

Kutsumus, identiteetti ja suoritusvalmius hengellisessä työssä:

- *Kutsumus 3V-instrumentin ulottuvuutena*

Teemu J. Lehtonen, PhD, DMin

Discussion Paper 2/2 — 3V-instrumentin teoreettinen perusta
4-2025

1. Miksi hengellinen kutsumus vaatii oman kehyksensä

Ensimmäinen paperi tässä sarjassa käsitteli ammatillista suoritusvalmiutta teoriana ja uni-versaalina instrumenttina. Se argumentoi, että suoritusvalmius on motivaation, työskentely-edellytysten ja osaamisen multiplikatiivinen funktio, ja että tätä funktiota voidaan mitata fenomenologisena itsearviointina myös silloin kun mittauskohteena on subjektiivinen kokemus, ei objektiivinen todellisuus. Nämä argumentit pätevät sellaisenaan myös kristillisen kutsu-mustyön kohdalla — mutta ne eivät riitä.

Kristillinen kutsumus ei ole psykologinen motivaatorakenne, vaikka sillä on psykologisia kor-relaatteja. Se on teologinen kategoria, joka kuvaa Jumalan ja ihmisen välistä suhdetta: Jumala kutsuu, ihminen vastaa. Tämä rakenne poikkeaa prososiaalisen motivaation tai tarkoituksel-lisuuden kokemuksen rakenteesta kahdella tavalla, joilla on käytännöllisiä seurauksia.

Ensinnäkin kutsumus on relationaalinen eikä ainoastaan funktionaalinen. Prososiaalinen mo-tivaatio (Grant, 2008) viittaa kokemukseen siitä, että työ palvelee muita — se on suuntautunut kohti ihmisiä tai yhteistä hyvää. Kristillinen kutsumus on suuntautunut ensisijaisesti kohti Jumalaa: työ tehdään Hänelle, Hänen mandaatillaan ja Hänen voimavaroillaan. Tämä ei tee työtä vähemmän inhimilliseksi tai yhteisölliseksi, mutta se tarkoittaa, että motivaation pe-rusta on eri. Uupuminen kutsumuksessa voi tarkoittaa teologista kriisiä, ei pelkästään työ-kuorman tuottamaa ongelmaa.

Toiseksi kutsumus on narratiivinen identiteettikategoria, ei tilannekohtainen kokemus. Kun pastori tai lähetystyöntekijä arvioi työmotivaatiotaan, hän ei arvioi pelkästään nykyistä tun-netilaansa; hän arvioi kertomustaan itsestään Jumalan edessä. Tämä tekee kutsumusarvioin-nista eksistentiaalisesti painavampaa kuin tavallisen työtyytyväisyysarvioinnin, ja se asettaa

sekä tutkimusinstrumentille että ohjausprosessille erityisiä vaatimuksia, joita ei voida sivuuttaa.

Tästä seuraa, että universaali 3V-ydinmalli tarvitsee kristillisessä työyhteydessä lisäosan. Ei siksi, että se korjaisi ydinosaan operationalisoivan lomakkeen puutteita, vaan siksi, että hengellinen ulottuvuus operoi eri tasolla ja vaatii erillisen analyysin, joka ei palaudu psykologisiin kategorioihin. Tämä paperi tarkastelee ensin teologisen ja psykologisen kutsumuksen suhdetta, sitten seurakunnallista toimintaympäristöä kasvun kontekstina, ja lopuksi kristillisen lisäosan rakennetta ja käyttöä osana 3V-prosessia.

2. Teologinen ja psykologinen kutsumus

Kutsumustutkimuksen esille nouseminen psykologiassa 2000-luvulla on tuottanut varteenotettavan käsitteistön, mutta samalla luonut riskin, jossa teologisia käsitteitä muunnetaan mitattaviksi muuttujiksi. Dik ja Duffy (2009) määrittelevät kutsumuksen elementeiksi *transcendent summons* -kokemuksen, tarkoituksellisen työn ja prososiaalisen orientaation — ja lisäävät huomion, että alkuperäinen kutsumuskäsitys on uskonnollinen, vaikka sekulaari kirjallisuus on pyrkinyt esittelemään sen uskontoneutraalisti.

Tämä pyrkimys on ymmärrettävä tutkimuskontekstissa mutta ongelmallinen sovelluksessa. Lutherin kutsumuskäsitys (Beruf) ei ole ainoastaan psykologinen kokemus ulkopuolisesta kutsusta — se on teologinen väite siitä, että jokainen työ, myös niin sanottu maallinen työ, on osa Jumalan luomistyötä (Luther, 1520/1883). Tämä asettaa työn kosmiseen kehykseen, joka ei ole pelkistettävissä merkityksellisyyden kokemukseksi. Vastaavasti Paavalin kirjeissä hahmottuva charismata-teologia — ajatus siitä, että Henki jakaa lahjoja yhteiseksi hyödyksi (1 Kor. 12) — esittelee kutsumuksen pikemminkin teologisena ja yhteisöllisenä teemana kuin yksilöpsykologian ilmiönä.

Käytännöllinen HRD-sovellus ei edellytä teologian alan kysymysten ratkaisemista. Riittää, kun tunnistetaan kaksi asiaa. Ensinnäkin kristilliselle kutsumustyöntekijälle hengellinen ulottuvuus ei ole lisäke työmotivaatioon vaan sen perusta — se on se kehys, jonka sisällä kaikki muu saa merkityksensä. Instrumentin, joka haluaa tavoittaa tämän todellisuuden, täytyy kysyä siitä suoraan, ei ainoastaan epäsuorasti tarkoituksellisuuden tai prososiaalisen motivaation kautta.

Toiseksi hengellinen suoritusvalmius ei ole vakio vaan vaihteleva tila. Pyhimysten, mystikoiden ja tavallisten seurakuntalaisten elämäkerrat dokumentoivat kokemuksen, jota voidaan kutsua hengelliseksi kuivuudeksi tai väsymiseksi — tilaa, jossa ulkoinen toiminta jatkuu mutta sisäinen yhteys tuntuu kadonneen. Tämä on eri asia kuin loppuunpalaminen, vaikka ne voivat esiintyä samanaikaisesti. Instrumentin, joka haluaa tukea hengellisen kutsumuksen kestävyyttä, on tavoitettava myös tämä taso.

3. Seurakunnallinen toimintaympäristö kasvun ekosysteeminä

Varhaisen kirkon tutkiminen kasvu ympäristönä on osoittautunut hedelmälliseksi sekä historiallisessa teologiassa että organisaatiotutkimuksessa. Rodney Stark (1996) argumentoi sosiologisesta näkökulmasta, että varhaisen kristillisyyden kasvu ei selity pelkästään opillisella viestillä vaan sosiaalisella rakenteella: tiiviit yhteisöt, keskinäinen taloudellinen tuki, hoiva sairastuneille ja selkeä yhteinen identiteetti kriisiaikoina. Tämä on suoritusvalmiuden kielellä sanottuna kasvuekosysteemi — ympäristö, joka vapauttaa ja kannattelee inhimillistä kapasiteettia sen sijaan että kuluttaisi sitä.

Nykyseurakunnat ovat tässä suhteessa epäyhtenäinen joukko. Osa toimii todellisina kasvuekosysteeminä, joissa johtajat jakavat vastuuta, virheitä käsitellään armollisesti ja missio on riittävän selkeä ohjataksaan päätöksentekoa ilman jatkuvaa ylhäältä alas tapahtuvaa hallintaa. Toisissa seurakunnissa rakenteet ovat jähmentyneet, hierarkia on jäykkä, ja innovaatiotörmää institutionaaliseen resistanssiin — usein sen pyhitettyyn muotoon, jossa perustelu on teologinen mutta dynamiikka (tai sen puute) organisaatiokulttuurin ominaisuus.

Tämä ei ole ainoastaan johtamiskysymys. Yhteisön hengellisyys — se, miten rukous, yhteys, Raamatun lukeminen ja uskon harjoittaminen integroituvat arkeen — vaikuttaa siihen, kokevatko ihmiset työnsä hengellisenä kutsumuksena vai uskonnollisena suorituksena. Dallas Willard (1988) kutsui tätä erottelua oppilaan (disciple) ja suorittajan (performer) väliseksi eroksi: suorittaja yrittää tehdä oikeita asioita omalla voimallaan, mutta oppilas elää kasvavassa riippuvuudessa siitä voimasta ("indirection"), joka alun perin kutsui hänet tehtäväänsä. Tämä ero näkyy erityisesti siinä, että suorittajan kapasiteetti kuluu, oppilaan uusiutuu.

Instrumentin työskentelyedellytykset-osio tavoittaa osan tästä dynamiikasta — rakenteet, resurssit, johtaminen, kulttuuri. Mutta hengellinen kasvuekosysteemi on käsitteellisesti laajempi: se kysyy, onko yhteisö sellainen, jossa ihminen voi kasvaa paitsi ammatillisesti myös hengellisesti, ja kokeeko hän yhteisönsä rukoilevan hänen puolestaan, haastavan häntä kasvuun ja kantavan häntä vaikeiden aikojen yli.

4. Hengellinen identiteetti ja sen kehittyminen

Henkilökohtainen hengellinen identiteetti — vastaus kysymykseen "Kuka olen Jumalan edessä ja Hänen silmissään?" — on kutsumustyöntekijän toiminnan kannalta keskeinen mutta usein aliarvioitu tekijä. James Fowlerin (1981) uskon kehitysteoria kuvaa, miten ihmisen uskonnollinen maailmankuva ja Jumala-suhde muuttuvat elämän eri vaiheissa — usein kriisien, epäilyjen ja uudelleenorientoitumisten kautta. Tämä kehittyminen ei ole pelkästään henkilökohtainen prosessi vaan vaikuttaa suoraan siihen, miten henkilö kokee kutsumuksensa, miten hän johtaa muita ja miten hän kestää vastoinkäymisiä.

Johtajuuden kehittämisen ja tukemisen yhteydessä tämä tarkoittaa sitä, että henkilöarviointi, joka ei kosketa hengellisen identiteetin kysymyksiä jää väistämättä pinnalliseksi. Ohjaaja, joka

tietää osallistujan osaamisprofiilin ja motivaatorakenteen mutta ei tiedä, millaisessa hengellisessä vaiheessa tämä elää, työskentelee puutteellisen kartan kanssa. Tämä ei tarkoita, että ohjaajan täytyisi olla hengellinen ohjaaja termin teknisessä merkityksessä — mutta se tarkoittaa, että instrumentin täytyy avata tila näille kysymyksille.

5. Kristillisen lisäosan rakenne ja perustelut

3V-instrumentin kristillinen lisäosa on suunniteltu liitettäväksi arviointiin silloin kun vastaajan työ tapahtuu kristillisessä organisaatiossa tai hänen kutsumuksensa on muuten selkeän hengellinen. Se ei korvaa 3V-tutkimuksen peruskategorioita vaan täydentää niitä yhdellä lisäulottuvuudella: hengellisen kutsumuksen ja identiteetin kokemuksella.

Lisäosa sisältää avoimia kysymyksiä, ei Likert-asteikkoa. Tämä on tietoinen valinta. Hengellinen kokemus on laadullisesti moniulotteisempaa kuin työskentelyedellytysten tai osaamisen arviointi — se vaihtelee intensiteetiltään, sisällöltään ja kehykseltään vastaajan mukaan tavalla, jota numeroasteikko ei tavoita. Avoimet kysymykset kutsuvat vastaajan kertomaan, ei arvioimaan, ja tämä narratiivinen aineisto on ohjausprosessin kannalta arvokkain osa koko instrumenttia.

Kysymykset käsittelevät kolmea aluetta. Ensimmäinen alue on kutsumuksen elävyys: miten vastaaja kokee Jumalan kutsun juuri nyt — onko se kirkas, hämärä, kyseenalaistunut vai uudistunut? Tässä ei etsitä "oikeaa" vastausta, vaan autenttista kuvausta sen hetkisestä kokemuksesta. Toinen alue on hengellinen resurssointi: mikä kannattelee, vahvistaa ja uudistaa vastaajan hengellistä kapasiteettia: Rukous, Raamattu, yhteisö, hiljentyminen, palveleminen — vastaajan omin sanoin? Kolmas alue on Jumalan toiminnan tunnistaminen: mitä vastaaja havaitsee Jumalan tekevän hänessä ja hänen kauttaan, ja mihin suuntaan Jumala tuntuu johtavan?

Longitudinaalisessa prosessissa nämä kysymykset muuttuvat aineiston keruukertojen ("input") välillä. Väli-inputissa (n. 12 kk ensimmäisen jälkeen) vastaaja peilaa hengellisen kutsumuksensa kokemusta suhteessa lähtötilanteeseen: mitä on muuttunut, kirkastunut tai kyseenalaistunut? Päätösinputissa (24 kk) vastaaja tarkastelee koko kaaren — miten kutsumuksen kokemus on kehittynyt, ja mihin suuntaan hän kokee Jumalan johtavan eteenpäin?

6. Ohjausprosessi ja hengellinen ulottuvuus

Hengellisen aineiston käsittely ohjausprosessissa edellyttää erityistä herkkyyttä. Ohjaajan ei tule toimia hengellisen ohjaajan, "rippipapin" tai terapeutin roolissa — nämä edellyttävät omia koulutuksiaan ja ammatillisia orientaatioita. Sen sijaan ohjaaja toimii valmentajan roolissa: hän auttaa vastaajaa jäsentämään omaa kokemustaan, esittää avoimia kysymyksiä jotka syventävät reflektiota, ja pidättäytyy tulkitsemasta vastaajan hengellistä tilaa ulkoapäin.

Käytännössä tämä tarkoittaa muutamia konkreettisia periaatteita. Ensinnäkin ohjaaja ei nosta hengellisiä teemoja esille oma-aloitteisesti vaan seuraa vastaajaa — jos vastaaja on kirjoittanut hengellisestä kuivuudesta tai epäilystä, ohjaaja voi peilata tätä takaisin ja kysyä lisää, mutta ei diagnosoi eikä neuvo. Toiseksi ohjaaja tunnistaa rajansa: jos vastaajan hengellinen kriisi vaikuttaa syvältä tai liittyy vakavaan elämäntilanteeseen, ohjaaja keskittyy kuuntelemaan ja tukemaan, ei ratkaisemaan vastaajan ongelmia sekä antamaan tukea asiantuntevan avun löytämiseen.

Kasvuryhmän (huddle) rooli on erityisen arvokas hengellisen ulottuvuuden käsittelyssä. Kristillinen traditio tuntee moninaisia konfessioon, keskinäiseen jakamiseen ja toisistaan vastuunkantamiseen perustuvia rakenteita. AA:n 12-askeleen periaate ja kokemusten jakaminen vertaisryhmässä on itsessään muutosta tuottava tekijä eikä pelkästään terapian tai opetuksen sivutuote. 3V-prosessin pienryhmä ei ole terapia- eikä opetusryhmä, mutta se voi tarjota yhteyttä, jossa hengellisen kasvun kokemuksia jaetaan luottamuksellisesti vertaisten kesken. Tämä jakaminen on usein vaikuttavampaa kuin mikään palaute- tai ohjaajasessio.

7. Yksilön kehittyminen ja yhteisöllinen oppiminen

Kristillisessä kutsumustyössä 3V-instrumentilla on potentiaalisesti kaksoistehtävä, jota universaali ydinlomake ei täysin tavoita. Ensimmäinen tehtävä on yksilöllinen: auttaa henkilöä jäsentämään omaa kokemustaan, tunnistamaan suoritusvalmiutensa rakennetta ja löytämään kehittymisen suuntia. Tämä on 3V-instrumentin perustehtävä ja se pätee kummassakin versiossa.

Toinen tehtävä on yhteisöllinen: tuottaa tietoa siitä, millainen organisaatiokulttuuri mahdollistaa tai estää kutsumuksellisen suoritusvalmiuden kehittymistä. Tämä tieto ei ole yksilön omaisuutta vaan yhteisön oppimisen väline. Seurakunta tai kristillinen järjestö, joka kerää systemaattisesti tietoa ja palautetta siitä, miten sen jäsenet kokevat hengellisen kasvun mahdollisuudet, johtamisen tuen ja mission selkeyden, saa diagnostista tietoa organisaatiokulttuuristaan tavalla, joka on laadullisesti rikkaampaa kuin tavanomaiset tyytyväisyyskyselyt.

Tämä kaksoistehtävä asettaa vaatimuksia suostumuksen ja anonymiteetin rakenteelle. Vastaajan on voitava täyttää instrumentti luottavaisena siitä, että hänen hengellistä tilaansa koskeva aineisto ei päädy sellaisten ihmisten käsiin, jotka voisivat käyttää sitä arvioinnin välineenä — erityisesti jos vastaaja toimii samassa organisaatiossa ohjelman järjestäjien kanssa. Tämä on eettinen, ei ainoastaan metodologinen kysymys.

8. Rajoitukset ja avoimia kysymyksiä

Kristillisen lisäosan metodologiset rajoitukset ovat osin samat kuin ydinlomakkeen (ks. paperi 1, kappale 7) mutta osin erityiset. Hengellisen kokemuksen mittaaminen — tai pikemminkin sen narratiivinen tavoittaminen — on erityisen altis sosiaaliselle toivottavuudelle. Kristillisessä yhteisössä on tietynlainen odotus siitä, millainen hengellisen kokemuksen "kuuluu" olla

— erityisesti johtajan roolissa toimivilla. Instrumentti ja ohjausprosessi on rakennettava siten, että vastaaja kokee voivansa olla rehellinen myös silloin kun hänen kokemuksensa ei vastaa odotuksia.

Toinen rajoitus koskee vastaajan yhteisön traditiota ja kulttuuria. Virkakäsitys sekä kutsumuksen kokemus ja ymmärtäminen vaihtelee merkittävästi esimerkiksi karismaattisen ja luterilaisen tradition välillä. Instrumentin kysymykset on kuitenkin muotoiltu riittävän väljästi, jotta ne toimivat eri kristillisissä perinteissä.

Kolmas kysymys on teologinen: onko hengellisen suoritusvalmiuden käsite itsessään ongelmallinen? Voidaan argumentoida, että kutsumus ei ole suoritusvalmius-teorian alainen — se ei kasva investoimalla motivaatioon, edellytyksiin ja osaamiseen, vaan se on lahja, joka tulee muualta. Tämä väite on otettava vakavasti. Instrumentin tarkoitus on auttaa henkilöä tunnistamaan ne olosuhteet, joissa kutsumuksen hedelmällinen toteuttaminen on mahdollista sekä tunnistaa tilanteet, jossa tulosten heikkous ei olekaan kutsumuksessa epäonnistumista vaan työskentelyedellytysten mahdottomuutta. Tämä on askel teologisesta kysymyksestä käytännölliseen: miten elän kutsumukseni tässä tilanteessa, näillä resursseilla, tässä yhteisössä?

* * *

Lähteet

- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424–450.
- Fowler, J. W. (1981). *Stages of faith: The psychology of human development and the quest for meaning*. Harper & Row.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124.
- Luther, M. (1883). *An den christlichen Adel deutscher Nation*. Teoksessa D. M. Luthers Werke, Bd. 6. Böhlau. (Alkuperäinen teos 1520.)
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by: Personal myths and the making of the self*. Morrow.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Stark, R. (1996). *The rise of Christianity: A sociologist reconsiders history*. Princeton University Press.
- Willard, D. (1988). *The spirit of the disciplines: Understanding how God changes lives*. Harper & Row.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33.