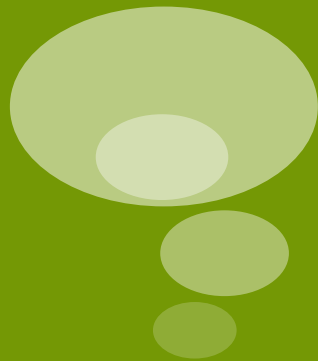




Henkisesti ja hengellisesti hyvinvoiva työyhteisö

Oulun hiippakunnan johtamisen
päivät 25.-26.9.2024

Juha Tanska, Hiljaisuuden Ystävät ry



"Herra ilmestyi Abrahamille Mamren tammistossa. Abraham istui telttansa ovella päivän ollessa kuumimmillaan, ja kun hän kohotti katseensa, hän näki kolmen miehen lähestyvän. Heti heidät nähtyään hän juoksi teltan ovelta heitä vastaan ja tervehti heitä kumartaen maahan asti."

1. Ms 18:1–2

Thomas Merton: The Sky Hook "--is the only known photograph of God."

Hengellisyys työpaikalla

Työpaikkahengellisyys

- *workplace spirituality*
 - *organizational spirituality*
 - *spirituality in the workplace*
-
- *Suurimmalle osalle kirkon työntekijöistä oma työyhteisö on tärkein hengellinen yhteisö.*



Hengellisyys – kutsumus – spiritualiteetti

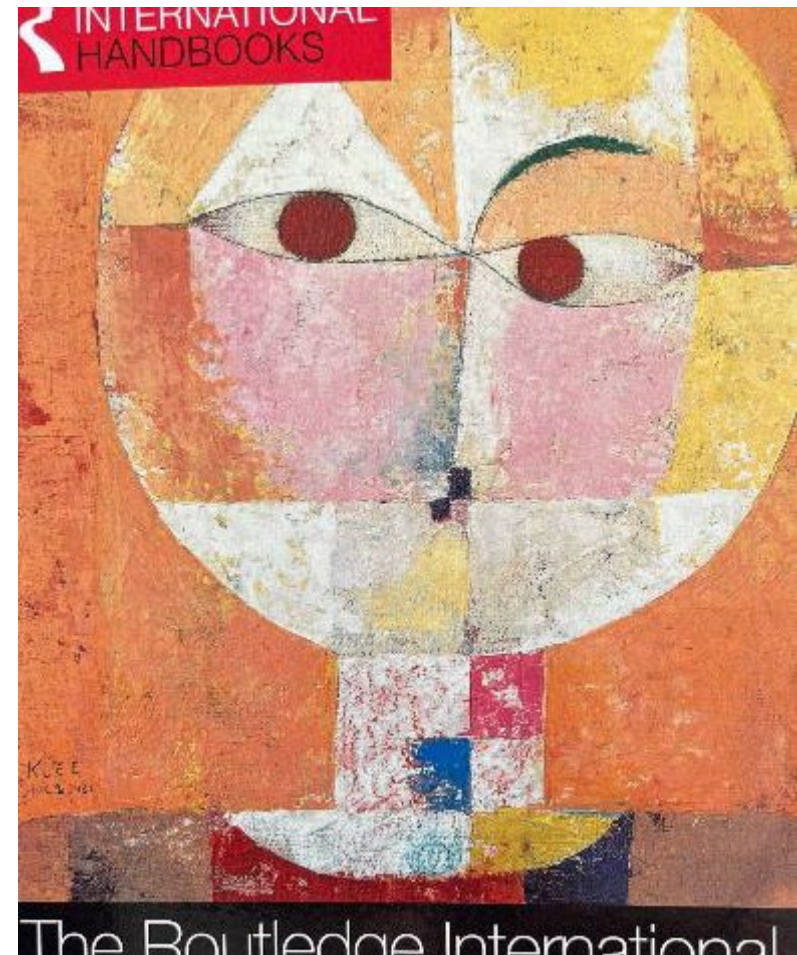


- Hengellisyyden muutos kohti kokonaisvaltaista kokemisen ja olemisen tapaa (kehollisuus, tunteet, ekologinen ulottuvuus, jne.)
- Yhä useammat tahtovat olla kokonaisia ihmisiä myös työpaikalla. Omalla työllä on merkitys. Työ kytkeytyy laajempiin merkityksiin ja sen kautta voi tehdä hyvää.
- Työpaikkaspiritualiteetti tarkoittaa myös oman hengellisyyden toteutumista työn kautta (kutsumus).
- Työpaikkaspiritualiteetti on yhteisöllisempi ilmiö kuin henkilökohtainen kutsumus.
- Yhteinen ilma, jota hengitämme (spirare, ispirare > spiritualiteetti)

Taustaa



- Kiinnostus spiritualiteettiin osana työn maailmaa alkoi viritä 1990-luvun alussa erityisesti Yhdysvalloissa. Erilaisten meditaatio- ja mielenhallintatekniikoiden myötä vaikutteita on tullut myös idästä. Vähitellen työpaikkahengellisyyden ja johtamisen spiritualiteetista on kasvanut laaja, monitieteinen ja kansainvälinen tutkimuskenttä. Hyvän kokonaisesityksen ilmiön laajuudesta saa artikkelikokoelmasta *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace* (Springer 2013).





Spiritualiteetti vs. uskonto

Millaisia mielikuvia sanoihin liittyy?

Spiritualiteetti ilmenee organisaatiokulttuurissa



- Organisaatiokulttuuri on vahva, piilevä ja usein tiedostamaton sarja voimia, jotka määrittävät sekä yksilö- että ryhmäkäyttäytymistämme, ajatusmallejamme ja arvojamme.
- Ulkoinen säilyminen (toiminta-ajatus, strategiat, päämäärät, keinot, rakenteet, järjestelmät, prosessit)
- Koossa pitävät sisäiset tekijät (yhteinen kieli, rajat, identiteetti, valtasuhteet, toimintatavat, palkinnot, status)
- Syvät perusoletukset (yhdessä jaetut käsitykset todellisuudesta ja totuuden luonteesta, ihmisluonnosta, ihmisten välisten suhteiden luonteesta, ajasta ja tilasta)
- Kirkon syvät perusoletukset sisältyvät kertomukseen luomisesta, lankeemuksesta, lunastuksesta, ylösnousemuksesta ja viimeisestä tuomiosta.



”Meta-
moderni”

Post-modernismi

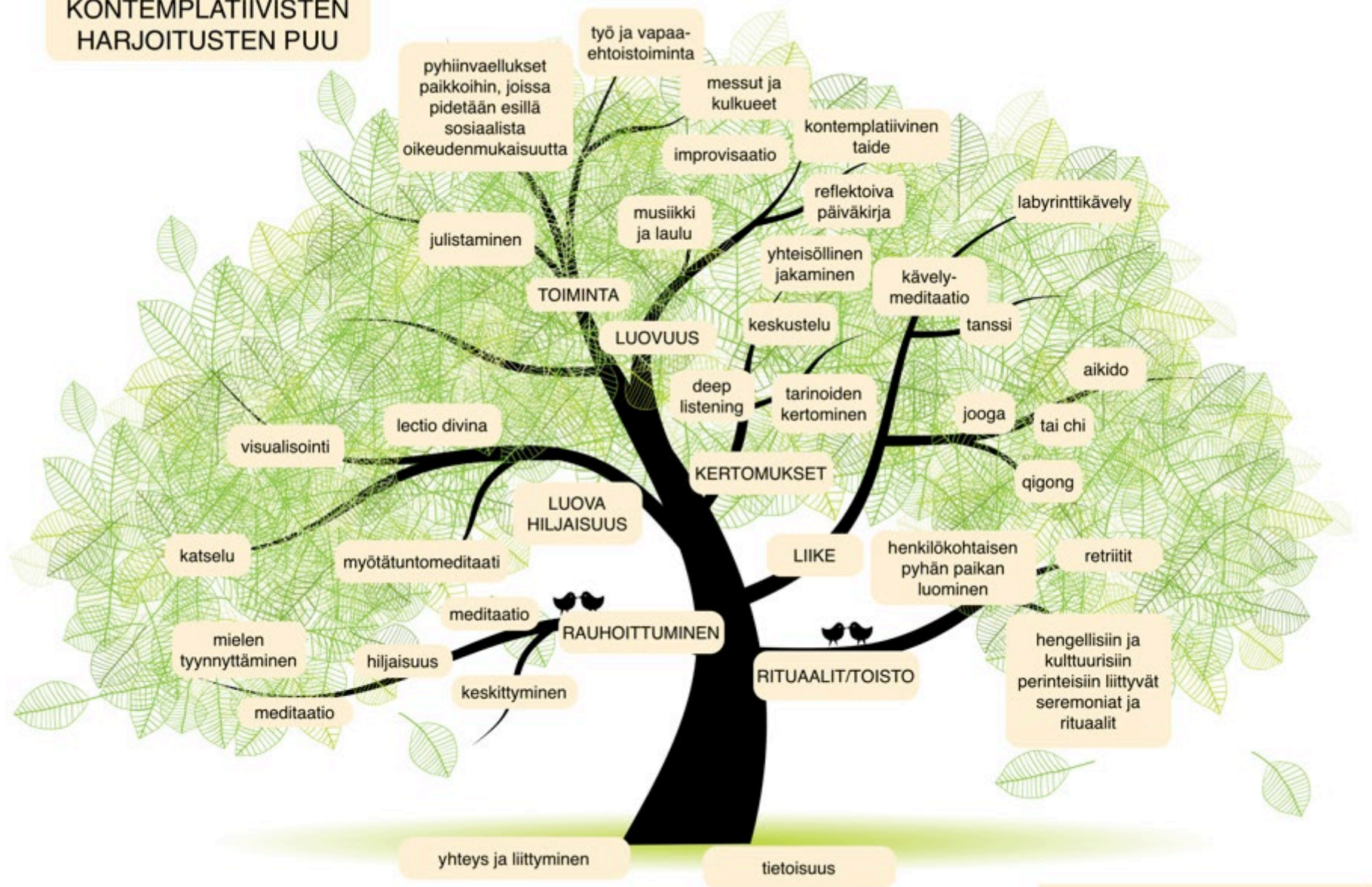
Modernismi

Klassinen historismi

”Johtajien tulee auttaa työtovereitaan näkemään, miten heidän työnsä kytkeytyy organisaation laajempaan tehtävään sekä toisten työhön ja vahvistaa keskinäistä yhteyttä työyhteisössä.”

– Jurkiewicz & Giacalone (2019)

KONTEMPLATIIVISTEN HARJOITUSTEN PUU



Työpaikkaspirituaaliteettia mahdollistava kulttuuri

”Dialogisuus – rakkaus – pyhyys”

- *Dialogisuus* – kahden olennon välistä vuorovaikutusta, jonka perustana on kunnioittamisen asemesta
- *Rakkaus*
- Pyhyys (sacred) ”mysteerinen ulottuvuutta ihmisyyden ytimessä” ja – esimerkkinään nukkuva lapsi – ”suojattomana olemisen pyhyyttä” (Gabriel Marcel)
- Totuudellisuus – on rohjettava puhua siitäkin, mistä ei voi puhua.



Vuorovaikutuksen neljä tasoa*



Miinus yksi taso

- ☞ Asemaan perustuva ylivalta ja pakko



Ykköstaso

- ☞ ”Liikesuhde”, jossa vuorovaikutusta säätelevät tarkka ohjeistus ja erilaiset ammatilliset tehtävät ja roolit



*) Edgar H. Schein – Peter Schein: Humble Leadership. The Power of Relationships, Openess, and Trust (20218)

Kakkostaso



Kolmostaso

☞ Henkilökohtainen yhteistyö ja keskinäinen luottamus, samanlainen kuin ystävydessä ja tehokkaissa tiimeissä.



☞ Emotionaalisesti läheinen, täysin vastavuoroinen sitoutuminen.



Työpaikkaspirituaaliteettia mahdollistava kulttuuri 2.

Myötätuntoisuus

- Myötätuntoisuudella ei voi ratkaista kaikkia työpaikan ongelmia, mutta se tekee hyvää sekä yksilöille että organisaatiokulttuurille.
- Myötätuntoisuus työyhteisössä on vastavoima kyynisyydelle.
- Myötätuntoisen työkulttuurin osoitettiin olevan yhteydessä muun muassa parempaan työtyytyväisyyteen, toimivampaan tiimityöhön ja vähäisempään työpoissaolojen määrään. Tutkimushanke nosti esille myös sen, että myötätunto työpaikoilla edistää luovuutta ja innovaatioita. (Pessi & Martela 2017, 23–24).
- Hierarkkisuus ja yhteisön jakautuminen ”sisä- ja ulkopiiriin” vähentävät keskinäistä myötätuntoa ja johtavat pahimmillaan syrjässä olevien kiusaamiseen



Työpaikkaspirituaaliteettia mahdollistava kulttuuri 3.

Toimivat työn maailman rakenteet

- Yhteistoimintamenettelyt
- Sisäinen viestintä
- Työterveyshuolto
- Työturvallisuus
- Sopimuksien noudattaminen
- Työyhteisötaidot
- Yhdessä sovittuja rakenteita, joissa siirrytään hetkeksi työyhteisöstä jumalanpalvelusyhteisöksi
- ”Johtajien tehtävänä on vahvistaa organisaation kulttuurisia arvoja.”

– Jurkiewicz & Giacalone (2019)



Johtaminen ja spiritualiteetti



- 1. Hiljaisuus – itsen ja organisaation tutkistelua
- 2. Kieli – ”Johtajan keskeiset työvälineet ovat ajattelu ja kieli.”

- 3. Aika

”Aika on keino selviytyä maailmassa. Tietoisuutemme ajasta on tavoitteellisen käyttäytymisen sivuvaikutus; aika on tietoisuuden tuote. Siinä, missä nykyhetki on havaittavaa, menneisyys ja tulevaisuus ovat kuvailtavia.”

– Jean-Marie Guyau

- 4. Katse

Minä–se –suhteesta minä–sinä -suhteeseen

Katse ruumiillisena kokemuksena



- ☞ Kosketuksen, koskettavien pintojen tuomaan itsekokemukseen tulee katse, joka antaa kosketuksen muodostamalle itsekokemukselle muodon. ”Koskettavien pintojen kokemukseen” kasvot ja katseet ”tuovat valkeuden”.
- ☞ 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” (Siltala 2007, 50).



Keskusteluun

- Millaisia ajatuksia tai kysymyksiä aihe herätti?
- Miten omassa työyhteisössäni työpaikkahengellisyys toteutuu?
- Onko jotakin, millä työpaikkahengellisyydelle voisi antaa lisää tilaa ilmetä?

