

ELINA JUNTUNEN &amp; MINNA VALTONEN

# ”Mitä pappi tekee täällä?”

## Kertomuksia kirkon oppilaitostyöntekijöiden identiteetistä



Kirkon oppilaitostyöntekijät joutuvat usein perustelemaan tehtävänsä paitsi oppilaitoksissa myös seurakuntayhteisöissä. Heidän ammatti-identiteettinsä määrittäyty suhteessa siihen, mitä muut ammatillaiset työyhteisössä tekevät ja miten he itse neuvottelevat ammatillisesta tilastaan.

SUOMEN EVANKELISLUTERILAISTEN kirkon seurakunnat tekevät yhteistyötä toisen asteen oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa. Oppilaitoksissa on yli 60 päätoimista oppilaitospappia, diakonia, muusikkoa, nuorisotyönohjaajaa ja erityisnuorisotyöntekijää. Suurin työntekijäryhmä ovat papit. Kirkon oppilaitosyhteistyössä on kyse oppilaitoksen tarpeesta saada kirkon työntekijöiden tukea ja ammatillista osaamista esimerkiksi opiskeluyhdyntötyöhön tai monikulttuurisuuteen ja -uskonnollisuuteen liittyviin kysymyksiin (Heiskanen ym. 2012). Toisaalta oppilaitosyhteistyö on myös kirkon ”jalkautuvaa työtä” eli kirkon läsnäoloa yhteiskunnan erilaisissa institutionaalisissa yhteisöissä. Kirkon oppilaitostyöntekijöiden työn lähtökohtana

on Jumalan läsnäolosta muistuttaminen oppilaitoksen arjessa (Oppilaitostyöntekijöiden ydinosaamiskuvaus, Kirkkohallitus 2012). Yhteistyön taustalla on kansankirkollinen näkemys siitä, että kirkon tehtävä on palvella erotuksetta kaikkia jäseniään ja muita ihmisiä. Seurakunnat etsivät kosketusta ihmisten elämään, pyrkivät edistämään tasavertaista vuorovaikutusta heidän kanssaan sekä rakentamaan luottamuksellista yhteistyötä yhteiskunnan instituutioiden kanssa. (Nummela 1999.)

Oppilaitosyhteistyö muodostui kirkon itsenäiseksi työalaksi 1960-luvulla. Sitä ennen työ oli pääasiassa osa kristillisten opiskelijajärjestöjen työtä. Järjestöjen työhön kuuluivat esimerkiksi raamattupiirit, hartauskokoukset, jumalanpalvelukset ja kouluvierailut. Kris-

tillisen opiskelijatoiminnan hajaantuminen 1960-luvulla ja kirkon havahtuminen nuoriso-ongelmiin ja ammattikoulujen haasteisiin toimivat sykäyksinä uudenlaisten yhteistyömuotojen kehittämiseen yhdessä oppilaitosten kanssa. Kirkon oppilaitostyö alkoi saada nykyisiä peruslinjojaan 1970–80-luvuilla. Työssä painottuivat työntekijän kokoaikainen läsnäolo oppilaitoksessa, opiskelijahuolto- ja palvelujen kehittäminen, sielunhoitotyö, kasvatuksellisen työn erilaiset muodot sekä yhteistyö opiskelijajärjestöjen kanssa. Oppilaitostyöntekijöiden työ suuntautui nykymallin mukaisesti koko oppilaitosyhteisöön, sen kehittämiseen ja tukemiseen. Mallia oppilaitostyöntekijän työlle haettiin sairaala-, vankila- ja sotilaspaperien työstä. (Metso 2001, 1–4.)

Kirkon oppilaitostyö on yhteisölähtöistä tarpeiden ja tilanteiden mukaan. Yhteisölähtöisyys tekee työn sisällöistä ja menetelmistä valtakunnallisesti tarkasteltuna kirjavia. Tietyt yhteiset periaatteet ja lähtökohdat määrittävät kuitenkin työn suuntia. Oppilaitostyöntekijät osallistuvat oppilaitosten arkeen ymmärtäen niiden toiminta-ajatukset ja arvot sekä yhteiskuntaa palvelevan roolin (Heiskanen ym. 2012). Oppilaitoksissa kirkon työ keskittyy opiskelijoiden ja henkilökunnan hyvinvoinnin edistämiseen. Kirkkohallitus on määritellyt kirkon oppilaitostyön tehtäviksi ihmisarvon ja tasa-arvon edistämisen, hengellisyuden ja positiivisen uskonnonvapauden mahdollistamisen, osallisuuden sekä yhteisöllisen ja yksilöllisen hyvinvoinnin tukemisen sekä laaja-alaisen ammatillisen, tieteellisen ja taiteellisen sivistyksen edistämisen. Opiskelijoiden ja henkilökunnan on todettu odottavan kirkon oppilaitostyöltä ennen kaikkea sielunhoitoa ja diakoniaa (Metso 2001). Australialaisessa tutkimuksessa niin ikään havaittiin, että opiskelijat kaipaavat uskonnollisista palveluista ennen muuta yksilöllistä tukea ja keskustelua liittyen omiin uskonnollisiin tai elämäntutkimuksellisiin kysymyksiinsä (Possamaia & Brackenregb 2009).

Oppilaitostyöntekijät ovat pääsääntöisesti seurakunnan tai seurakuntayhtymän työntekijöitä. Heidän esimiehenään toimii kirkkoherra tai yhtymän johtaja ja palkanmaksajana seurakunta tai seurakuntayhtymä. Työntekijöillä on useimmiten joko yliopistojen teologian- tai musiikin maisterin tutkinto tai kirkon

virkaan pätevöittävä ammattikorkeakoulututkinto. Oppilaitostyöntekijöiden ammatillisen osaamisen tulisi kirkkohallituksen mukaan koostua muun muassa ihmisten kohtaamisen taidoista, sielunhoidon ja kriisityön menetelmistä, opiskelu- ja työhyvinvointia tukevista taidoista sekä yhteistyön menetelmistä. Työntekijän tulee myös tilanne- ja yhteisökohtaisesti soveltaa teologista -, eettistä - ja arvo-osaamista. (Oppilaitostyöntekijöiden ydinosaamiskuvaus, Kirkkohallitus 2012.)

Kirkon yhteistyö oppilaitoksissa on monella tapaa mielenkiintoista ja usein jopa jännitteistä. Kirkon työntekijät toteuttavat muun muassa kirkon diakoniatyön ja erityisnuorisotyön strategiaa toimimalla ihmisten arkisissa toimintaympäristöissä: he ovat läsnä ja kohtaavat ihmisiä esimerkiksi kouluissa, oppilaitoksissa ja työpaikoilla. Kirkon työntekijöiden läsnäolo voi herättää kysymyksiä siitä, miten kirkon työ niveltyy oppilaitoksen toimintoihin ja kulttuurisiin tai miksi juuri luterilainen kirkko on edustettuna, ja kuuluuko hengellisen työntekijän ylipäätään toimia oppilaitoksissa. Kirkon työntekijän kannalta voi pohtia, miten hän itse kokee tehtävänsä ja asemansa oppilaitoksissa: mitä tehtäviä oppilaitoksissa on, miten työntekijä kokee suhteensa oppilaitoksen muihin ammattilaisiin ja heidän tehtäviinsä, mitkä tekijät vaikuttavat hänen näkemykseensä omasta ammatillisesta paikastaan oppilaitoksessa ja miten seurakunta työyhteisönä tukee häntä? Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa kysyttiin kampuspapereilta, millaista yhteistyötä he tekevät opiskelijoiden ohjaamisesta ja neuvonnasta vastaavan henkilökunnan kanssa. Tuloksissa havaittiin, että kampuspapit ovat usein tekemisissä opiskelijoiden mielenterveyteen liittyvien kysymysten kanssa. Kuitenkin esimerkiksi oppilaitosten psykologit ja kampuspapit ovat vähän tekemisissä keskenään. Synnä on, etteivät osapuolet tunne toistensa työtä, ja esimerkiksi uskonnon roolista osana mielenterveyttä ollaan eri mieltä. (Aten 2004.)

Kysymys oppilaitostyöntekijän ammatillisesta paikasta ei koske vain oppilaitostyöntekijöitä vaan myös muita kirkon työntekijöitä, jotka toimivat yhteiskunnan eri instituutioissa. Sairaalapappeja koskevassa väitöskirjassaan Sippo (2001) jakoi sairaala-

sielunhoitajat työnäkynsä perusteella kolmeen tyyppiin: sielunhoitaja voi käsittää tehtävänsä erityisesti seurakunnallisena ja hengellisenä; hän voi painottaa työssään potilaskeskeisyyttä ja kuulumistaan sairaalahenkilökuntaan; tai hän voi työnäyssään yhdistää seurakunnan hengellisen työn ja muun potilaan hyväksi tekemänsä työn. Myös Lahtisen (2010) sotilaspappeja koskevassa pro gradu -tutkimuksessa ja Linnanmäen (1994) vankilapapeista tehdystä pro gradu -tutkimuksessa todetaan kirkon työntekijöiden toimivan kyseisen organisaation raja-alueella ja ulkopuolella. Lahtisen (2010) mukaan pappi on osa sotilasyhteisöä: hän puhuu samaa kieltä ja elää samaa arkea kuin muutkin sotilaat. Toisaalta sotilaspappi on muun yhteisön ulkopuolella, sillä hän on ainoa, joka pystyy liikkumaan sotilashierarkiassa ylhäältä alas ja ryhmien sisällä.

Kirkon työntekijän liikkuminen kirkollisen ja yhteiskunnallisen instituution sisällä ja niiden välillä liittyy kysymykseen työntekijän ammatillisuuden ja ammatillisen identiteettiin rakentumisesta. Ammatillisuudella tarkoitetaan tässä artikkelissa työntekijän valmiuksia tunnistaa oma osaamisensa ja havaita sen kautta olennaiset ammatilliset tehtävänsä (Nousiainen 2001, 11–12). Ammatillista identiteettiä puolestaan tarkastellaan osana persoonallista ja sosiaalista identiteettiä (Jokinen 2002; Valtonen 2009). Ammatillinen identiteetti perustuu yksilön elämänsä historiaan ja sisältää hänen käsityksensä itsestään ammatillisena toimijana. Siihen sisältyvät yksilön työtä koskevat arvot, uskomukset, mielenkiinnon kohteet, tavoitteet, tulevaisuuden päämäärät ja käsitykset siitä, mihin hän kokee kuuluvansa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.)

Ammatillinen identiteetti rakentuu jatkuvasti sekä työkokemusten kautta että niissä dialogeissa, joita yksilö käy omaan ammattiinsa liittyvien yhteisöjen edustajien kanssa. Yksilö on myös osallinen eri moraalijärjestyksissä. Toisinaan sosiaaliset sitoumukset ja moraalijärjestykset voivat olla myös keskenään jännitteisiä. (Valtonen 2009, 41–43; Taylor 2002, 28–29.) Ammatillisen identiteetin rakentumisen kannalta on merkityksellistä, millaisissa vuorovaikutussuhteissa ja yhteisöissä yksilö toimii ja millainen kertomus näissä suhteissa rakentuu hänen

ammattillisesta roolistaan. Kirkon oppilaitostyöntekijä tulkitsee ja neuvottelee oppilaitoskontekstissa siitä, kuka hän on, mitä ovat hänen tehtävänsä, mikä arvo ja tarkoitus hänen osaamisellaan ja tehtävillään on sekä mitkä ovat oppilaitosyhteisöön kuulumisen ehdot. Suhdetta oppilaitosyhteisöön määrittää muun muassa oppilaitostyöntekijän kokemus kuulumisestaan yhteisöön ja sen erilaisiin verkostoihin (Ks. Matinheikki-Kokko 2007, 74). Merkityksellistä on myös, millaista sisäistä kertomusta yksilö rakentaa ammatillisena toimimisestaan. Ammatillinen identiteetti ei siis ole pysyvä tila vaan jatkuva, dynaaminen ja monitahoinen prosessi. Ammatillisen minäkäsityksen muotoutuminen on jatkuva prosessi, joka rakentuu yhä uudelleen niistä kokemuksista, jotka suhteutetaan elämänkaaren aikaisempiin tapahtumiin. Oppilaitostyöntekijä rakentaa ammatillista identiteettiään niissä kertomuksissa, joissa hän kuvaa kokemuksiaan ja käsityksiään oppilaitostyöstä.

#### TUTKIMUSKYSYMYKSET, -METODI JA -ANALYYSI

Johdannossa esille tuodut näkökulmat tiivistettiin tutkimuskysymyksiin: Mikä on oppilaitostyöntekijän käsitys itsestään ammatillisena toimijana ja miten hänen ammatillinen identiteettinsä rakentuu? Tutkimuksen lähestymistapa oli narratiivinen. Aineisto koostui oppilaitostyöntekijöiden kirjoittamista teksteistä, jotka pitävät sisällään kerronnallista aineistoa. Tekstejä analysoitiin narratiivisen tutkimuksen menetelmin sisällöllis-kategorisella ja holistis-sisällöllisellä analyysillä (Lieblich, Tuval-Mashiah & Zilber 1998; Polkinghorne 1995, 6–8; ks. myös Riessman 2008, 53–76).

Tutkimusaineisto muodostui kymmenen oppilaitostyöntekijän tuottamasta tekstistä. Kirjoituspyyntö lähetettiin työntekijöille, jotka edustivat toisistaan poikkeavia ikä- ja uravaiheita, toimivat eri puolilla Suomea ja työskentelivät eri oppilaitostasoilla. Mukana oli niin toisen asteen oppilaitoksissa kuin ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa työskenteleviä. Työntekijöitä pyydettiin kirjoittamaan omista työhön liittyvistä odotuksistaan, visioistaan ja niiden toteutumisesta. Heiltä kysyttiin myös työn tavoitteista, ja siitä, miten ne olivat vaihdelleet uran aikana. Lisäksi työntekijöitä pyydettiin määrittelemään työyhte-

sö ja kuvaamaa työn solmukohtia sekä seikkoja, jotka ovat auttaneet selviytymään vaikeuksista. Lopuksi pyydettiin vielä määrittelemään, mikä omassa työssä on luovuttamatonta ja pohtimaan, mitkä tapahtumat elämässä ovat vaikuttaneet siihen, että henkilöstä on tullut kirkon oppilaitostyöntekijä.

Vastanneissa oli sekä miehiä (n=4) että naisia (n=6). Yhdeksän heistä oli pappeja, yksi oppilaitosdiakoni. Teksteistä seitsemän noudatteli melko tarkasti annettujen teemojen käsittelyä, loput kolme ovat vapaamuotoisempia elämäkerrallisia tekstejä, mukana on jopa tajunnanvirtatyylisiä tekstejä. Tekstien pituudet vaihtelivat kolmesta sivusta viiteentoista sivuun.

Aineistoa käsiteltiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa menetelmänä oli kategoris-sisällöllinen analyysi, joka mahdollisti aineiston kategorisoinnin ja luokittelun (Lieblich, Tuval-Maschiah & Zilber 1998, 112–113). Teksteille annettiin saapumisjärjestyksessä tunnuskuodi, josta ilmenee muun muassa työntekijän sukupuoli. Esimerkiksi OT6m-koodi kertoo, että kirjoittaja on miespuolinen oppilaitostyöntekijä.

Aineistoa luettiin läpi ja jäseneltiin useita kertoja. Samalla nostettiin esille kaikki ne teemat, joiden katsottiin vaikuttavan käsitykseen itsestä ammatillisena toimijana. Prosessin tuloksena kehittyi temaattinen jäsenitys, johon kuului toimintaympäristö, visio ja tavoitteet, työn sisältö, identiteetti, teologia ja oma spiritualiteetti; voimavarat ja haasteet sekä työura ja sen käännekohdat. Näiden perusteella muodostettiin kolme pääteemaa: kokemukset ja näkemykset työyhteisöistä, asiakkaista ja muista vuorovaikutussuhteista, näkemykset oppilaitostyön sisällöllistä tavoitteista ja tehtäväalueista sekä käsitykset työntekijän hengellisestä motivaatiosta ja tehtävästä oppilaitoksessa.

Aineisto osoittaa, että oppilaitostyöntekijän käsitys omasta ammatillisesta toimijuudestaan rakentuu erilaisissa ja toisinaan keskenään jännitteisissäkin toimintaympäristöissä ja niissä tapahtuvissa vuorovaikutustilanteissa. Niinpä edellä kuvattuja kolmea pääteemaa tarkastellaan jatkossa erilaisina neuvottelun tiloina, jonka oppilaitostyöntekijän toimintaympäristöt tarjoavat hänelle. Näissä tiloissa oppilaitostyöntekijä tulkitsee ja neuvottelee ammatillisesta itseymmärryksestään ja rakentaa identiteettiään.

(ks. Matinheikki-Kokko 2008, 70–75). Sosiaalinen tila kattaa työyhteisöä, asiakkaita ja vuorovaikutussuhteita kuvaavat neuvottelut ja pohdinnat. Toiminnallinen tila käsittää oppilaitostyön tehtävän ja sisällölliset tavoitteet. Ammatilliseen tilaan sisältyvät käsitykset omasta ammattiosaamisesta ja tässä tapauksessa erityisesti hengellisen työn osaamisesta sekä sen merkityksestä ja arvosta oppilaitoskontekstissa.

Analyysin toisessa vaiheessa aineistoa lähestyttiin kirjoittajakohteisesti. Oppilaitostyöntekijöiden kertomuksia tarkasteltiin kokonaisuuksina holistis-sisällöllisen analyysin mukaisesti (Lieblich ym. 1998, 88–91), ja pyrittiin löytämään niiden sisällöllinen painopiste. Tällöin kartoitettiin, mitkä ovat ne keskeisimmät lähtökohdat ja tekijät, joiden perusteella työntekijä suuntaa työtään ja tunnistaa omat ammatilliset tehtävänsä oppilaitoksissa. Samalla analysoitiin, miten kukin kirjoittaja kuvaa ensimmäisessä analyysivaiheessa löydettyjä pääteemoja eli työyhteisöjään, tehtäviään ja hengellistä rooliaan. Tämän analyysivaiheen perusteella löydettiin kolme erilaista kirjoittajien orientaatiota suhteessa oppilaitostyöhön. Orientaatiot nimettiin seuraavasti: Itsenäiset ja vahvat kirkon työntekijät; Yhteisölähtöisesti työskentelevät asiantuntijat sekä Identiteettiään rakentavat etsijät.

Narratiivisen tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyvien haasteiden (Syrjälä, Estola, Uitto & Kaunisto 2006) pohdinta on läpäissyt koko tutkimusprosessin. Tässä kahden tutkijan yhteistyöstä on mielestämme ollut hyötyä. Esimerkiksi ensimmäisen analyysivaiheen luotettavuuden varmistamiseksi (Tuomi & Sarajarvi 2009, 142) kumpikin meistä laati aineiston perusteella oman sisällönanalyttisen jäsentelynsä, joita vertailtiin keskenään. Lisäksi esitelimme alustavia tuloksia kirkon oppilaitostyöntekijöille suunnatussa koulutuspäivässä keväällä 2011, jolloin niitä käytettiin yhteisen keskustelun lähtökohdana. Koulutuspäivässä saatu palaute huomioitiin tutkimusprosessissa. Myös narratiivisessa tutkimuksessa keskeisistä tutkijaan liittyvistä eettisistä kysymyksistä olemme voineet keskustella ja pohtia esimerkiksi, miten omaan tutkijan positioon on vaikuttanut se, että toinen meistä työskentelee Kirkkohallituksen oppilaitostyön työalasihteerinä ja toinen lehtorina ammattikorkeakoulussa.

## TUTKIMUSTULOKSET

**Oppilaitostyön sosiaalinen tila: monitahoinen työyhteisö ja asiakaskunta****Työyhteisö**

Oppilaitostyöntekijät määrittivät sekä työyhteisönsä että asiakkaansa hieman eri tavoin. Työyhteisöä kuvattaessa teksteissä nousi esille kahtalaisuus: työyhteisöksi koettiin sekä seurakunta että oppilaitoksen henkilökunta. Seurakuntayhtymää tai paikallisseurakuntaa kuvattiin taustayhteisöksi, josta käsin työtä tehdään, mutta ensisijaiseksi työyhteisöksi teksteissä kuvattiin oppilaitosta ja sen sisällä toimivia tai siihen läheisesti liittyviä yhteisöjä. Tällaisia ovat esimerkiksi opiskeluhyvinvointiryhmät ja opiskelijajärjestöt.

Seurakuntatyöyhteisön roolia kirjoittajat kuvaivat hieman eri tavoin. Osalle seurakuntayhtymän oppilaitostyötä tekevät muodostivat lähitiimin, jossa työn luonteesta ja siihen liittyvistä kysymyksistä on yhteinen ymmärrys. Osa työntekijöistä näytti kuitenkin toimivan ilman sellaista lähityöyhteisöä, jossa oppilaitostyöhön sisältyviä erityiskysymyksiä olisi mahdollista jakaa. Tällöin suhdetta omaan taustayhteisöön kuvattiin käsitteillä, jotka olivat keskenään jännitteisiä:

*”...itellä siihen yhteisöön pöllähtäessä olo on samalla vieras ja kotona. Tuntuu, että tätä työtä ymmärtää vain oppilaitostyötä tekevä kollega.” (OT2n)*

Silloin kun oppilaitostyötä tehtiin osana paikallis-seurakunnan työtä, se oli monesti integroitu nuorisotyöhön, esimerkiksi nuorten aikuisten parissa tehtävään työhön. Tällaisessa tilanteessa oppilaitostyö oli usein pieni osa kokonaistyöpanoksesta ja oppilaitostyötä tekevä edusti lähityöyhteisössään yksin kyseistä työmuotoa.

Toisinaan oppilaitostyöntekijä joutui jatkuvasti perustelemaan tätä työnsä osa-aluetta seurakunnassa. Seurakuntien luottamushenkilöt ja perusseurakuntatyötä tekevät kollegat eivät välttämättä ymmärtäneet oppilaitostyön merkitystä, sisältöä ja työtapoja:

*”Joudun perustelemaan tai selittämään tekemääni seurakunnan oppilaitostyötä jatkuvasti sekä itselleni että seurakuntamme työyhteisölle.” (OT1n)*

Lähityöyhteisö näyttikin useimmiten muodostuvan oppilaitosten sisällä toimivista ryhmistä, jotka saattoivat myös vaihdella tilannekohtaisesti. Muutamat (5) mainitsivat kirjoituksessaan olevansa jäseniä oppilaitosten opiskeluhyvinvointia tukevilla ryhmissä. Näiden ryhmien jäsenyyksien muodot vaihtelivat oppilaitoskohtaisesti. Toisinaan oppilaitostyöntekijät olivat hyvinvointiryhmien täysivaltaisia jäseniä ja saivat esimerkiksi luottamuksellista tietoa opiskelijoiden asioista. Oli myös ratkaisuja, joissa oppilaitostyöntekijä kuului opiskeluhyvinvointiryhmään, mutta ei saanut nähdä opiskelijaa koskevia tietoja. Kun oppilaitostyöntekijän vastuulla on useita oppilaitoksia, myös hyvinvointiryhmien jäsenyyksiä voi olla useita. Siihen, miten jäsenyydet käytännössä rakentuvat, vaikuttivat oppilaitoksen toimintaa säätelevät lait ja niiden tulkinta. Korkeakouluilla ei esimerkiksi ole samanlaista lakisääteistä velvollisuutta panostaa opiskeluhyvinvointiryhmien toimintaan kuin toisen asteen ammatillisilla oppilaitoksilla (Lipponen, Mikkonen-Ojala & Parkkinen 2011, 112–113; Laki ammatillisesta koulutuksesta 2003/479, STM 2008).

Hyvinvointiryhmien lisäksi oppilaitostyöntekijät mainitsivat tärkeäksi verkostokseen opiskelijakunnat ja -järjestöt. Yksi työntekijä kertoi toimivansa paikkakunnan kristillisten opiskelijajärjestöjen koordinaattorina. Hän antoi tarvittaessa muun muassa omaa teologista asiantuntijuuttaan järjestöjen käyttöön.

Oppilaitostyöntekijöiden oli siis arkisessa työssään sopeuduttava varsin erilaisiin yhteisöihin, joiden sisäiset lainalaisuudet, odotukset ja arvojärjestelmät saattoivat olla keskenään jännitteisiä. Oppilaitos oli *”vahvasti oma yhteisönsä ominen lainalaisuuksineen ja vie myös vahvasti mukanaan.” (OP2n)*. Usein oppilaitoksen sisällä toimivien työyhteisöjen tasavertaiseksi jäseneksi pääseminen edellytti pitkäjännitteistä, jopa vuosia kestänyttä työtä. Henkilökunta ja opiskelijat oli saatava vakuuttuneiksi, että kirkon työntekijän asiantuntijuudelle on käyttöä. Oman paikan löytäminen ja oppilaitosyhteisön vakuuttaminen edellytti kykyä sietää yksinäisyyden, ulkopuolisuuden ja epävarmuuden tunteita.

*"Myös aina, kun astun koulun ovesta sisään panta-paita päällä, tuntuu kuin mieltisin yhtä aikaa oppilaitten minuun kohdistuvien katseiden kanssa kysymystä "mitä pappi tekee täällä?". Tämä kysymys onkin asian ytimessä. En vielä oikein tiedä, mitä kirkon oppilaitostyö tarkoittaa niin valtakunnallisesti kuin paikallisseurakuntamme tasolla." (OP1n)*

## Asiakaskunta

Aineistosta löytyi kolmenlaisia näkemyksiä asiakkaista. Osa määritteli asiakkaikseen koko oppilaitosyhteisön eli opiskelijat ja henkilökunnan. Osa määritteli asiakkaikseen vain opiskelijat, ja henkilökuntaa kuvattiin yhteistyökumppaneiksi tai työyhteisöksi. Kolmannen näkemyksen mukaan opiskelijat ja henkilökunta olivat molemmat yhteistyökumppaneita. Merkille pantavaa oli, että yhdellä työntekijällä voi olla samanaikaisesti useita edellä mainittuja käsityksiä asiakkaista ja yhteistyökumppaneista.

Oppilaitostyöntekijöillä oli varsin yhdenmukainen käsitys siitä, että asiakaskuntaan kuuluivat oppilaitosten opiskelijat. Sen sijaan vaihtelevuutta oli siinä, nähtiinkö henkilökunta asiakaina. Osa työntekijöistä nosti opiskelijoiden rinnalle yhtä merkittäväksi kohderyhmäksi henkilöstön ja sen työhyvinvoinnin tukemisen.

*"Ensimmäisen vuoden aikana työssäni tässä oppilaitoksessa kiinnitinkin huomiota henkilökunnan jakamiseen. Siksi pyrin tarjoamaan heille niin sielunhoidollista keskusteluapua kuin virkistysiltoja, joissa saattoi purkaa tunteita ja puhua meiltä painavista asioista." (OT5n)*

*"...tavoitteeni on laajentaa sielunhoitotoimintaa niin että sekä opiskelijoita, että henkilökuntaa käy luonani laajemmin." (OT2n)*

Silloin kun oppilaitostyöntekijät tekivät yhteistyötä opiskelijajärjestöjen tai oppilaskuntien kanssa, työyhteisön jäseniksi ymmärrettiin myös sellaiset opiskelijat, jotka toimivat aktiivisesti näissä yhteisöissä.

Osassa tekstejä henkilökunnasta puhutaan yhtäältä asiakaina, toisaalta työtovereina. Näyttääkin siltä, että perinteinen ajatus asiakkaasta asiantuntijan työn kohteena ei ole oppilaitostyössä ajankohtainen, vaan vaa-

tii rinnalleen toisenlaista tulkintaa, jossa asiakas mielletään myös yhteistyökumppaniksi ja asiantuntijaksi.

## Oppilaitostyön toiminnallinen tila: yksilön tukemista ja yhteisöllisyyden rakentamista

Oppilaitostyöntekijöiden tarinoista välittyi laaja ja kirjava työtehtävien kuvaus. Merkittäviksi ammatillisiksi tehtäviksi piirtyi kertomusten perusteella yksilöllinen auttaminen, yhteisöllinen tukeminen ja yhteisön ilmapiiriin, asenteisiin ja kulttuureihin vaikuttaminen.

Yksilöllinen auttaminen nousi kertomuksissa työn ydinsisällöksi. Kaikki kirjoittajat kuvasivat oppilaitostyön ytimeksi opiskelijoiden kohtaamisen ja heidän auttamisensa erilaisissa elämänskysymyksissä ja -tilanteissa. Oppilaitostyöntekijää kuvattiin "matalan kynnyksen avuksi" (OT4n), johon voi olla joissakin tapauksissa helpompi ottaa yhteyttä kuin esimerkiksi oppilaitoksen psykologiin. Toisaalta juuri oppilaitosten psykologit tai opinto-ohjaajat ohjasivat opiskelijoita kirkon työntekijän luo tilanteissa, joiden he katsoivat kuuluvan luonnollisemmin papille. Oppilaitostyöntekijä oli se, joka "armahtaa oppilasta, joka ei jaksa opiskella, kun sille on yksishailee onko sillä ammattia kahden vuoden päästä ja mikä se on." (OT8m). Useiden oppilaitostyöntekijöiden kokemukset liittyivät opiskelijan kanssa "ihmisenä elämisen kysymysten" pohtimiseen. Oppilaitostyöntekijän ja opiskelijan välille voi syntyä sielunhoidollinen suhde.

Oppilaitosten henkilökuntaa työntekijät tukivat yksilöllisissä ja yhteisöllisissä kysymyksissä. Tällaisia olivat esimerkiksi huoli työssä jaksamisesta ja työyhteisössä ilmenevistä ongelmista. Oppilaitostyöntekijät tarjosivat henkilökunnalle muun muassa keskustelumahdollisuuksia, työnohjausta ja hiljaisuuden retriittejä:

*"pyrin tarjoamaan heille niin sielunhoidollista keskusteluapua kuin virkistysiltoja, joissa saattoi purkaa tunteita ja puhua mieltä painavista asioista." (OT5n)*

Tärkeintä oli pysähtyä kuuntelemaan henkilökunnan kuulumisia ja erityisesti kysyä heidän kuulumisiaan.

Oppilaitostyöntekijöiden kuvauksissa oli havaittavissa, että heidän työtehtävänsä olivat myös sosi-

aalisia ja koko yhteisöön suuntautuvia. Erilaisilla yhteisillä tapahtumilla haluttiin vahvistaa opiskelijoiden kokemuksia välittävästä yhteisöstä ja yhteishengestä. Tärkeäksi nousikin oppilaitoksen ilmapiiriin vaikuttaminen, jolla tuettiin koko yhteisön, mutta myös sen yksittäisen jäsenen voimaantumista.

Ilmapiirin kannalta työntekijät kokivat tärkeäksi, että he voivat tarjota oppilaitoksissa ”suorituksista vapaan alueen”. He korostivat välittävänsä kuvaa kiirettömästä läsnäolostaan ja painottivat ajan antamista sitä haluavalle. Mielenkiintoinen ristiriita heräsi kuitenkin siitä, että oppilaitostyöntekijä saattoi kamppailla sisäisesti oman kiireensä kanssa eikä aikaa läsnäololle löytynyt:

*”Haluaisin olla vielä enemmän läsnä. Olla paikalla kahvihuoneissa ja kohdata ihmisiä. Siinä huomasin viime syksyllä lupaavaa alkua ja sitten kalenteri ja kiire veivät.”* (OT2n)

Oppilaitostyöntekijöiden kertomuksissa nousi esille, että vaikka he olivat osa oppilaitosyhteisöä, he edustivat samalla myös oppilaitoksen ulkopuolista tahoja. He työskentelivät tyypillisimmillään monissa oppilaitosyhteisöissä ja voivat olla jollakin tavoin teke- misissä lähes jokaisen oppilaitosyhteisöä edustavan ryhmän kanssa. He liikkuvat oppilaitoksen tiloissa ja erilaisissa verkostoissa havainnoiden yhteisön arkea. Tämä tarjosi mahdollisuuden tarkkailla oppilaitoksen toimintaa erilaisin silmin kuin muu henkilökunta ja toi tilaisuuden kertoa oppilaitosyhteisön tilanteesta jotain sellaista, mitä henkilökunta ei itse välttämättä huomannut:

*”... vuosien varrella rehtoreilla oli tavatessamme tapana kysyä: Miten meillä menee.”* (OT10n)

### **Oppilaitostyöntekijän ammatillinen tila: kirkon edustajana ja hengellisyiden asiantuntijana maallisessa organisaatiossa**

Työ ei-kirkollisissa oppilaitoksissa edellytti oppilaitostyöntekijöiltä oman kirkollisen ja hengellisen työntekijän identiteetin pohdintaa. Kokemukset ulkopuolisuuden tunteesta vaativat kirkastamaan ja syventämään identiteettiä kirkon työntekijänä. Työntekijät kuvasivat, että oman identiteetin tunnistaminen

auttoi toimimaan vaikuttavasti ja uskottavasti erilaisissa ympäristöissä sekä määrittämään kirkon oppilaitosyhteistyön perustehtäviä. He pohtivat erityisesti seurakuntanäkemystään, ihmiskäsitystään sekä hengellisten kysymysten ja työntekijän asemaa oppilaitoskontekstissa. Oppilaitostyöntekijöiden tarinoissa välittyi varsin yhtenäinen käsitys oppilaitosyhteisöstä seurakuntana:

*”Kirkko ei ole kaukana ihmisistä, vaan heidän keskellään. Kirkkohan on yhtä kuin seurakuntaan kuuluvat ihmiset. Siellä, missä ihmiset hengaavat, siellä tulisi myös kirkon olla läsnä.”* (OT1n)

Useimmissa kertomuksissa välittyi myös työntekijän edustama ihmiskäsitys, kuten seuraava lainaus osoittaa:

*”... minä en voi koskaan työssäni kohdata toivotonta tapausta. Toivoa on aina.”* (OT6n)

Uransa alkuvaiheessa olevilla oli vahvoja hengellisiä visioita siitä, millaiseksi oppilaitostyöntekijäksi haluaa tulla:

*”...koen omaksi jutuksi pappina olemisen ihan tavallisten, kaikenlaisten ja erilaisten ihmisten keskellä ja arkisten asioiden äärellä.”* (OT1n)

Visio voi liittyä myös sanomaan, jonka haluaa tuoda esille omasta roolistaan: Konkareiden kertomuksissa tuli esille, että juuri uran alkumetreillä luotu visio omasta hengellisen työntekijän roolista oli pysynyt samankaltaisena läpi uran:

*”Urani alussa hahmottelemani visiot ovat pääosin toteutuneet sellaisina kuin aikanaan ajattelin. Ennen muuta läsnäolo ja tavoitettavissa olo – ”oppilaitosteologin valmiusasema” on keskeisellä sijalla työni arjessa vielä tälläkin hetkellä.”* (OT9m)

Oppilaitostyöntekijöillä vaikutti olevan varsin selkeä käsitys, kuinka heidän tuli sanoittaa ja osoittaa hengellinen tehtävänsä ja sanomansa sen mukaan, millaisessa kontekstissa he kulloinkin työskentelevät:

*”On katsottava ensin ihmistä ja hänen todellisuuttaan. Sitten alkaa Jumalakin puhua.”* (OT3n)

Työntekijät pohtivat paljon uskon ja hengellisyiden ilmenemismuotoja oppilaitoksissa. Hengelliset kysy-

mykset olivat läsnä oppilaitosyhteisöissä, mutta niistä tuli käydä sellaista dialogia, että se kohtasi ihmisen niin puhutavan kuin hänen elämäntilanteensakin tasoilla:

*”Puheelle sovitukselta ei ole tarttumapintaa amiskan tupakkapaikalla, oman paikkansa pohtimisen kuuntelemiselle on enemmän tarvetta.” (OT6m)*

Oppilaitostyöntekijän tehtävänä oli palvella oppilaitosyhteisön jäseniä heidän arjessaan. Juuri tässä tavallisessa arjessa, työssä ja opiskeluissa, syntyi myös tarve elämän merkityksen ja mielekkyyden pohtimiselle ja jopa hengelliselle etsimiselle:

*”etsin oppilaitoksessa opettajien ja oppilaiden kanssa armollista Kristusta arjessa. Viestini oli: ihminen on enemmän kuin hänen osaamisensa ja aikaansaannoksensa. Hän on Jumalan luoma ja lunastama.” (OT10n)*

Muutama oppilaitostyöntekijä näki mahdollisuudekseen oikaista tai rikkoa yksipuolisia mielikuvia kirkosta. Niiden rakentava käsittely edellytti vankkaa teologista osaamista sekä vahvaa luottamusta omaan visioonsa tehdä oppilaitostyötä:

*”...urani alusta lähtien olen pitänyt tärkeänä tavoitteena oikaista kirkkoa koskevia (vääristyneitä tai yksipuolisia) mielikuvia. Se merkitsee rohkeutta kohdata ja ottaa vastaan – toisinaan erittäin hyvin perusteltua – kritiikkiä, joka koskee kirkon päätöksiä, teologisia virtauksia, ahdasta kristinuskon tulkintaa jne.” (OT9m)*

### **Sosiaalisen, toiminnallisen ja ammatillisen tilan tulkinnat: erilaiset ammatilliset orientaatiot**

Toisen analyysivaiheen aikana aineistosta löytyi kolme ammatillista orientaatiota. Ne kertovat, mitkä ovat tärkeimmät lähtökohdat ja tekijät, joiden perusteella työntekijä suuntasi työtään ja tunnisti oman ammatillisen tilansa oppilaitoksissa. Orientaatiot ilmentävät myös oppilaitostyöntekijöiden erilaisia ura- ja elämäntilanteita.

Oppilaitostyöntekijöiden joukosta erottautui ryhmä, jonka edustajat kokivat olevansa ensisijaises-

ti kirkon hengellisen ja henkisen työn tekijöitä oppilaitoksissa. Itsenäiset kirkon oppilaitostyöntekijät (OT3n, OT7m, OT4n) olivat tehneet työtä vähintään kymmenen vuotta. Ennen oppilaitostyötä he olivat tehneet jotain muuta seurakuntatyötä, mutta oppilaitostyössä heille oli tarjoutunut mahdollisuus työskennellä kutsumuksensa mukaisesti tai saada uusia haasteita. Oppilaitostyöhön siirtyminen oli tapahtunut osana erilaisia oman elämän muutoksia ja murroksia.

Itsenäisillä kirkon oppilaitostyöntekijöillä oli syvä hengellinen motivaatio ja kutsumus työlleen. Yksi kuvasi sen olevan peräisin jo lapsuuden perheestä ja sen hengellisestä ilmapiiristä:

*”Luulenpa, että jo lapsuuden kodin perintö on antanut eväät siihen, miten papin työtä ylipäättään hahmotan. Jollakin tavoin olen aina tuntenut toimivani hieman systeemien ulkopuolella ja kuitenkin ytimessä”. (OT3n)*

Itsenäisillä kirkon oppilaitostyöntekijöillä oli selkeä ja tunnistettava ammatillinen tehtäväkenttä ja paikka oppilaitoksissa. Ryhmään kuuluvat näkivät itsensä ensisijaisesti oppilaitosyhteisön henkisinä ja hengellisinä tukijoina. He määrittelivät päätehtäväkseen sielunhoitotyön. Kaikki ryhmään kuuluvat olivat rakentaneet työtään sen vision varaan, jonka he olivat oppilaitostyöstä uransa alussa hahmotelleet. Toisaalta myös ulkopuolelta tuleva paine oli toiminut sykäyksenä oman työn visioimiseen, linjaamiseen ja tiettyihin erontekoihin suhteessa oppilaitostyöhön vaikuttavien tahojen näkemyksiin:

*”Jokaisessa oppilaitoksessa lienee esim. seurakunnan vaikuttajia, jotka haluavat vaikuttaa siihen, että oppilaitostyöntekijä toteuttaa heidän työnäkyytään ja vahvistaa heidän hengellistä turvallisuuttaan. Minäkin jouduin tekemisiin tällaisten henkilöiden kanssa ja oli pakko tehdä selväksi, mikä on minun työnäkyni ja tapani tehdä oppilaitostyötä.” (OT4n)*

Oppilaitostyöntekijöiden kertomuksista välittyi, että he mieltävät työyhteisökseen niin seurakunnan kuin oppilaitosten työyhteisöt. Toisaalta vaikutti siltä, että he ovat varsin itsenäisiä eikä tiet-



tyyn työyhteisöön tai yhteisöihin kuulumisen ollut heille ensisijaisen tärkeää. Työyhteisöt syntyivät tilanteittain:

*"Työyhteisöt syntyvät osin tilannekohtaisesti: Usein tuntuu siltä, että en kuulu kunnolla oikein mihinkään yhteisöön. Yhteisöt syntyvät aina sillä hetkellä, kun niissä toimii". (OT3n)*

Ammatillisen, sosiaalisen ja toiminnallisen tilan hahmottaminen tapahtui itsenäisillä oppilaitostyöntekijöillä omasta ammatillisesta identiteetistä ja omaa työtä koskevasta visiosta käsin.

Toista kirkon oppilaitostyöntekijöiden ryhmää voidaan kuvata yhteistyöntekijöiksi ja asiantuntijoiksi (OT10n, OT9m, OT6m, OT8m). He olivat ennen kaikkea herkkävaistoisia ja tarkkasilmäisiä oppilaitosten muuttuvien tilanteiden, ilmapiirin ja kulttuureiden asiantuntijoita. Yhteisölähtöisesti työskentelevät asiantuntijat määrittivät itseään ja työtään ensisijaisesti oppilaitosyhteisöstä, sen sosiaalisesta ja toiminnallisesta tilasta käsin. He suuntasivat työtään oppilaitoksen toiveiden ja tarpeiden mukaan. He kuuntelivat oppilaitoksen henkilökuntaa ja opiskelijoita, havainnoivat oppilaitosympäristöä ja verkostoituihin laajasti erilaisten oppilaitosyhteisössä toimivien ja yhteisöön vaikuttavien ryhmien kanssa. Havaitsemisen kautta löytyivät ne tehtävät, joihin oppilaitostyöntekijää erityisesti oppilaitoksissa tarvittiin:

*"Lutherin ajatus työn tekemisestä jumalanpalveluksena alkoi elää. Niinpä kuljeskelin työsaaleissa, katselin ja kuuntelin. Ihailin, miten paljon nuoret ihmiset osaavat ja miten heidän opettajansa heitä ohjailivat. Huomioni kiinnittyi siihen, että opiskelijoilla oli huono itsetunto "minä olen vain amislainen", sama vaivasi myös heidän opettajiaan. Mietimme oppilashuoltoporukan kanssa, miten asiaa voitaisiin korjata. Lähdimme yhdessä muokkaamaan koulun henkeä yhteisöllisemmäksi. Mukaan otimme opiskelijat, opettajat ja koulun muun henkilökunnan". (OT10n)*

Yhteisölähtöisesti työskentelevät asiantuntijat suuntasivat ja muokkasivat työnsä sisältöjä aktiivisesti oppilaitoksissa tapahtuvien muutosten mukaan. Perusperiaatteena oli olla läsnä ja tavoitettavissa oppilaitos-

yhteisöissä. Yhdistäväksi tehtäväalueeksi muodostui työnohjaus, johon jokainen oli hankkinut muodollisen koulutuksen. Ryhmään kuuluvat vaikuttavat olevan aktiivisia kouluttautumaan ja päivittämään ammatillista osaamistaan, mikä mahdollisesti johtui herkkyydestä kuulla ja vastata oppilaitosyhteisöstä nouseviin muuttuviin tarpeisiin. Toisaalta oppilaitoksista lähtevät tarpeet ja muutokset eivät vain suunnanneet oppilaitostyöntekijän työtä. Työotteen ja työtehtävien vaihdoksilla he kehittivät omaa ammatillista osaamistaan, ylläpitivät työmotivaatiotaan ja pyrkivät estämään "kyynistymistään".

Yhteisölähtöisesti suuntautuneet olivat vahvasti kiinni oppilaitosyhteisön erilaisissa verkostoissa ja tunsivat yhteisössä vaikuttavia kulttuureja:

*"Elän vuosikausia tässä yhteisössä. Tunnen sen omakseni. Osallistun joka ainoaan henkilökuntakokoukseen, pippaloon, koulutustilaisuuteen, risteilyyn. Pelaan opettajien kanssa lentopalloa, sählyä, kaukalopalloa, jalkapalloa." (OT8m)*

Yhteisölähtöisesti työskentelevät asiantuntijat uskoivat, että uskontoon ja hengellisyteen liittyvät asiat nousivat esille oppilaitosyhteisön tilanteiden ja yhteisöön kuuluvien jäsenien yksilöllisten tarpeiden mukaan. Toisaalta näkemyksissä ilmeni myös ajatus, että hengellisyys on aina läsnä oppilaitoksessa. Työntekijät näkivät oppilaitosyhteisön seurakuntana, jossa toteutetaan arjen jumalanpalvelusta. Kyse on esimerkiksi "armollisen Jumalan etsimisestä" yhdessä oppilaitosyhteisön jäsenten kanssa arjen vaatimusten ja suoritusten keskelle. Hengelliseksi motivaatioksi kulminoitui se, että työntekijä uskoi itse Jumalaan ja evankeliumiin.

Edellisten lisäksi kirjoitusaineiston perusteella oli löydettävissä oppilaitostyöntekijät, jotka vielä etsivät ammatillista tehtävänsä ja tilaansa oppilaitostyöntekijöinä. Heidät nimettiin Identiteettiään rakentaviksi etsijöiksi (OT1n, OT2n, OT5n). Kyseessä oli kaksi noin vuoden virassa ollutta työntekijää ja yksi, joka oli tehnyt oppilaitostyötä useita vuosia.

Noin vuoden virassa olleet työntekijät pohtivat erityisesti sitä, mitä kirkon oppilaitostyöntekijä tekee oppilaitoksissa. Kysymys ei kuitenkaan koskenut vain tekemisen sisältöjä ja tehtäväkuvaa, vaan muun

muassa ajallisia resursseja, verkostoja, tiloja ja työhön perehdyttämistä, jotka voisivat eri tavoin tukea oppilaitostyöntekijän tehtävänkuvan muodostumista. Heillä ei ollut selkeää kuvaa esimerkiksi siitä, kuinka paljon he voivat käyttää työaikaansa eri oppilaitoksissa ja onko heillä käytössään heille osoitettuja työtiloja.

Kysymys siitä, mitä pappi tekee oppilaitoksissa, suhteutui erityisesti siihen, mitä muut ammattilaiset tekivät oppilaitoksessa ja mikä oli oppilaitospapin rooli suhteessa oppilaitoksen henkilökuntaan. Selkein liittymäpinta löytyi opiskeluhyvinvoinnin alueella toimiviin ihmisiin, mutta tälläkään alueella rooli ei ollut kirkas. Molemmat oppilaitospapit kokivat yksinäisyyttä ja jopa eristäytymistä:

*"Ei ole ketään, jolta kysyä tai joka olisi homman ottanut aikaisemmin haltuun. Olo on välillä yksinäinen. Vähän kuin side silmillä yrittäisi hapuilla eteenpäin eikä osaa ottaa sidettäkin pois silmiltä."* (OT2n)

Molemmilla vaikutti olevan kärsimätön kaipuu löytää oppilaitoksen sisältä ammatillisia yhteisöjä, joihin he voisivat verkostoitua ja antaa oman osaamisensa. Verkostojen kaipuu liittyi myös siihen, että he saisivat palautetta ja tunnustusta omalle työlleen oppilaitoksessa. Tunnustuksen saaminen merkitsisi sitä, että oppilaitostyöntekijä tulee näkyväksi ja tunnustettavaksi yhteisöissään. Paine näkyväksi tulemiseen johtunee siitä, ettei edes seurakuntien työyhteisöissä tunnusteta ja tunnusteta oppilaitostyöntekijää ja hänen työtään. Toisaalta vastuu oman roolin löytämisestä on lähtökohtaisesti henkilöllä itsellään:

*"Haasteenani on myös tehdä itselleni selväksi, mikä on minun roolini koululla, sekä tehdä seurakuntamme työyhteisöön päin näkyväksi oppilaitostyön olemassaolo ja saada sille tukea työyhteisömme rakenteista."* (OT1n)

Jo useamman vuoden oppilaitostyötä tehnyt henkilö kuvasi omaa uraansa selviytymiseksi. Työ oli ollut aika ajoin suorittamista, joka oli mahdollisesti johtanut työssä uupumiseen. Kirjoittamishetkellä hänellä oli selkeä tavoite etsiä jotain uutta uralleen. Oman työn kyseenalaistamista aiheutti muun muassa seurakunnan työyhteisön tuen puute:

*"Välillä tuntuu siltä, että toimijat oppilaitoksissa ovat läheisempiä kuin omat kollegat työyhteisössä. Omassa työyhteisössämme meiltä puuttuu luonteva tapa puhua omasta työstämme. Suoraan sanoen, en tiedä, mitä kollegani tekevät ja tuskinpa hekään tietävät, mitä minun työhöni kuuluu. Uskoisin, että meillä jokaisella olisi varmasti paljon annettavaa omalle yhteisöllemme, mutta kun ei ole jakamisen paikkaa, omasta työstä kertominen jää hyvin pinnalliseksi."* (OT5n)

Edellisten havaintojen perusteella voi sanoa, että identiteettiään etsivät oppilaitostyöntekijät lähestyivät tehtäviensä ja erityisesti omaa ammatillista tilaansa jossain määrin välineellisesti. Oma paikka oppilaitosyhteisöissä etsittiin esimerkiksi konkreettisten työvälineiden ja -tilojen tai ajallisten resurssien kautta.

Uran alkuvaiheessa työntekijät tarvitsevat tietyn fyysisen liikkuma-alueen, tietyt fyysiset rajat sekä yhteisön antaman tunnistamisen työlleen, joista käsin omaa tehtävänkuvaa ja ammatillista liikkumatilaa lähdetään hahmottelemaan. Oppilaitoksen ja seurakunnan tarjoaman toiminnallisen tilan suppeus näytti hankaloittavan sosiaalisen tilan ja ammatillisen tilan rakentumista. Oman tehtävänkuvan sanoitusta leimasivat kuvaukset ulkopuolisuudesta. Ulkopuolisuuden kokemus vahvistui, kun omalle työlle ei saatu tunnustusta omasta työyhteisöstä.

## **POHDINTA: SPIRITUALITEETTI LÄPÄISEE IDENTITEETTINEUVOTTELUIEN TILAT**

Tutkimuksen tulokset kuvaavat kirkon oppilaitostyöntekijöiden ammatillisen identiteetin rakentumista. Oppilaitostyöntekijät kertovat tarinoissaan ennen kaikkea ammatillisesta identifioitumisestaan kirkon työntekijänä ei-kirkolliseen organisaatioon, oppilaitosyhteisöön. Tämä tietoinen tai tiedostamaton identifioituminen antaa suunnan ja tulkintakehyksen oppilaitostyöntekijän ammatillisille pyrkimyksille.

Työntekijöiden käsitystä omasta ammatillisesta toimijuudestaan ja identiteetistään voidaan hahmottaa erilaisista tiloista käsin. Ammatillisessa tilassa oppilaitostyöntekijä neuvottelee ja rakentaa käsitystään omasta ammattiosaamisestaan ja sen merkityksestä

ja arvosta. Ammatillista tilaa määrittävät erilaiset yksilöllisen, yhteisöllisen ja hengellisen auttamisen muodot ja niissä tarvittava asiantuntijuus. Toiseksi on sosiaalinen tila, joka kuvaa työntekijän kokemusta erilaisten sosiaalisten ryhmien jäsenyydestä. Tulosten perusteella voi todeta oppilaitostyöntekijöiden kekevan erityyppistä ja -asteista kuulumista yhteisöön. Osa kokee ulkopuolisuutta sekä oppilaitoksen että seurakunnan sosiaalisissa verkostoissa. Osa taas kokee luontevaksi liikkumisen seurakunnan ja oppilaitosten välillä ja kuulumisen molempien edustamiin ryhmiin. Myös aikaisemmissa tutkimuksissa kirkon työntekijöiden työstä yhteiskunnallisissa organisaatioissa on havaittu samantyyppinen liikkuminen organisaatioiden sisällä ja niiden välillä (ks. esim. Sippo 2000; Lahtinen 2001).

Kolmas tila on toiminnallinen tila, jossa tarkastellaan ammatillisia työtehtäviä ja osallistumista oppilaitoksen toimintaan. Näyttää siltä, että toiminnalliseen tilaan liittyvät kysymykset ovat työn alkuvaiheessa tärkeitä. Fyysiset puitteet ja selkeästi osoitetut työtehtävät tukevat ammatillista identifiointumista. Lopulta toiminnallinen tila kuitenkin rakentuu myös sosiaalisen ja ammatillisen tilan kautta. Ne oppilaitostyöntekijät, joiden ammatillinen, hengellinen työn identiteetti oli vahva tai jotka suuntasivat työtään yhteisöstä nouseviin tarpeisiin, löysivät luontevalla tavalla ne toiminnalliset foorumit, joissa heidän hengellisen työn asiantuntemustaan tarvittiin.

Tutkimustulokset oppilaitostyöntekijöiden sosiaalisesta, toiminnallisesta ja ammatillisesta tilasta sisälsivät oppilaitostyöntekijän perustavanlaatuista tulkintaa ja pohdintaa siitä, kuka hän on, mitä hän on tekemässä ja mitkä ovat hänen työnsä tavoitteet ja seuraukset. Näihin pohdintoihin liittyi teemoja, kuten ilmapiiri, moniäänisyys, katsomukset, seurakunta, käsitykset kirkosta, toivo, armo ja armollisuus, tasavertaisuus, yhteisöllisyys sekä hengellisyys. Kyseiset teemat voidaan nähdä osana spiritualiteettia. Spiritualiteetin ymmärrämme tässä Roversin ja Kocumin (2010) tavoin merkittäväksi inhimilliseksi ominaisuudeksi, jota tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti siten, ettei siitä eroteta uskonnollisia, yhteisöllisiä tai eksistentiaalisia ulottuvuuksia. Spiritualiteetti on ihmisen perimmäisten päämäärien

tunnistamista sekä elämän ja olemassaolon merkityksellistämistä. Spiritualiteetti voidaan määritellä ihmisen suhteeksi Jumalaan tai korkeampaan voimaan, toisiin ihmisiin, luontoon ja yhteiskuntaan. Se on herkkyyttä nähdä jokapäiväisten asioiden syvemmät merkitykset. (Hay & Nye 1998, 10–11; ks. myös Valtonen 2009, 58–60.) Havaitsemiemme ammatillisen identiteetin neuvottelujen tilojen perusteella tulkitsemme, että myös *spirituaalinen tila* on yksi oppilaitostyöntekijöiden identiteetin neuvottelun tila. Spirituaaliseen tilaan sisältyy oman työn taroituksen ja merkityksen etsiminen ja löytäminen. Spirituaaliseen tilaan kuuluvat myös havainnot siitä, etteivät oppilaitokset ole spirituaalisesti neutraaleja tiloja, koska spiritualiteetti on osa jokaisen ihmisen elämää ja se on ainutlaatuinen ihmisen identiteetin ilmaisumuoto.

Ammatillisen tilan näkökulmasta spiritualiteetti kulminoituu spirituaaliseen asiantuntijuuteen (ks. Foley 2001; Jokela 2010, 209–222; Tirri 2006, 293–204). Juntunen (2009) on kuvannut evankelisluterilaisen kirkon diakoniatyöntekijöiden asiantuntijuutta yhteisyyden ja yksilöllisyyden diakoniseksi asiantuntijuudeksi. Oppilaitostyöntekijöiden asiantuntijuutta ohjaa diakoniatyöntekijöiden tapaan holistinen ihmiskäsitys, jossa ihminen kohdataan Rauhalan (2005, 32–47) käsittein tajunnallisena, kehollisena ja situaationaalisen toimijana. Jokela (2010, 209–222) käyttää käsitettä spirituaalinen sensitiivisyys puhuessaan sosiaalialan työntekijän herkkyydestä huomioida ihmisen hengellinen ulottuvuus. Esimerkkinä spirituaalisesta sensitiivisyydestä voivat toimia ne vuorovaikutuksen muodot, joissa oppilaitostyöntekijä ja opiskelija tai henkilökunnan jäsen käsittelevät elämänsä syvällisiä merkityksiä ja arvoja sekä elämän eheyttä ja kokonaisvaltaisuutta. Vuorovaikutus edellyttää työntekijältä spirituaalista herkkyyttä, kykyä tunnistaa ja ymmärtää elämän merkityksellisyyttä ja arvoja sekä eksistentiaalisia kysymyksiä. Tällaisessa vuorovaikutuksessa ammatillinen osaaminen ilmenee taitona olla läsnä ja kuunnella sekä kykenä luoda levollinen tila erilaisille näkemyksille ja kokemuksille. Näiden taitojen rinnalla tarvitaan myös tiedollista, teologista ja monikulttuurista osaamista.

Sosiaalisen ja toiminnallisen tilan suhde spirituaaliteettiin syntyy esimerkiksi tilanteissa, joissa opiskelijat ja henkilökunta ovat vastakkain opiskelunsa ja työnsä valtavien paineiden kanssa. Oppilaitostyöntekijöiden kokemukset kertovat oppilaitosyhteisön sisällä ja oppilaitosten välillä tapahtuvasta voimakkaasta kilpailusta ja toistuvista vaatimuksista omien kykyjen ylittämiseen. Oppilaitostyöntekijät tuottavat olemassaolollaan, vuorovaikutuksellaan ja toiminnallaan sellaista kilpailun ja tehokkuuden vastapuhetta ja -kulttuuria, jossa korostuu ihmisen syvä ja koskematon ihmisarvo. Se ei rakennu suoritusten ja kilpailun varaan vaan yksilön ainutlaatuisuuteen ja arvokkuuteen. Esimerkkinä tästä vastakulttuurista voisi olla vaikkapa hiljaisuuden retriittien tarjoaminen tiloissa, joissa voi vain levätä ja olla ilman mitään vaatimuksia tai suorituksia, tai oppilaitostyöntekijän vastaanoton määrittäminen suorituksista vapaaksi alueeksi. Tällaiset suorituksista vapaat ”lepotilat” voivat parhaimmillaan voimaannuttaa ja tukea oppilaitoksen jäseniä. Kiinnostava jatkotutkimuksen aihe olisi-kin hengellisen työn vaikuttavuuden tarkasteleminen.

Spirituaaliteetin näkökulma osoittaa myös, etteivät oppilaitokset ole spirituaalisesti neutraaleja tiloja. Niissä ovat monin eri vivahtein läsnä oppilaitosyhteisöjen jäsenten uskonnolliset tai ei-uskonnolliset viitekehykset, mutta myös jokaisen eksistentiaaliset, elämän tarkoitukseen liittyvät kysymykset ja ihmis-suhteisiin liittyvät teemat. Tämän tunnustaminen ja spirituaalisten kysymysten tunnistaminen on monikulttuuristuvassa oppilaitosmaailmassa merkittävä haaste, johon vastaaminen edellyttää taitoa kohdata ja käsitellä näitä kysymyksiä. Spirituaaliteetti nousee esille yhä voimakkaammin opiskelu- ja työelämän ajankohtaisissa kysymyksissä, sillä työ edellyttää ihmiseltä työn ja yksityiselämän yhdistämistä, työn tarkoituksen ymmärtämistä, yhteyttä yksilön ja organisaation arvojen välillä sekä itsensä johtamista (Mehta & Joshi 2010). Nämä seikat haastavat myös ihmisen sisäistä spirituaalista tilaa. Oppilaitostyöntekijöiden tulisi saada nykyistä enemmän valmiuksia tunnistaa oppilaitosyhteisön spirituaalisia ulottuvuuksia ja reflektoida tämän spirituaalisen tilan kautta myös omaa identiteettiään ammattilaisena ja persoonana.

Ammatillinen, sosiaalinen, toiminnallinen ja spirituaalinen tila jäsentävät monitasoisista ja -ulotteista oppilaitostyöntekijän identifikaatioprosessia. Tilat ovat ennen kaikkea neuvottelujen tiloja, joissa määrittellään oppilaitostyöntekijän ammatillisuutta, sen arvoa ja merkitystä oppilaitoksessa. Keskeiseksi kysymykseksi nousee kuitenkin se, ketkä neuvottelevat oppilaitostyöntekijän ammatillisuudesta ja ammatillisesta identiteetistä. Oppilaitostyöntekijöiden kokemukset osoittavat, että neuvottelut käydään yhtäaikaaisesti joko oppilaitosyhteisön ja oppilaitostyöntekijän välillä tai seurakunnan ja oppilaitostyöntekijän välillä. Mahdollista on, että eri osapuolien kanssa neuvottelemisen eriaikaisesti tuottaa vaihtelevia ja jopa toistensa kanssa ristiriidassa olevia näkemyksiä oppilaitostyöntekijän ammatillisista pyrkimyksistä. Kirkon oppilaitosyhteistyön kehittämisen kannalta olisi tärkeää, että eri osapuolilla olisi samansuuntainen, selkeä käsitys oppilaitosyhteistyön tavoitteista, tarkoituksista ja menetelmistä oppilaitoksissa. Tämä vaatisi jatkuvaa yhteistä vuoropuhelua eri tahojen välillä.



Elina Juntunen  
*TT, YTK  
 Työalasihteeri  
 Kirkkohallitus*



Minna Valtonen  
*TT, lehtori  
 Diakonia-ammattikorkeakoulu*

## LÄHTEET

- Aten, J. (2004). Improving Understanding and Collaboration Between Campus Ministers and Col-lege Counseling Center Personnel. *Journal of College Counseling*, 7(1), 90–96.
- Esitys oppilas- ja opiskelijahuoltolaiksi (2011). [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla\\_koulutus/oppilas\\_ja\\_opiskelijahuolto/liitteet/HE\\_oppilas-\\_ja\\_opiskelijahuoltolaiksi\\_30\\_11\\_2012.pdf](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/oppilas_ja_opiskelijahuolto/liitteet/HE_oppilas-_ja_opiskelijahuoltolaiksi_30_11_2012.pdf)
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismäki, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Vantaa: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Evankelisluterilainen kirkko (2012). Työpapereita: Kirkon oppilaitostyöntekijöiden ydinosaamiskaus. Kirkkohallituksen käsittelyssä.
- Foley, M. (2001). Spirituality as empowerment in social work practice. Teoksessa: Perez Koenig, R. & Rock, B. (toim.), *Social work in the era of devolution: Toward a just practice*. New York: Fordham University Press, 351–369.
- Haastettu kirkko. (2012). Suomen evankelisluterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Hay, D. & Nye, R. (1998). *The Spirit of the Child*. London: Font.
- Heiskanen, E., Karjalainen, J., Kortelainen, M., Juntunen, E. & Liedes, H. (2012). Tavoitteena hyvinvoiva opiskelija. *Crux* 5/2012, 38–39.
- Jokela, U. (2010). Spirituaalinen sensitiivisyys – muutosvoima sosiaalialan työssä. Teoksessa Laine, T., Hyväri, S. & Vuokila-Oikonen, P. (toim.) *Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla*. Helsinki: Tammi.
- Jokinen, J. (2002). Aikuisopettajan identiteetti. Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään. *Acta Universitatis Tamperensis* 898. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Juntunen, E. (2011). Vain hätäapua? Taloudellinen auttaminen diakoniatyön professionaalisen itseymmärryksen ilmentäjänä. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Korkeakoulun turvallisuuskäsikirja (2010). Vakavien henkilöriskien hallinta. Laurea-ammattikorkeakoulun julkaisusarja C 14. Espoo: Laurea amk.
- Lahtinen, J. (2010). Sotilas seurakunta merellä: koulutuspurjehdukselle osallistuneiden kokemukset kirkollisesta työstä miinalaiva Pohjanmaalla vuonna 2010. Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Lieblich, A. & Tuval-Mashiah, R. & Zilber, T. (1998). *Narrative Research. Reading, Analysis and Interpretation*. Applied Social Research Methods series 47. London: Sage.
- Linnanmäki, S. (1994). Viisi pappia vankilassa: haastattelututkimus viiden vankilapapin työnkuvas-ta. Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Lipponen, T. & Mikkonen-Ojala, T. & Parkkinen, T. (2011). Opiskeluhyvinvointiryhmät opiskelun tukena. Artikkeliteoksessa Vuokila-Oikonen, P. & Halonen, A. (toim.) *Rakentamassa ammattikorkeakouluyhteisöä*. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B Raportteja 48. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Makweri, E. (2001). Pappina sairaalassa: kyselytutkimus sairaalapapeista ja heidän työstään. Suomen ev.-lut. Kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2001, 6. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Matinheikki-Kokko, K. (2007). Monikulttuurisuuden haasteet työelämässä. Teoksessa Eteläpelto, A. & Collin, K. & Saarinen, J. (toim.). *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Helsinki: WSOY.
- Mehta, Y. & Joshi, S. (2010). Impact of Workplace Spirituality on Organization Culture through Improved Employee Productivity. *AIMS International Conference on Value-based Management August 11–13, 2010*.
- Metso, E. (2001). Seurakuntien oppilaitostyön asiakkaat Espoossa. Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto, 2001.
- Mäntylä, H. (2000). Pappi yritykseen? Työpaikkapappiin kohdistuvat odotukset. Pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Nummela, P. (1999). Näkökohtia kirkon ja koulun väliseen suhteeseen. Teoksessa Holma M.; Mäntylä, H. & Nummela, P. (toim.). *Oppia ikä kaikki*. Kirkon oppilaitostyö opintielä. Suomen ev.lut. kirkon julkaisuja 1999:1. Helsinki: Kirkkohallitus, 137–148.
- Nousiainen, I. (2000). Minäkö johdan itseäni ja työtäni? Miksi niin tekisin? Teoksessa: Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. *Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla*. Helsinki: WSOY
- Payne, M. (2005). *Modern Social Work Theory* (3.p). Hampshire, New York: Palgrave Macmillian.
- Polkinghorne, D.E. (1995). Narrative Configuration in Qualitative Analysis. In Hatch J.A. & Wisniewski R. (eds.) *Life History and Narrative*. London: Falmer, 5–23.

- Possamaia, A. & Brackenregb, E. (2009). Religious and spirituality diversity at a multi-campus suburban university: what type of need for chaplaincy? *Journal of Higher Education Policy and Management* 31(4).
- Rauhala, P. (2011). Puhe neljän ammattikorkeakoulun ja kirkon yhteistyötä koskevassa seminaarissa 31.8.2011. [Tekijän hallussa]
- Rauhala, L. (2001). Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Riessman, C., K. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. Los Angeles: Sage Publications.
- Rovers M. & Kocum L. (2010). Development of a Holistic model of Spirituality. *Journal of Spirituality in mental Health* 12, s.2–24.
- Sippo, M. (2000) Sairaalsielunhoitajan ammattidentiteetti. *Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja*, 225. Helsinki: Suomalainen teologinen kirjallisuusseura.
- Syrjälä, L., Estola, E., Uitto, M. & Kaunisto S. (2006). Kertomuksen tutkijan eettisiä haasteita. Teoksessa Hallamaa, J., Launis. V., Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) *Etiikkaa ihmistieteille*. Tietolipas 211. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden seura.
- Taylor, C. (2002). *Sources of the Self. The Making of the Modern Identity*. Cambridge: Cambridge University Press
- Tirri, K. (2006). Nuorten aikuisten spiritualiteetti Kalliossa. Teoksessa Mikkola, T., Niemelä, K. & Petterson, J. (toim.) *Urbaani usko. Nuoret aikuiset, usko ja kirkko*. Tampere: Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 96, 292–330.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Valtonen, M. (2009). Kertomuksia kirkon työntekijäksi kasvamisesta. *Kirkon nuorisotyönohjaajiksi opiskelevien spiritualiteetin ja ammatillisen identiteetin muotoutuminen*. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 23. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.