

HENKISEN HYVINVOINNIN EDELLYTYKSET: TALOUDEN KANTOKYKY – IHMISEN KESTOKYKY

JUKKA PAARMA

Ei ole varmastikaan yllätys, että arkkipiispalla on mielessään raamatunkertomus, tällä kertaa Markuksen evankeliumin kertomus Jeesuksen suhtautumisesta sapatin viettoon.

Tuon ajan juutalaisuudessa oli tarkoin määritelty, mitä saa tehdä, tai pikemminkin, mitä sapatina ei saa tehdä. Lista oli pitkä. Sen noudattaminen oli osoittautunut vaikeaksi. Laki ja perinnäissäännöt pienensivät ja pienensivät sallitun elämän alaa. Kaulusta – jos sen ajan ihmisillä sellainen oli – varmasti ahdisti.

Jeesus kuitenkin oppilaineen rikkoi kerran toisensa jälkeen sapatimääräyksiä. Milloin hän katkoi tähkäpäitä pellolla saadakseen syödä, milloin hän paransi sairaita sapatinpäivänä. Kun häntä siitä nuhdeltiin, hän sanoi: ”Ettekö tiedä että sapatia on asetettu ihmistä varten, eikä ihminen sapatia varten” (Mk 2:27).

Moneen ihmisen luomaan sääntöön tai järjestelmään sopii sama. Ne ovat olemassa ihmistä ja hänen hyvää elämäänsä varten. Sapatia ja meidän erilaiset järjestelmämme eivät ole tarkoituksia sinänsä. Ne ovat ihmisen elämän hyvää varten. Niinpä ihminen ei ole taloutta varten, vaan talous ihmistä varten.

Kun tehtäväni on pohtia talouden kantokyvyn ja ihmisen sietokyvyn suhdetta, yritän pitää mielessäni Jeesuksen opetuksen sapatista muistaen kuitenkin, että talous on yksi niistä välineistä, joiden avulla pidetään huolta ihmisyydestä. Mutta jos tasapaino talouden ja ihmisyyden välillä katoaa, alkaa kaulusta ahdistaa. Tasapainoista suhdetta on etsitty myös koulutuksen ja ihmisyyden välille. Siinäkin pätee yksinkertaistus, että ihminen ei ole koulutusta, vaan koulutus ihmistä varten. Ettei kaulusta kuristaisi.

LUTERILAINEN TYÖETIIKKA

Taustanani on luterilainen työn etiikka, jonka kon-

tolle tosin on tavattu säilyttää paitsi syy suomalaisten työssä viihtymättömyyteen ja loppuun palamiseen, melkein kaikki muutkin suomalaista elämänmuotoa rassaavat epäkohdat parisuhdeongelmista aina huonoon viinapähän saakka. Luterilaisuuden ansiota on tällaisessa kuitenkin vahvasti liioiteltu.

Eräiden suomalaisen työmoraaalin tyypillisten piirteiden nimittäminen ”protestanttiseksi työn etiikaksi” sisältää usein yksinkertaistetun ja osittain virheellisen tulkinnan. Alkunsa se lienee saanut Max Weberin tunnetusta teoriasta, jonka mukaan uuden ajan kapitalismin juuret löytyvät protestanttismin predestinaatio-opista, eli ajatuksesta, että maallisessa elämässä, esimerkiksi liiketoiminnassa hyvin menestyminen on osoitus Jumalan suosion. Tässä ajatuksessaan Weber lähti kuitenkin sveitsiläisen kalvinismin, ei Lutherin opeista.

Lutherin omasta työn etiikasta voidaan nostaa esiin neljä peruspiirrettä, joista lukija voi itse päätellä, onko kaikki se työelämänkurjuus, jota ympärillämme näemme, sittenkään kovin luterilaisia.

1. Ensinnäkin Luther arvosti työtä ja ahkeruutta. ”Ihminen on luotu tekemään työtä, niin kuin lintu on luotu lentämään” kuuluu tästä asiasta tunnettu Lutherin lentävä lause. Työ kuuluu alkuperäiseen luomisjärjestykseen, eli Jumala on tarkoittanut, että ihminen tekee työtä tyydyttääkseen tarpeensa, eli ”jokapäiväisen leivän”, elannon ja muiden elämän tarpeiden hankkimiseksi työtä tekeväille ja hänen läheisilleen. Työ palvelee Jumalan tarkoitusta maailman ylläpitämisessä. Kaikki työ on turhaa, ellei Jumala siunaa sitä. Työtä arvostaessaan uskonpuhdistajat kritisoi-



Arkkipiispa Jukka Paarma.
Kuva: Timo Merensilta

vat laiskuutta sekä ivailivat hyödyllisen tekemisen puutetta ja veltoa suhtautumista työhön.

2. Toinen olennainen piirre luterilaisessa työn etiikassa on käsitys kaiken oikean työn pyhyydestä. Luther kritisoi aikansa katolisen kirkon käsitystä työn jakamisesta pyhiin, eli kirkkoissa ja luostareissa pääasiassa tehtävään työhön ja maallisiin eli muihin töihin. Lutherille kaikki työ oli samanarvoista ja yhtä pyhää lukuun ottamatta luostarityötä, prostituutiota, ryöstelyä, kerjäämistä ja koronkiskontaa. Tästä ajatuksesta kehittyi käsitys kutsumuksesta. Jumala on kutsunut kaikki ihmiset elämään kristittyinä ja vieläpä erityisesti omassa ammatissaan ja tehtävässään palvelemaan kanssaihmissään ja yhteiskuntaa sekä siten Jumalaa. Hoitamalla oman maallisen työnsä hyvin hän suorittaa kutsumustyötään, onpa hän sitten teurastaja tai leipuri, poliisi tai johtaja.

3. Luterilaisessa etiikassa on selkeä käsitys työn tarkoituksen hengellisyydestä ja moraalista. Työn pääasiallinen tarkoitus on kirkastaa Jumalaa ja olla hyödyksi yhteiskunnalle. Luther arvosteli ihmisiä, jotka tekivät työtä ja hankkivat omaisuutta vain ajaakseen omia etujaan. Tähän liittyi neljäs kohta.

4. Vaikka arvostettiin ahkeruutta ja arvostettiin laiskuutta, työssä oli oltava kohtuullinen. Työn teolle ja rahan hankkimiselle oli asetettava rajat. Työnarkomaanit eivät saa Lutherin tukea. Hän nimittäin sanoi, että ”ahkeruuteen taipuvaisia” työntekijöitä ja heidän työnantajiaan tulee suojella heiltä itseltään.

Luther on kriittinen ns. ”kapitalistisia” pyrkimyksiä kohtaan. Hänestä on ahneutta kerätä varastoon enemmän kuin tarvitsee. Hän tuomitsee myös koroilla keinottelijat. Hän varoittaa luksuskulutuksesta, vaatteiden, ruuan ja tuontiherkkujen liikakulutuksesta. Mammona on Lutherin mukaan Jumalan mahtavin kilpailija. Luther tarkastelee erityisesti kohtuullisuuden ideaa taloudessa. Kohtuullista on se, mikä tarvitaan ylläpitämään elämää riittävässä laajuudessa. Tarve ei ole sama kaikilla ihmisillä, vaan Luther edellyttää ”säädynmukaista” kulutustasoa. Työ ja muu taloudellinen toiminta voi kuitenkin tuottaa enemmän, kuin mitä kohtuullisesti kuluu. Se on Jumalan lahjaa, joka voidaan antaa eteenpäin niille, jotka ovat itseä suuremmassa tarpeessa.

Luterilaiseen työn etiikkaan on aina kuulunut voimakas lepöpäivän, vapaapäivän puolustaminen. Se on välttämätön levon ja virkistykseen ja

itsensä hoitamisen kannalta, mutta sen suoma yhteinen aika perheelle, ystäville ja tuttaville on merkittävä yhteisöllisyyden kannalta. Tästä johdetaan, että kirkkomme tänäänkin puolustaa mahdollisimman pitkälle toteutetun yhteisen vapaapäivän säilyttämistä. Se tapahtuu niin työntekijöiden kuin työnantajien, heidän perheidensä ja yhteiskuntamme yhteisöllisyyden tukemisen vuoksi.

UUSI TALOUS JA HYVÄ TYÖ

Emme kuitenkaan enää elä Lutherin aikoja. Kun työelämän olosuhteet ovat aivan uudenlaiset, on itsestään selvää, että vanhat työetiikan normit on ajateltava uudelleen. Etenkin viimeksi kulu- neen runsaan sadan vuoden aikana on työelämä kertakaikkisesti muuttanut muotoaan. Ensimmäinen tuli palkkatyö entisen luontaistalouden rinnalle, siten muutoksia toivat teollistuminen, tekniikan kehitys, palvelualojen räjähdysmäinen kasvu, atk ja ihmisen lihastyövoiman käyminen lähes tarpeettomaksi, viimeksi maapalloistuminen eli globalisaatio.

Merkittävää on, että tässä muutoksessa ei ole ollut kysymys vain työelämän, sen olosuhteitten ja tehokkuuden muutoksista, vaan samalla työelämään liittyvät arvot on pantu uuteen järjestykseen. Sen osoituksena on ajattelu ja arvo maailma, josta nykyään käytämme muotitermiä ”uusi talous”. Uuteen talouteen liitämme usein seuraavanlaisia tunnusmerkkejä. Nopea tuotonsaaminen, voittojen ja tappioiden kohtuuttomuus, joka johtuu mm. markkinoilla vallitsevasta voimakkaasta keskittymispaineesta ja ”voittaja vie kaiken” -periaatteesta, uusliberalistinen etiikka ja globalisoitunut talous.

Kuten tunnettua, tässä tilanteessa pohjoismaisissa vertailututkimuksissa on havaittu, että Suomessa on naapurimaita alhaisempi työttömyys. Meillä myös hakeudutaan eläkkeelle varsin varhaisessa vaiheessa. Työelämässä valitetaan kiirettä ja uupumusta. Yhä useamman kokemus on, että työssä olo ei ole enää tyydyttävää vaan tuskastuttavaa.

Olisiko sitten Lutherilta perityissä arvoissa jotakin, joka uudelleen ajateltuna yhä puolustaisi ihmistä, perhettä ja niiden hyvää elämää. Olisiko siltä pohjalta löydettävissä hyvän työelämän kulttuuri, jossa nykyisen talousopin välttämättömät ja hyödylliset faktat yh-

distettäisiin kaikkien työelämän osapuolten yhteistä hyvää edistäviin arvoihin.

Millaista voisi olla hyvä työ? Kirkon yhteiskunnallisen työn piirissä on ollut käynnissä projekti, jossa on yhteistyössä eri piirien kanssa kehitelty hyvän työn kriteereitä. Projektilla pyritään vaikuttamaan työelämän eri osapuolten näkemyksiin ja arvomaailmaan sekä yleiseen mielipiteeseen siten, että työelämää koskevassa keskustelussa ovat keskeisinä ihmisen ja luomakunnan arvo eikä vain suppea taloudellinen hyöty. Eri osapuolten kanssa keskustellaan siitä, mitä on hyvää työ aikana, jolle on ominaista sääntelyn purku ja talouden globalisaatio.

Hyvä työ -projektin nimi on lainattu eräästä Brittein saarten kirkkojen projektista, joka käsittelee työttömyyttä ja työn tulevaisuutta. Siinä päädyttiin vaatimaan työttömillekin työtä, mutta ei mitä tahansa työtä, vaan hyvää työtä. Siellä löydetty kriteerit hyvälle työlle ovat olleet pohjana omassa maassamme käytävälle keskustelulle, mutta meillä on lähdetty siitä, että on kyseessä projekti, jossa kriteereitä voidaan muotoilla yhä uudestaan prosessin aikana. Kriteereihin vaikuttavat luterilaisen etiikan perusajatuksat. Niitä ei voi luoda kirjoituspöydän äärellä, vaan työskentelyn on tapahduttava vuorovaikutuksessa erilaista työtä tekevien ihmisten kanssa. Hyvän työn kriteereiden luettelo näyttää tällaiselta:

HYVÄ TYÖ

1. Tuottaa sellaista, millä on todellista arvoa.
2. Kunnioittaa jokaisen ihmisen arvoa Jumalan kuvana.
3. On lähimmäisen palvelemista.
4. Antaa mahdollisuuden täyttää kutsuustaan.
5. Ei kuormita kohtuuttomasti luomakuntaa.
6. Tarjoaa kunnollisen toimeentulon ja työskentelyolosuhteet.
7. Antaa mahdollisuuden vaikuttaa työn toteutukseen ja ryhtiin.
8. Mahdollistaa riittävän levon ja rentoutuksen.
9. Edellyttää jäseniään arvostavaa työyhteisöä tai verkostoa.

Näiden kriteereiden lähtökohtana on tietenkin elämän suojeleminen. Niissä pyritään ottamaan huomioon niin ihmisen, työntekijän kuin ympäristön-

kin arvo ja hyvä, samalla uskoen, että työn varsinainen tarkoitus tulee näin toteutettua ja että näin työtä järjestettäessä myös työn tulos, saavutukset olisivat kaikkien osapuolten kannalta optimaalisissa balanssissa.

Niissä asetetaan ensinnäkin peruskysymys siitä, mitä ylipäätään kannattaa tehdä. Mihin päämäärään tähtäävää työtä ihmisen ylipäätään on soveliasta tehdä.

Toinen perustava lähtökohta on se, että jokainen ihminen on arvokas, ja tämän mukaan on työelämänkin menettelytavat rakennettava. Työ on hyvää silloin, kun ihminen voi kokea olevansa siinä omalla paikallaan. Myös ympäristö on otettava kohtuullisella tavalla huomioon.

Jos kokopäiväinen työ ei anna kohtuullista toimeentuloa, jotain on vialla. Työolosuhteisiin on kiinnitettävä huomiota. Useimmat tekevät työtä jossain yhteisössä. Työyhteisön laatu ja ylipäätensä työympäristön olosuhteet vaikuttavat paljon työhyvinvointiin. Tekijän pitää saada vaikuttaa työhönsä, muutoin se ei tunnu mielekkäältä. Työsuojelussa korostetaan, että stressi ei kehity siitä, että vaatimukset kasvavat, vaan siitä, että vaatimusten kasvaessa työn hallintamahdollisuudet eivät lisäänty. Työ uuvuttaa, jos sen mielekkyyttä ei ole tunnustettu.

Ihminen ei kuitenkaan elä pelkästä työstä. Aikaa on jäätävä myös lepoon. Vaikka työ antaisikin ihmiselle mahdollisuuden toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnan rakentamiseen, tilaa tarvitaan myös lähi-ihmissuhteille ja oman sisäisen elämän vaalimiseen.

Hyvä työ -projekti toteutettiin vuosina 1999-2001, mutta tuloksissaan ja sovellutuksissaan projekti jatkuu edelleen. Siihen on kirkon piiristä haastettu mukaan niin valtiovaltaa, työmarkkinajärjestöjä kuin kolmannen sektorin edustajia. Kriteereitä voidaan ja tulee työstää edelleen, mutta lähtökohta lienee varsin yleisesti hyväksytty: Jokaisella ihmisellä pitäisi olla mahdollisuus tehdä työtä mahdollisimman hyvissä oloissa. Jatkokeskustelun sisältönä on tietenkin, mitä nämä yleisluontoiset kriteerit eri olosuhteissa ja tilanteissa käytännössä tarkoittavat.

”YRITYS EI VOI PALKATA PELKKÄÄ KÄTTÄ”

Näihin yleisiin työelämän pohdintoihin läsnäkäkökulman tuo koulutus ja erityisesti aikuiskoulutus.

Suomalaisen yhteiskunnan valtina ja tunnusmerkkinä on osaaminen. Se on meidän brandimme nykyaikaisessa, globaalissa maailmassa ja sen rajat ylittävässä taloudessa. Se on hyvinvointimme, taloudellisen kasvumme ja kansainvälisen kilpailukyymme perusta. Osaaminen taas pohjautuu korkeatasoiseen koulutukseen ja tasa-arvoiseen koulutusjärjestelmään, joka tuottaa osaavaa työvoimaa. Suomi ei helposti menesty kilpailussa halpojen työvoimakustannusten maiden kanssa, mistä syystä on panostettava erityisesti korkean tason osaamista edellyttävään koulutukseen, tutkimukseen ja tuotekehitykseen.

Syntynyt koulutuksellinen eriarvoisuus nuoren ja vähän ikääntyneemmän väestön osan välillä edellyttää puolestaan panostusta aikuiskoulutuksen kehittämiseen, elinikäisen oppimispoliitiikan hengessä. Oppiminen ei ole sidottu ikään, vaan ihminen oppii uutta koko elämänsä ajan. Tätä edellyttävät yhteiskunnan nopeat ja jatkuvat muutokset. Tietoja ja taitoja on päivitettävä ja uusittava yhä nopeammassa tempossa. Sivistisyhteiskunnan tehtävänä on turvata jokaiselle yhtäläiset mahdollisuudet kehittää itseään ja ammatillista osaamistaan varallisuudesta riippumatta.

Tämä inhimillinen pääoma ja sen jatkuva jalostaminen on tärkeä sekä yksilön henkiselle hyvinvoinnille että myös talouden kantokyvyille. Taloudellinen kantokyky puolestaan luo edellytyksiä koulutuksen jatkuvalle kehittämiselle ja uuden oppimiselle. Riippuvuussuhde on siis molemminpuolinen. Kun 1990-luvun lamavuosina talouden kantokyky romahti, romahti myös monien ihmisten kestokyky ja edellytykset niin taloudelliseen, sosiaaliseen kuin henkiseenkin hyvinvointiin, minkä jälkilaskuja yhteiskuntamme edelleen maksaa.

Lamavuosina talous ei murtunut osaavan työvoiman puutteeseen. Meillähän on edelleen yli 270 800 ihmisen työvoimareservi vailla työtä. Pula ei ole työvoimasta, vaan työpaikoista, joita on siirtynyt kiihtyvällä vauhdilla kansainvälisille työmarkkinoille. Tämä on yksi uhkatekijä myös talouden kantokyvyille ja hyvinvointiyhteiskunnan kehittämiseksi.

Toinen uhka on uhkaava työvoimapula, kun koulutettua työvoimaa ei ole riittävästi nuorten ikäluokkien pienentyessä ja ikääntyvien siirtyessä yhä enenevässä määrin eläkkeelle. Kun monilla aloilla työvoimapula on jo todellisuutta, vaikka samaan aikaan on korkea työttömyys on se haas-

te koulutuksen tehostamiseen.

Kolmas uhka liittyy työvoiman käytön intensiteetin ja tehokkuuteen. Vähemmästä työvoimasta on tarve ottaa entistä enemmän irti taloudellisen kasvun ja kilpailukyymen turvaamiseksi.

IHMISEN KESTOKYVYLLÄ ON RAJANSA

Tässä tullaan kysymykseen ihmisen kestokyvyistä talous- ja työelämän vaatimusten kiristyessä. Talouden kantokyky voi pettää myös siksi, että ihmisten kestokyky pettää. Ihmiset uupuvat ja palavat loppuun entistä kovempien suorituspainneiden, kiireen ja kiristyvän kilpailun vauhdissa. Ihmisen kestokyvyllä on rajansa.

Jos työ- ja työelämä ei joustaa, niin työntekijä joutuu joustamaan. ETLAn selvityksen mukaan pisintä työviikkoa tekevät 50–55-vuotiaat miehet. Kaikki eivät jaksakaan enää eläkeikään asti ja siirtyvät pois työmarkkinoilta. Kenties vielä suurempi uhka pitemmällä aikavälillä on se, että ajanmukaisen koulutuksen saaneet nuoret aikuiset, joista käydään kovaa kilpailua työmarkkinoilla, palavat ennen aikaansa loppuun, kun suuret ikäluokat siirtyvät pois työmarkkinoilta. Työterveyslaitoksen tutkimus kertoo, että jo kolmikymppisillä on nähtävissä varhaisimmat työkyvyttömyyseläkkeelle johtavat riskitekijät. Jos nuoremmat työntekijät poltetaan loppuun jo työuran alkuvaiheessa, se on mitä suurin uhka työ- ja talouselämälle, mutta erityisesti ihmisen henkiselle hyvinvoinnille.

Tässä tullaan taas kysymykseen hyvästä työstä. Mielestäni keskeinen ratkaisu henkisen hyvinvointiin eli ihmisen jaksamisen ja taloudellisen kantokyymen oikeaan suhteeseen löytyy ”hyvän työn” vakavasti ottamisesta. Jos työntekijällä on jatkuva kiire ja riittämättömät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä, on se riskitekijä niin nuorilla kuin vanhemmillakin työntekijöillä.

Kysymys on viime kädessä ihmisarvosta ja ihmisarvoisesta työstä. Ihminen ei ole vain työvoimaa ja yksi tuotannontekijä, jolla on vain rahassa mitattava välinearvo. Ihminen on kokonainen ihminen myös työssä. Yksi liikkeenjohdon guruista Peter Drucker kirjoitti jo vuonna 1959 suomeksi ilmestyneessä kirjassaan *Käytännön liikkeenjohto*, että ”yritys ei voi palkata pelkkää kättä, käden haltija seuraa aina mukana”. Yritysten ja työelämän eettinen ja sosiaalinen vastuu koskee mitä suurimmassa määrin myös ihmisen koko hyvinvointia. Tämä on haaste myös elin-

ikäisen oppimisen politiikalle kehittää oppivia organisaatioita ja oppivaa taloutta, jossa myös ihmilliset arvot ovat kunniaa eikä yksipuolisesti vain taloudelliset arvot. Mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen niin työssä kuin vapaa-aikana avaa uusia mahdollisuuksia myös työssä jaksamiseen ja henkiseen hyvinvointiin.

Se, että Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämisuunnitelmassa vuosille 2003–2008 painopiste asetetaan aikuiskoulutusjärjestelmän kokonaisvaltaiseen kehittämiseen elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti, on myönteistä. Parlamentarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietinnön kehittämislinjaukset antavat tähän hyvät lähtökohdat.

Elinikäisen oppimisen periaate on parhaimmillaan voimanlähde ihmiselle ja työntekijälle. Sillä on kuitenkin vaaransa. Sitä on, kun oppiminen alkaa elää omaa elämäänsä irrallaan kasvatuksesta, omasta ydinolemuksesta. Jos oppiminen on muuttunut tuotteeksi, vientivaraksi koulutusmarkkinoilla, oppimisesta on karstittu pois sen perustarkoitus: ihmisenä kasvaminen. Silloin oppiminen on tuotteistettu ihmiselle, joka on vain työvoimaa ja tehokas oppimiskone, mutta ei kokonainen persoona. Uusia tietoja ja taitoja voi oppia nopeastikin, mutta ihmisenä kasvaminen vaatii aikaa. Ja oppiminen kuten työkkin on ihmistä varten, eikä ihminen ”sapattia” varten.

Samalla tahdon muistuttaa, että ihmisen henkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat monet työn ulkopuoliset tekijät. Niistäkin työnantajan ja koulutuksen järjestäjän tulee kantaa huolta. Pelkkä käsi ei tule eikä riitä työnantajalle, tarvitaan koko ihminen.

Koulutus ja työ olisi järjestettävä niin, etteivät ne aiheuttaisi uhkaa perheen hyvinvoinnille, riittävälle levolle ja itsensä kehittämislle. Ihmisen perimmäiset kysymykset elämän tarkoituksesta eli itse olemisen mielekkyydestä ovat tärkeä tekijä työssä jaksamiselle. Kun ilmisuhteissa on romahduksia, kun ihmisen sisäisessä henkinessä tai hengellisessä elämässä on kalvavia risiriitoja, syllisyyttä tai elämän tyhjyyden tuntoa, on jaksaminen talouselämän yhtenä rattaana uhattuna. Olenkin mielenkiinnolla pannut merkille, että yhä useampi työnantaja niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla on merkittävästi panostanut henkiseen ja hengelliseenkin hyvinvointiin.

Kirkon ja muidenkin järjestämät retriitit, hiljai-

suuden retriitit ym. ovat tulleet kuvaan mukaan. Niissä voivat ihmiset myös kokea sen, mikä eniten vapauttaa heissä voimavaroja. Ihmisen suurimmat tarpeet henkisellä alueella ovat niitä, mitkä samalla luovat ehyen ja vahvan, jaksavan ihmisen. Me tarvitsemme hyväksytyksi tulemisen, välittämisen ja rakastettuna olemisen kokemukset ja kaipaamme mahdollisuutta itsekin rakastaa. Ehkä työyhteisökin voisi muodostua armolliseksi. Sellainen kestää mielestäni lähes millaisia ponnistuksia tahansa.

Ja kun puhutaan osaamisen tärkeydestä, on syytä kuunnella luovuuden tutkijoita. He, mm. professori Kari Uusikylä korostavat tietyn joutilaisuuden välttämättömyyttä luovuudelle ja innovaatioille.

Luovan yhteisön ja siis myös luovan työyhteisön tuntomerkkejä ovat luottamus ihmisiin, vapaus, leikinomaisuus ja riskinottamisen salliminen. Osaaminen syntyy tietysti hyvän ja mielekkään koulutuksen pohjalta. Se jalostuu luovuudeksi vapauden, ihmisen kunnioittamisen ja ihmisestä välittämisen ilmapiirissä.

Arkkipiispa Paarman kirjoitus perustuu hänen Aikuisopiskelijan viikolla viime vuonna pitämänsä puheenvuoroon. Teksti on päivitetty nyt ilmestynyttä numeroa varten.