskuudessa nousi haasteeksi kirkollisen ja kristillisen tietämyksen sekä kirkollisen identiteetin vahvistaminen opiskelun aikana (Rask, Kainulainen & Pasanen 2003, 49). Myös Kati Niemelä (Niemelä 2010b) on tutkimuksissaan tuonut esille, että erityisesti nuoret työntekijät kaipaavat tukea yleiseen hengelliseen elämään, rukoukseen, Raamatun tutkiskeluun, uskoon liittyen epäilyjen pohdintaan, hiljaisuuteen opastamista ja työnohjausta. Onko nykyinen koulutusjärjestelmä sitten pystynyt vastaamaan haasteeseen, jossa opiskelijat kaipaavat lisää tukea hengelliseen kasvuunsa? Tulisiko siihen kiinnittää edelleenkin erityistä huomiota? Valinnaisia opintoja lisäämällä voitaisiin mahdollistaa opiskelijoiden hengellinen kasvu ja kutsumuksen pohdiskelu.

Haastatelluista puolet koki koulutuksen vaikuttaneen myönteisesti kutsumukseensa. Myös täydennyskoulutus tuli haastatteluissa esiin kutsumusta vahvistavana tekijänä. Kirkon henkilöstökoulutuksessa korostuvat neljä osa-aluetta: hengellisen työn osaaminen, diakonisen asiakastyön osaaminen, kirkon organisaation tunteminen ja yhteistyötaidot, sekä yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. Haastateltavat kokivat, ettei heidän työtään arvosteta tarpeeksi, eikä aina ole mahdollisuutta päästä koulutukseen. Koulutusmäärärahoja vähennetään tai jäädytetään, ja se on Gothónin mielestä kohtalokas virhe ja alan aliarvostamista. Arvostus kuitenkin antaa voimavaroja työhön. (Gothóni 2012, 191 – 192, 201.)

7.3 Kutsumuksen muuttuminen

Tämän tutkimuksen perusteella voi sanoa, että kutsumus ei sinänsä muutu. Kutsumuksen kokeminen voi muuttua, ja sen merkitykset vaihdella. Usea haastateltava totesi, että silloin kun työ sujuu ongelmitta, ja asiat menevät eteenpäin ei kutsumusta tule ajateltua. Mutta silloin kun työ nähdään uuvuttavana tai haasteellisena kutsumuksen merkitys nousee esille. Tällöin kutsumus voi muistuttaa siitä, että Jumala antaa työntekijälle voimat työhön. Silloin kun työntekijä kokee olevansa heikko kutsumus itsessään voi antaa tukea ja turvaa; kokemuksen siitä, että on oikeassa paikassa.

Kutsumus on sikäli jotain erityistä, että sen voi olla myös sitovaa ja velvoittavaa. Se voi merkitä sitä, että aikaisempi, mielekäs työyhteisö hylätään jotta päästäisiin juuri kutsumustyöhön, tai ei uskalleta lähteä kutsumustyöstä, vaikka työtä itsessään ei koettaisi enää mielekkäänä. Milloin työ sitten on kutsumustyötä? Eräs haastateltava pohti omaa lapsuuttaan, ja sitä kuinka hän jo silloin tapasi vierailta vanhusten ja yksinäisten luona. Kuitenkin vastaaja kuvasi kutsumuksen syntyneen opiskelujen aikana. Järvilehdon mielestä kutsumustyöntekijöitä löytyy aivan kaikista ammateista. Hänen näkemyksensä mukaan kutsumukselliseksi työn tekee se, että kokee työn merkitykselliseksi; saa tehdä sellaisia asioita, jotka ovat työntekijälle palkitsevia. (Järvilehto 2013, 22.)

7.4 Kutsumuksen haasteita

Työn kuormittavuus ja väsyminen ovat tulosten mukaan haasteena kutsumukselle. Diakoniatyöntekijä on kirkossa jatkuvan muutoksen kourissa. Itse työ muuttuu ja mukautuu yhteiskunnalliseen tarpeeseen, mutta diakonian asema kirkossa on sekin pohdinnan alla. Viran teologisia perusteita etsitään uusimman Raamatuntutkimuksen valossa. Lisäksi yhteiskunnassa meneillään oleva rakenneuudistus vaikuttaa myös seurakunnissa. Seurakuntiin tehdään liitoksia, ja työntekijät joutuvat sopeutumaan uusiin toimintakulttuureihin. Uudistuksiin voi sisältyä pelkoa työpaikan menettämisestä työnkuvan ja työnkuvan muutoksesta. Tämä haastaa kutsumusta; uudistuksen läpikäyminen vaatii avoimuutta, luottamusta ja työyhteisön tukea.

Edelleenkin osa työntekijöistä kokee jäävänsä vaille esimiehen tukea tai saa sitä vain vähän. Yksi jaksamisen perustekijä on se, että työntekijän ja työnantajan arvot kohtaavan ristiriidattomasti. Työntekijän eläessä arvojensa mukaista elämää, ja tehdessään arvojensa mukaista työtä hän kokee merkityksellisyyttä. Arvokeskustelu työyhteisössä selkiyttää toiminnan perustaa ja avaa mahdollisia ristiriitoja. (Gothóni 2012, 205.) Arvot ja asenteet ohjaavat yksilön toimintaa ja vaikuttavat myös hänen motivaatioonsa (Salmi 2001, 92). Arvot osoittavat suurempaa pysyvyyttä kuin ammatinvalinta. Eli jos henkilö kokee, että työ ei vastaa hänen arvojaan, hän vaihtaa mieluummin alaa kuin muuttaa arvojaan (Sihvo 1969, 70). Salmen tutkimusta vastaavasti haastattelujen perusteella diakoniatyöhön hakeutuvat sellaiset henkilöt, joiden arvomaailma on yhteneväinen kristinuskon perusarvojen kanssa (Salmi 2001, 200). Haastateltavat olivat erittäin sitoutuneita työhönsä. Vaikka he kokivat välillä kutsumuksensa hukkuvan, epäilivät he silti työn vaihtamista toiseen.

Mistä diakoniatyöntekijä sitten ammentaa voimaa, kun häntä itseään tarvitaan auttamaan niitä, joita rakenneuudistukset koskettavat? Diakoniatyöntekijältä odotetaan näissäkin olosuhteissa aitoutta, rinnalla kulkemista, sekä toivon luomista toivottomuuteen. (Gothóni 2012, 216 – 219.)

Kutsumustyötään tekevä ei voi itse valita sitä hyvää, mitä hän milloinkin tekee. Häntä komentelee hänen virkansa samoin kuin ne konkreettiset lähimmäiset, joita varten Jumala on kyseisen viran perimmiltään luonut (Elenius 1983, 43).

Diakoniatyön kutsumukseen on liitetty pietistisistä vaikutteista johtuen erityinen henkilökohtaisen uskon ja uhrautumisen sekä palvelemisen aspekti, jota on havaittavissa lähinnä naisvaltaisilla hoitoaloilla. Ehkä kutsumuksen kokonaisuuden piilottaminen ja puhumattomuus voi johtua nimenomaan halusta piilottaa ja unohtaa diakoniatyön uhri mieli. Jos diakoniatyössä koko kutsumus unohdetaan, silloin on vaarana että sen vaikutuksia ei kyetä näkemään. Haastatteluissa tuli esiin se, kuinka yllättävänkin voimakkaasti kutsumus vaikutti työn tekemiseen ja työyhteisöön.

Tässä tutkimuksessa tuli esille diakoniatyön monimuotoisuus ja laaja-alaisuus. Nähtiin, että työ on etäännyntynyt perinteisestä diakoniatyöstä, ja se haastaa kutsumusta ja kuormittaa työntekijää. 2013 Diakoniabarometrin mukaan (Kiiski 2013) diakonian työmuotojen lista on todella pitkä. Välillä voi olla vaikeaa hyväksyä se, että diakoniatyöhön kuu-

luu jatkuva epävarmuus, työn määrittelemättömyys ja muuttuva työympäristö. Kuitenkin haastateltavat kokivat juuri näiden asioiden haastavan heidän kutsumustaan. Miten siis yhdistää kutsumuksen tukeminen ja työn haasteet?

Sekä tutkimuksen tulosten että laajan läpikäydyn kirjallisuuden perusteella kutsumuksessa on edelleen puolia, joita on 2010-luvulla vaikea hyväksyä. Kutsumukseen sisältyy jollain tapaa vääranlaisen nöyryyden elementti. Kun diakonisojen työ nousi yhteiskunnallisesta tarpeesta pitää huolta apua tarvitsevista, työhön valjastettiin naiset. Naisten kutsumustehtävä rakentui ajatuksella naisen laupeudesta ja kestävydestä (Linden 2010, 82). Mahtaako naisvaltaisilla aloilla vieläkin näkyä kaikuja tästä? Diakoniatyön luonne nousee edelleen yhteiskunnallisesta tarpeesta, mutta onko diakoniatyöntekijöiden ammattikunta sellaisessa asemassa, joka sille nykypäivänä kuuluisi? Tätä voidaan epäillä sillä perusteella, miten naisvaltaiset alat ovat edelleen jäljessä palkkakehityksestä. Kymmeniä vuosia kestänyt diakonaattikeskustelu kertoo myös tästä jotain. Yksi näkemys tähän on se, että ne virat, joita diakonaattiin on esitetty, eivät pääse mukaan valmisteluihin. Työryhmät muodostuvat papistosta, jonka on vaikea luopua vallastaan. Diakoniarvakin vihkimyksestään huolimatta katsotaan kirkossa maallikkoviraksi toisin kuin papin ja piispan virka. (Hiilamo 2008, 105 – 106; Pyykkö 2008, 108.)

Kauppinen-Perttula (Kauppinen-Perttula 2004, 164) on omassa väitöskirjassaan kuvannut diakoniakutsumusta arjen paradoksina:

Tämänpuoleisessa valiosisarten piti olla kaikkea ja olla olematta mitään. Naisten, jotka eivät saaneet olla mitään, oli tultava joksikin ja uhrattava kaikkensa eimistään. Ja yhtä totta oli, että sisaren ei tarvinnut olla yhtään mitään. Täydellisessä antautumisessa oli lupaus henkilökohtaisesta kevyestä ikeestä ja ikuisesta työsuhteesta.

Onko tämä tänäänkään kovin kaukaa haettu ajatus? Haastatteluissa tuli esiin, että kutsumuksellinen diakoniatyöntekijä ei saa kokea olevansa hyvä työntekijä. Samoin tuli esille, kuinka työmäärä kasvaa rajattomasti, eikä työntekijällä tunnu olevan mahdollisuuksia sitä rajoittaa sitä. Työntekijä taistelee kiirettä vastaan, pelkää uupuvansa ja kadottavansa kutsumuksen työn paljouteen. Eikö tämä kerro täydellisestä uhrautumisesta? Edelleen Kauppinen-Perttula jatkaa väitöskirjassaan:

Väsymys oli kiusallinen asia. Kutsumuksellisen palvelutyön sanattomaan sopimuksen liittyi lupaus jaksamisesta. Uupumus selittyi uskon puutteena. (Kauppinen-Perttula 2004, 162).

Haastattelussa saatujen vastausten perusteella voi pohtia, ovatko jaksamiskysymykset edelleen tabu diakoniatyössä. Täytyykö vielä tänä päivänä tehdä työtä uupumukseen saakka täyttääkseen tehtävänsä, kutsumuksensa? Diakoniatyön itsenäisyys ja oman työn rajaamisen haastavuus voivat olla ruokkimassa diakoniatyöntekijän uupumusta. Työajan työ ja uhrautuva palveleminen muodostavat jaksamisen kannalta vaarallisen parivaljakon.

7.5 Kutsumuksen vahvistaminen

Haastateltavat kokivat kutsumusta vahvistaviksi keinoiksi hyvin samanlaiset kuin työssä jaksamista lisäävät keinot; koulutuksen, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä toimivan työyhteisön ja sen tuen (Diakoniatyöntekijöiden parempaan jaksamiseen 2009, 15). Selkeimmin yhteiseksi keinoksi vahvistaa kutsumustaan haastateltavat kokivat oman hengellisen elämän hoitamisen. Sekä Sihvo että Kansanaho ovat korostaneet jumalanpalveluksen merkitystä uskonelämän hoitamiseksi (Ryökäs 2011, 136; Sihvo 1967, 22). Myös sekä Salmen että Sihvon tutkimukset löysivät vahvistusta väitteelle, että kutsumustietoisuus rakentuu elävän jumalasuhteen ja tasapainoisen hengellisen elämän yhteyteen (Pitkänen 2012,34). Diakoniabarometristä (Kiiski 2013, 21) käy myös ilmi, että noin joka viides diakoniatyöntekijä osallistuu vähän tai ei lainkaan seurakunnan jumalanpalveluselämään, ja jossain määrin noin 50 %. Toisaalta oman seurakunnan jumalanpalvelukseen osallistuminen vapaa-ajalla voidaan kokea haasteelliseksi. Kuten Niemelän tutkimuksessa (Niemelä 2004, 276), myös tämän tutkimuksen haastateltavista yksi mainitsi vaikeana osallistua oman seurakunnan jumalanpalvelukseen.

Jos sä meet seurakunnan tilaisuuksiin vapaa-ajalla niin sitte se kääntyy työksi taas. Siellä tulee ihmiset että hei mulla on tämmöstä ja tämmöstä niin sitte niinkö tulee semmonen että saanko mä olla rauhassa missään.

Jumalanpalvelusuudistuksessa kirkolle onkin haaste saada seurakuntalaisten lisäksi myös työntekijät osallisiksi jumalanpalveluselämästä.

Kutsumusta vahvistavaksi tekijäksi nousi esille myös pysähtyminen tarkastelemaan itseään, ja omaa työtään. Esteenä tälle voi olla kiire, ja työn määrä. Hiljentyminen Jumalan ja oman elämäntilanteen edessä on myös voimavaratekijä (Gothóni 2012, 210). Usea haastateltava koki, että työnkuva on muuttunut, ja usein on esille tullut kysymys olenko oikeassa tehtävässä. Gothóni katsoo, että yhtä ja oikeaa, norminmukaista kuvaa hyvästä diakoniatyöntekijästä ei ole. Diakoniatyössä oma persoona on työväline, ja jokainen joutuu ja saa opetella kohtaamaan todellisuutta sellaisen kuin se hänelle näyttäytyy. On hyvä pyrkiä ensin ymmärtämään itseään voidakseen auttaa muita. Tässä auttaa merkittävästi elämänhistoria ja ammattihistoria. (Gothóni 2012, 197 – 198.)

Haastateltavat kaipasivat kutsumuksen vahvistamiseksi myös yhteisen tehtävän ja tavoitteen kirkastamista ja sen äärelle pysähtymistä. Herääkin kysymys, onko individualistinen työote diakoniatyössä niin voimakasta, että se sumentaa työn yhteisen tavoitteen. Haastateltavat mainitsivat myös ulkoisen kutsun ja piispan virkaan vihkimisen kutsumusta vahvistavaksi tekijäksi. Gothónin (Gothóni 2012, 199) mukaan virkaa koskeva keskustelu muokkaa diakoniatyön identiteettiä.

Kutsumus on osa ammatillisuutta ja sitä tulisi tukea nykyistä enemmän jo koulutuksen yhteydessä sekä työuralla. Kutsumusta ei tule ylikorostaa, sillä kutsumuksella on myös kääntöpuolensa ja tämä tulisi jokaisen diakoniatyöntekijänkin tiedostaa. Vahva kutsumustietoisuus asettaa haasteen myös työyhteisölle ja erityisesti esimiestyöskentelylle. Työnohjaus on merkittävässä asemassa sekä työntekijän jaksamisen että oman kutsumuksen pohdinnassa. Kutsumus on henkilökohtainen, jokainen kokee sen omalla tavallaan. Kutsumus koetaan erityisesti diakoniatyön voimavarana ja motiivina.

7.6 Jatkotutkimusaiheita

Tässä tutkimuksessa tuli esiin ehkä yllättäen kutsumuksen suuri merkitys ja vaikutus työssä. Pienen otoksen vuoksi tätä ei voida kuitenkaan yleistää, joten tästä syntyisi luontevasti aihe jatkotutkimukselle. Mielenkiintoista olisi myös tietää, muuttaisiko kutsumuksen näkyväksi tekeminen diakoniatyöntekijöiden työyhteisöissä kokemuksia työpaikkakiusaamisesta. Vuoden 2013 Diakoniabarometrin (Kiiski 2013, 64) mukaan diakoniatyössä työtoverin taholta esiintyi huomattavan paljon henkistä väkivaltaa. Jos kut-

sumuksesta ei puhuta, myöskään sen kääntöpuolista ei voida keskustella ja puuttuminen on hankalaa. Jatkossa tulisi pohtia, kuinka työntekijä voisi jo koulutuksessaan peilata omaa kutsumuskäsitystään, tiedostaa sen kääntöpuolen, mutta myös hyödyntää sitä työurallaan.

Haastateltavat toivat esiin hengellisyyden tukemisen kutsumuksen vahvistamiseksi. Useissa seurakunnissa on tartuttu toimeen jumalanpalveluksen uudistamiseksi. Emme kuitenkaan tiedä ovatko diakoniatyöntekijät päässeet sitä kautta osallistumaan enemmän seurakunnan jumalanpalveluselämän toteuttamiseen ja onko sillä ollut vaikutusta heidän kutsumukseensa.

Haastatteluista ilmeni, että diakoniatyöntekijät kokivat tekevänsä työtään lähes piilossa. Usea haastateltava mainitsikin, että diakoniatyötä tulisi pitää enemmän esillä, jotta ihmiset tietäisivät, mitä diakoniatyö on. Työn näkyväksi tekeminen saattaisi lisätä myös kiinnostusta alan opiskeluun. Mutta jos diakonivirka muuttuu jää nähtäväksi riittääkö alalle opiskelevia, ja millaiseksi muodostuu heidän työhön sitoutumisensa tulevaisuudessa.

Mielenkiintoista olisi myös selvittää sitä, vaikuttaako naisten palveleva asenne siihen, että naiset eivät lähde taistelemaan paremman palkkauksen puolesta. Herää kysymys vaikuttaako sama asenne siihen, että diakoniatyötä pidetään edelleen hiljaisena ja näkymättömänä työnä.

7.7 Ammatillinen kasvu

Diakoniatyöntekijän ammatilliseen ydinosaamisalueeseen kuuluu hengellisen työn osaaminen ja siihen sisältyvä kutsumuksen merkityksen tiedostaminen (Gothóni ym. 2010, 64). Opinnäytetyö syvensi tietoisuuttamme kutsumuksesta, sen historiasta ja merkityksestä. Tämän aiheen äärellä riittää pohdittavaa edelleen, kun valmistuminen diakonivihkimyksineen lähestyy.

Diakonisen asiakastyön osaamisen yhtenä osa-alueena on ammattitaidon ylläpitäminen koulutuksen ja reflektoinnin avulla (Gothóni ym, 2010, 64). Opinnäytetyö toi esiin sen,

kuinka tärkeää reflektointi on työelämässä. Omien ajatusten ja käsitysten pohtiminen kannattaa niin itsenäisesti, työnohjauksessa kuin myös yhteisesti työyhteisössä. Vaikutukset näkyvät niin henkilökohtaisessa kuin työyhteisön hyvinvoinnissa. Kiire ei saisi olla reflektoinnin esteenä.

Karvinen (Gothóni ym. 2010, 69) on määritellyt vuorovaikutustaidot yhdeksi sosionomin asiantuntijuuden ulottuvuudeksi. Yhteistyömme opinnäytetyön aikana on kehittynyt, samoin taitomme käyttää erilaisia välineitä yhteistyön apuna, josta on varmasti hyötyä myös tulevaisuudessa. Olemme oppineet antamaan tilaa toistemme ajatuksille ja luottamaan toisen asiantuntemukseen. Hankalistakin asioista on voinut keskustella ja sen jälkeen on ollut helpompi jatkaa eteenpäin. Yhteistyö ohjaajien kanssa on ollut hedelmällistä, mutta opettanut myös nöyryyttä.

Opinnäytetyö on ollut mielenkiintoinen projekti. Sen kautta olemme päässeet kurkistamaan ammattilaisten kokemuksiin, ja saaneet myös oppia heidän kokemuksistaan. Yksi haastateltava tiivistä kutsumuksen merkitystä työyhteisössä. Tästä voimme ottaa itsekkin opiksi:

Jaksais luottaa siihen ,että Taivaan Isä on jokaiselle antanu oman kutsumuksen. Että ei meidän tarvi rakentaa toiselle kutsumusta. Annettais vaan toisillemme tilaa ja luotettas siihen mutta myös keskusteltais.

LÄHTEET

- Diakoniatyöntekijöiden parempaan jaksamiseen 2009. Suomen ev.lut.kirkon keskushallinto sarja C 2009:1. Helsinki: Kirkkohallitus. Viitattu 22.3.2014.
[http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D3B30363E1B1286CC2257574003CC582/\\$FILE/parempaanjaksamiseen.pdf](http://sakasti.evl.fi/julkaisut.nsf/D3B30363E1B1286CC2257574003CC582/$FILE/parempaanjaksamiseen.pdf)
- Elenius, Jaakko 1983. Lutherin työ- ja kutsumusetiikka. Teoksessa Eeva Martikainen (toim.). Luther ja yhteiskunta. Luther-symposiumissa 18.10.1983 pidetyt esitelmät ja kommenttipuheenvuorot. Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja 136. Helsinki: Suomalainen teologinen kirjallisuusseura, 37 – 45.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.
- Gothóni, Raili & Jantunen, Eila 2010. Käsitteitä ja käsityksiä diakoniatyöstä ja diakoniestä työstä. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 25. Viitattu 24.3.2014.
http://www.diak.fi/files/diak/Jjulkaisutoiminta/A_25_ISBN_9789524930895.pdf
- Gothóni, Raili 2012. Kehittyvä diakoniatyö. Teoksessa Raili Gothóni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki, Karoliina Puuska (toim.). Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 190 – 233.
- Heinimäki, Jaakko & Jolkkonen, Jari 2008. Luterilaisuuden ABC. Synkkä ja harmaa sanakirja. Helsinki: Edita.
- Hiilamo, Heikki 2008. Diakonaatti ja teologia. Diakonian tutkimus 2/2008, 105 – 106. Viitattu 26.3.2014. http://dts.fi/dokumentit/diakonia2_2008painoon.pdf
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelu teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Huovinen, Eero 2001. Pappi? Kolmas painos. Helsinki: Wsoy.
- Jolkkonen, Jari 2006. Onko köyhyys kohtalo vai valinta? Diakonian teologisia perusteita. Diakonian tutkimus 2/2006, 112 – 132. Viitattu 28.3.2014.
http://dts.fi/dokumentit/DT_2_2006.pdf
- Järvilehto, Lauri 2013. Upeaa työtä! Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan. Helsinki: Tammi.

- Karhapää, Leena 1999. Kutsumus diakoniatyöhön. Diakoniaopiskelijoiden ja -työntekijöiden näkemyksiä kutsumuksesta. Viitattu 25.3.2014.
http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki1999/KarhapLeena.pdf
- Kauppinen-Perttula, Ulla Maija 2004a. Kutsumus, Palvelustyö, Jaksaminen. Sisaret Oriveden leprasairaalassa 1904 – 1953. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Viitattu 25.3.2014.
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67399/951-44-5995-4.pdf?sequence=1>
- Kauppinen-Perttula, Ulla-Maija 2004b. Kutsumus ja uupumus. Teoksessa Lea Henriksen & Sirpa Wrede (toim.). Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 20 – 37.
- Kiiski, Jouko 2013. Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri 2013. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Viitattu 21.3.2014.
[http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/0/195469E6CB4C1DA2C2257BE40045741A/\\$file/KTK_Diakoniabarometri_2013.pdf](http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/0/195469E6CB4C1DA2C2257BE40045741A/$file/KTK_Diakoniabarometri_2013.pdf)
- Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v. 1993. Viitattu 4.3.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>
- Kirkkolaki 26.11.1993/1054. Viitattu 17.3.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>
- Kopperi, Kari 2010. Kutsumus kirkon töihin – Riittääkö sisäinen kutsumus? Kädenojennus 1/2010, 6 – 7. Viitattu 7.3.2014
http://www.hengenuudistus.fi/data/liitteet/kadenojennus_2010_1_netti.pdf
- Kopperi, Kari 2013. Mistä Lutherin uskonpuhdistuksessa oli oikeastaan kysymys? Luento Hiippakuntapäivä Oulussa 18 – 19.3.2013 Viitattu 22.3.2014.
<http://www.oulunhiippakunta.evl.fi/@Bin/2567228/Jumala+ompi+linnamme++alustus+Oulun+hiippakuntapäivässä+2013.pdf>
- Kuusimäki, Kalle 2012. Diakonia kirkon perustehtävänä. Teoksessa Raili Gothóni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki, Karoliina Puuska (toim.). Kantakaa toisenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 11 – 48.
- Latvus, Kari 2009. Diakonian virka uusimman Raamatuntutkimuksen valossa. Väärinkäsityksiä ja tosi rakkautta. Diakonian tutkimus 1/2009, 36 – 46. Viitattu 22.3.2014. http://dts.fi/files/2009/10/DT1_2009.pdf

- Launonen, Pekka 2009. Kasvu kirkon työntekijäksi. Diakoni-, diakonissa- ja nuorisotyönohjaajien ammatillinen motivaatio, osaaminen ja identiteetti vuosina 2004 – 2008. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A, Tutkimuksia, 22. Viitattu 22.3.2014.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/4704/A_22_ISBN_9789524930758.pdf?sequence=1
- Linden, Jyri 2010. Kutsumuksesta palkkatyöhön. Perusasteen opettajan työn muuttunut luonne ja logiikka. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen tiedekunta. Väitöskirja. Viitattu 22.3.2014. <http://tampub.uta.fi/handle/10024/66589>
- Mela, Sanna-Anniina & Nahkuri, Lasse 2001. Sydämen halu ja Jumalan kutsu. Tutkimus Diakonia-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kutsumuksesta. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsingin Kirstinkadun yksikkö. Opinnäyte-työ. Viitattu 10.3.2014.
http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2001/NahkuriLasse.pdf
- Murtorinne, Eino 1983. Lutherin regimenttiopin poliittinen ja yhteiskunnallinen merkitys. Kommenttipuheenvuoro. Teoksessa Luther ja yhteiskunta. Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja 136. Helsinki: Suomalainen teologinen kirjallisuusseura, 31 – 34.
- Moberg, Åsa 2012. Florence Nightingale – Ihminen myytin takana. Helsinki: Fioca.
- Niemelä, Kati 1999. "Teologiksi? Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uranvalintamotiivit ja ammatillinen suuntautuminen". Kirkon tutkimuskeskus sarja A73. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Niemelä, Kati 2004. Uskonko niin kuin opetan? Seurakuntatyöntekijä uskon ja elämän ristipaineessa. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 85. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Niemelä, Kati. 2010a. Papisto ja kanttorit 2010. Akavan kirkollisten ammattijärjestöjen jäsenkyselyn raportti. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. Viitattu 3.3.2014.
<http://www.akiliitot.fi/24-akin-jasenkysely-2010-yha-useampi-nainen-kiinnostunut-esimiestehtavista>
- Niemelä, Kati 2010b. Kirkon työntekijän kutsumus ja usko. Kriminaalityön päivät 25.11.2010. Turun kristillinen opisto. Viitattu 7.3.2014.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/\\$FILE/Kirkon%20ty%F6ntekij%E4n%20kutsumus.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/4D9073DDB9C38745C22576F20030A70E/$FILE/Kirkon%20ty%F6ntekij%E4n%20kutsumus.pdf)

- Niemelä, Kati & Salminen, Veli-Matti (toim.) 2013. Teologiksi kasvamassa - Koulutusalalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Näykki, Päivi & Tuohimaa, Mervi 2010. Sairaanhoidaja ja kutsumus. Sairaanhoidajien kokemuksia kutsumuksen ilmenemisestä ja kehittymisestä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 7.3.2014.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24045/Naykki_%20Paivi_%20Tuohimaa_Mervi.pdf?sequence=1
- Pitkänen, Netta 2012. Sisäinen kutsu ja Jumalan johdatus. Lastenhojaajien näkemyksiä kutsumuksesta ja sen arvioiduista vaikutuksista koulutuksen- ja ammatinvalintaan sekä työelämään. Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Läntinen teologia. Uskonnonpedagogiikka. Pro gradu -työ. Viitattu 8.3.2014. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120901/urn_nbn_fi_uef-20120901.pdf
- Pyykkö, Raija 2004. Valtion ja kirkon välissä: ammatillisen seurakuntadiakonian muodostuminen. Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.). Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 110 – 138.
- Pyykkö, Raija 2008. Kamppailuja ja rajatyötä diakonaattia rakennettaessa. Diakonian tutkimus 2/2008, 107 – 135. Viitattu 26.3.2014.
http://dts.fi/dokumentit/diakonia2_2008painoon.pdf
- Pöyhönen, Veikko 2009. Kutsumus haastaa kirkon. Hengen uudistus kirkossamme. Viitattu 20.3.2014.
http://www.hengenuudistus.fi/kirkonrakentajien_foorumi/karismaattisuuden_ja_spiritualiteetin_tietopankki/lehtikirjoitukset_artikkelit/kutsumus_haastaa_kirkon_veikko_poyhonen/
- Raamattu. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen vuonna 1992 käyttöön ottama suomennos. Viitattu 23.3.2014.
<http://raamattu.uskonkirjat.net/servlet/biblesite.Bible?chp=1&ref=Luuk.+10%3A1&rnd=1395609716240>
- Rask, Katja; Kainulainen, Sakari & Pasanen, Sina 2003. Koulutuksen antamat valmiudet seurakuntatyöhön. Vuosina 1998 – 2002 valmistuneiden diakoniatyöntekijöiden ja kirkon nuorisotyönohjaajien sekä heidän esimiestensä käsityksiä kirkollisista valmiuksista. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu- ja A Tutkimuksia 4. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

- Raunio, Antti 2004. Kutsumus ja ammattietiikka. Teoksessa Ammattikorkeakouluetiikka. Opetusministeriön julkaisuja 2004:30. Helsinki: Opetusministeriö, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto, 76 – 83. Viitattu 14.3.2014.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2004/liitteet/opm_184_opm30.pdf?lang=fi
- Ryökäs, Esko 2011. Diakonissan ihanne ja oikea luonne. Esimerkki diakoniakäsityksen muuttumisesta. Diakonian tutkimuksen seura 2/2011, 121 – 144.
- Rättyä, Lea 2009. Diakoniatyö yksilöllisenä ja yhteisöllisenä auttamisena yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteet. Väitöskirja. Viitattu 24.3.2014. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-951-27-1309-7/urn_isbn_978-951-27-1309-7.pdf
- Rättyä, Lea 2012. Diakoniatyö yksilöiden ja perheiden parissa. Teoksessa Raili Gothóni, Riitta Helosvuori, Kalle Kuusimäki, Karoliina Puuska (toim.). Kantakaa toistenne kuormia. Diakoniatyön perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja, 80 – 110.
- Salmi, Pontus 2001. Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. JTO-tutkimuksia sarja 14. Espoo: Johtamistaidon opisto.
- Saraja, Anja 2009. Sanan vai rakkauden palveluksessa? Diakonian viralle esitetyt teologiset perusteet Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa vuosina 1997 – 2006. Helsingin yliopisto. Käytännöllisen teologian laitos. Pro gradu -työ. Viitattu 23.3.2014.
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/21680/sananvai.pdf?sequence=1>
- Sihvo, Jouko 1967. Diakonia – kutsumus ja ammatti. Porvoo: Wsoy
- Sinä olet kanssani, 2006. Kirkollisten toimitusten opas. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2006: 4. Toinen painos. Helsinki: Kirkkohallitus. Jumalanpalveluselämä ja musiikkitoiminta. Viitattu 23.3.2014.
http://www.evl.fi/kirkkokasikirja/toimitusten_opas.pdf
- Stenlund, Mari 2012. ”Oma persoona on diakoniatyöntekijälle työväline” –väitteen kriittistä tarkastelua. Diakonian tutkimuksen seura. 2/2012, 173 – 195.
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen. Viitattu 12.3.2014.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/diakonia_yo.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/diakonia_yo.pdf)

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Vikström, John 1983. Lutherin regimenttiopin poliittinen ja yhteiskunnallinen merkitys. Teoksessa Eeva Martikainen (toim.) Luther ja yhteiskunta. Luther-symposiumissa 18.10.1983 pidetyt esitelmät ja kommenttipuheenvuorot. Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja 136. Helsinki: Suomalainen teologinen kirjallisuusseura, 2 – 27.

LIITE 1.

TEEMAHAASTATTELU-RUNKO

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT**1. Pohjakoulutus**

1. Diakonissa
2. Sairaanhoidaja-diaconissa AMK
3. Sosionomi-diakoni AMK
4. Diakoni-nuorisotyönohjaaja
5. Jokin muu, mikä _____

2. Miten pitkään olet työskennellyt diakoniatyöntekijänä kirkon palveluksessa?

1. Alle 5 vuotta
2. 5-10 vuotta
3. 11-20 vuotta
4. 21-30 vuotta
5. yli 30 vuotta

3. Montako diakoniatyöntekijää työyhteisössänne työskentelee?**4. Hengellinen viitekehyses**

1. Vanhoillislestadiolaisuus
2. Muu lestadiolaisuus
3. Evankelinen liike
4. Herännäisyys
5. Kansan Raamattuseura
6. Kansanlähetys
7. Karismaattinen liike
8. Joku muu
9. Ei mikään

TEEMA 1. KUTSUMUS JA SEN MÄÄRITTELY

Miten määrittelisit kutsumuksen diakoniatyössä?

Millä tavoin koet kutsumuksen merkityksen työssäsi?

Miten kutsumus vaikuttaa käytännön työssäsi?

Mitkä uskonnolliset tai muut arvot (=arvokas ja tavoiteltava) koet työssäsi tärkeimmiksi?

TEEMA 2. KUTSUMUKSEN MUUTTUMINEN

Millä tavalla koulutuksesi vaikutti kutsumukseesi?

Kuvaile kutsumuksen muuttumista oman työurasi aikana?

Kuvaile, mitkä tekijät ovat vahvistaneet kutsumustasi?

Kuvaile, mitkä tekijät ovat heikentäneet kutsumustasi?

Mitä keinoja sinulle tulisi mieleen kutsumuksen vahvistamiseen?

TEEMA 3. KUTSUMUKSEN HAASTEET

Millä tavoin pääset toteuttamaan kutsumusta työssäsi?

Miten koet nykypäivän diakoniatyön haastavan kutsumustasi?

Millä tavalla ymmärrät kutsumuksen käänttöpuolen?

Millaisia haasteita voimakkaalla kutsumuksella voisi olla työyhteisössä?

Haluaisitko kertoa vielä jotain?