

Hengellisyden paluu kirkon työyhteisökulttuuriin



Miten niin hengellisyden paluu? Eikö hengellisyys ole ollut osa kirkon työtä alusta saakka? On, mutta tarkoitan sellaista hengellisyttä, spiritualiteettia, joka uudistaa kirkon työyhteisöjen toimintakulttuuria, antaa syvän merkityksellisyden ja suhteessa Toiseen olemisen kokemuksen. Tässä välissä, muutaman vuosikymmenen ajan hengellisydellä osana kirkon työyhteisökulttuuria on ollut osittain huono kaiku. Huono siksi, että rukouksella tai johtajan hengellisen näkemyksen painolla on pyritty hoitamaan sellaisia työyhteisön vuorovaikutusongelmia tai rakenteisiin liittyviä puutteita, jotka pitää hoitaa järkeä käyttäen, hyviä työn maailman käytäntöjä soveltaen.

Työpaikkaspiritualiteetti, ”spirit at work”, ”workplace spirituality” ilmiönä, akateemisena tutkimuskohteena ja organisaatioita uudistavana syvävirtauksena on palaamassa kirkolliseenkin kontekstiin erityisesti Yhdysvalloista ja Britanniasta, jossakin määrin myös Kaakkois-Aasiasta tulleiden vaikutteiden kautta. Mielestäni kyse ei ole pelkästään kapitalistisen talousjärjestelmän

pyrkimyksestä valjastaa hengellisyyskin tuottavuutta kasvattamiseen. Kyse on perimmältään uteliaisuudesta siihen, mikä meitä ihmisiä lopulta liikuttaa, saa tuntemaan iloa työssä, herättää pyrkimyksen kehittyä, kokea myötätuntoa työtovereita kohtaan, halun tehdä oman työn kautta hyvää, kokea työssä transsendenssin läsnäolo tai merkitys, tai perinteisemmällä kielellä: tehdä työtä kutsumuksesta Jumalaa ja lähimmäistä palvellen levollisella mielellä.

Hengellisyys ei korjaa työelämän huonoja rakenteita

Hengellisyydellä ei voi kuitenkaan loputtomiin paikata huonoa johtamista, vuorovaikutusongelmia, työvoimapulaa, huonoa palkkaa tai sitä, että työn tavoitteet ovat epäselvät. Toisinaan on ensin lähdeittävä liikkeelle hyvien työkäytäntöjen vahvistamisesta. Mutta kokemukseni mukaan toimivat rakenteet eivät pelkästään riitä, kun työn iloa ja merkitys ovat kadonneet, tai työyhteisöä kalvaa myötätuntovaje. Kasvu, työn ilo ja innostus, uudistuva työyhteisö ja halu tuottaa oman työn kautta jotain hyvää kumpuavat syvemmillä kuin säännöistä, kontrollista, kilpailusta ja palkinnoista. Siksi työyhteisön kehittämisessä on tärkeää pyrkiä kohtaamaan koko ihminen, myös tunteet. Perustava toisen ihmisen kohtaamisen väline on arvostava katse.

Voimauttava valokuva ja arvostava kohtaaminen

Taide- ja sosiaalikasvattaja Miina Savolainen on kehittänyt hoitavan kohtaamisen edellytyksiä tutkiessaan voimauttavan valokuvan menetelmän. Sen viitekehys on sosiaalipedagogiikka, toimintatiede, jossa yhdistyvät teoria ja käytäntö, ja jossa tarkastelun kohteena on yksilön kasvun sosiaalinen luonne. Voimauttavan valokuvan ajattelun ytimessä on toisen ihmisen näkeminen arvokkaana, kauniina ja hyväksyttynä. Lähestymistapa vaatii luopumaan omasta tietämisen asenteesta toisen ylitse tai toisen puolesta. Toinen on minulle perimmältään salaisuus. Menetelmä on laajentunut kaltoinkohdeltujen lasten hoidollisesta kohtaamisesta muuhunkin hoidolliseen ja pedagogiseen työhön, ja myös työyhteisöjen kehittämisen välineeksi.

Hyväksyvän katseen ajattelun filosofian juuret menevät osin kahteen juutalaiseen filosofiaan, Emmanuel Levinasiin ja Martin Buberiin. Buberin ajattelussa maailma ilmenee ihmiselle kaksitahoisena (zweifältig): toisaalta minä–sinä (Ich–Du), ja toisaalta minä–se -suhteena (Ich–Es). Buberin mukaan ihmisen luontainen suhtautumistapa todellisuuteen on minä–se -suhde. Minä–se -suhteen päämäärä on yksilöllisyys. Minä–se -suhde perustuu erillisyyteen, erotteluun subjektin ja objektin välillä. Minä–se -suhteeseen sisältyy teknisyys, se vaatii havainnointia, analyysia, reflektointia.

Ihminen joutuu näkemään vaivaa voittaakseen itsessään olevan taipumuksen olla suhteessa todellisuuteen pelkästään objektivoidussa, Minä–se -suhteessa. Ihmisen tehtävänä on tiedostaa ja tunnistaa itsessään mahdollisuus sellaiseen kohtaamiseen, joka erottaa esineitä koskevan suhtautumistapamme mahdollisimman erilleen siitä tavasta, jolla kohtaamme toisen ihmisen.



Voimauttavan valokuvauksen vuorovaikutustilanteiden kannalta merkitsevä on myös psykoanalytikko Pirkko Siltalan kirjallisiin lähteisiin perustuva havainto siitä, että varhainen vuorovaikutus on läsnä jokaisessa ihmissuhteessa. Siltala toteaa, että vauvan varhaisin ”olemassaolon valtakunta” on ”kosketuksen ja liikkeen valtakunta”. Kehittymässä olevan itsekokemuksen luojana ovat ruumiilliset, erityisesti ruumiin pinnalla syntyvät aistimukset, ”kosketus, paineen tunteet, kipu, lämpö ja niiden tuottamat rytmisyyden kokemukset”. Kosketuksen jälkeen heti seuraavaksi perustavimpana itsekokemuksen syntyyn vaikuttavana aistimuksena tulee katse. Katse antaa kosketukselle muodon. Siltala pitää (mm. Roland Barthesiin viitaten) katseesta tulevaa valoa ruumiillisena kokemuksena: ”Valo on kuin yhteinen iho.” Kasvoista, katseesta ja silmistä tulee tärkeä olemassaolon ja itsekokemuksen ylläpitäjä, ”minut nähdään, olen” (esseekokoelmasta Askeleista, jotka otimme, 2007).

Voimauttava valokuva työyhteisökulttuurien kehittämisessä

Kun työyhteisön kehittämisen lähtökohdaksi otetaan toisen arvostava näkeminen, liikutaan ihmisen syvimpien minäkokemuksen tunteiden äärellä. Ne ovat koko ajan läsnä myös työssä, vaikka niitä ei tunnistettaisikaan. Lisäksi kuvallistamalla voidaan tehdä kirkon työssä yhdessä näkyväksi myös työyhteisön arvoja, lahjoja, perustehtävää ja omaa työidentiteettiä. Onnistuessaan, prosessi vahvistaa työyhteisön jäsenten keskinäistä myötätuntoa, oman työn merkityksen hahmottamista ja oman työidentiteetin tietoisemmaksi tuleamista. Tarpeen on muistaa yhä uudelleen, että varsinainen kohtaaminen tapahtuu katseen kautta, kamera ja valokuvat ovat vain työvälineitä.



Kun työyhteisön perustoiminta on kunnossa, menetelmän soveltaminen tuottaa ilmeisen hyviä tuloksia. Tämän havaitsimme Haminan seurakunnassa, kun rakensimme seurakunnan uutta strategiaa yhdessä työyhteisön ja luottamushenkilöiden kanssa voimauttavan valokuvan menetelmiä soveltaen (Materiaalia työskentelystä on Facebook-sivulla > Arvolataamo; valmis strategia on osoitteessa: <https://www.haminanseurakunta.fi/wp-content/uploads/2016/10/Haminan-seurakunnan-strategia-2016-2020.pdf>). Työyhteisössä, jossa työpaikan ilmapiirissä tai työn

maailman rakenteissa on haasteita, menetelmää on kokemukseni mukaan myös mahdollista soveltaa. Ensin on kuitenkin syytä varata aikaa tunteiden näkyväksi tekemiseen ja sanoittamiseen. Joissakin tilanteissa on tarpeen pitää päähuomio aluksi työn maailman perusrakenteiden ja -vuorovaikutuksen vahvistamisessa, käytännön ongelmakohtien korjaamisessa. Katse ja yhdessä jaetut kuvat ovat kokemukseni mukaan toimineet melko samalla tavalla yhteyttä luovina, myötätuntoa rakentavina ja työkuultuuriin kätkeytyvää hyvää näkyväksi tekevinä välineinä niin pakkauskartonkitehtaalla, omassa lähipiirissä, seurakuntien työyhteisöissä kuin koulutustilanteissakin. Toki tulee ymmärtää, että katseen merkitys on osin myös kontekstuaalinen. Kuka saa katsoa ja ketä? Lähestymistapa tekee tietoisemmaksi myös hierarkioista, marginaalissa elävistä, sekä katseen ja kuvien ihmistä alistavasta voimasta.

Ajatus hyväksyvän, rakastavan katseen kaipuusta on syvästi juutalais-kristillinen. Ihmiset ymmärsivät sen jo muinoin: ”Herra kirkastakoon sinulle kasvonsa ja olkoon sinulle armollinen. Herra kääntäköön kasvonsa sinun puoleesi ja antakoon sinulle rauhan” (4. Ms 6:25–26). Sanoihin sisältyy se toivo, että Jumala itse kääntää kasvonsa ihmistä kohti ja katsoo silmin, joista paistaa rakkaus ja armahdus.

Kirkossamme puhutaan tällä hetkellä toimintakulttuurin uudistamisesta. Uudistuva toimintakulttuuri vahvistuu työyhteisöissä, joissa vaalitaan ja vahvistetaan myötätuntoa, keskinäistä luottamusta ja toisen arvostavaa kohtaamista.

Juha Tanska

TT, Haminan seurakunnan kirkkoherra