

Monet poisjäämisen polut

Helluntailainen pastorius työstä poisjääneiden helluntaipastoreiden kokemuksissa

Anna Lehmuskoski

Pro gradu –tutkielma
Raamatuntulkinta seurakunnassa
Kevät 2015
Iso Kirja –opisto
University of Wales
Ohjaaja: Matti Kankaanniemi

DECLARATIONS AND STATEMENTS

APPENDIX 3

DECLARATION

This work has not previously been accepted in substance for any degree and is not being concurrently submitted in candidature for any degree.

Signed (Candidate)

Date

STATEMENT 1

This thesis is the result of my own investigations, except where otherwise stated. Where correction services have been used, the extent and nature of the correction is clearly marked in a footnote(s).

Other sources are acknowledged by footnotes giving explicit references. A bibliography is appended.

Signed (Candidate)

Date

STATEMENT 2

I hereby give consent for my thesis, if accepted, to be available for photocopying and for inter-library loan, and for the title and summary to be made available to outside organisations.

Signed (Candidate)

Date

Candidates on whose behalf a bar on access has been approved by the University, should use the following version of Statement 2:

I hereby give consent for my thesis, if accepted, to be available for photocopying and for inter-library loans **after expiry of a bar on access approved by the University of Wales on the special recommendation of the Member Institution concerned.**

Signed (Candidate)

Date

SUMMARY OF DISSERTATION

APPENDIX 4

Title	<i>Ms.</i>
Surname	<i>Lehmuskoski</i>
Forename(s)	<i>Anna Eriikka</i>
Institution	<i>Iso Kirja College / University of Wales</i>
Degree Sought	<i>Master of Theology in Ministerial Studies (Biblical Interpretation in the Church)</i>
Title of Dissertation	<i>Many Roads for Leaving. The Concept of Pastor in the experiences of Pentecostal ex-Pastors</i>

The purpose of this Master's thesis is to assess the phenomenon of Pentecostal pastors leaving their position of employment. The thesis is inspired by the interviews of ex-pastors telling about their experiences and reasons for leaving their job. The interviews are collected by Asko Ali-Löytty and Antti Jääskeläinen and they are used as research data in this dissertation. The data includes answers from 63 pastors.

The research questions are the following: (1) Why did the Pentecostal pastors leave their jobs? and (2) How the concept of pastor is defined? The background of the study consists of the theory of contemporary work life in three different frameworks: first in the framework of general Finnish work life, second in framework of Christian work life and third in the framework of Pentecostalism.

Philosophical framework for the analysis is the hermeneutic phenomenology and inductive content analysis was chosen as the method. Five groups describing the reasons for leaving the position of employment are the following: 1. One's own motivation 2. Another job 3. The problems in the work 4. Getting too tired for the work 5. End of the employment. At the end of my analysis I will ponder the second research question in a separate subchapter.

Key terms: Pastor's work, ex-pastors, Pentecostalism, sustainable work

TIIVISTELMÄ

APPENDIX 4

Nimike	<i>Nti.</i>
Sukunimi	<i>Lehmuskoski</i>
Etunimet	<i>Anna Eriikka</i>
Oppilaitos	<i>Iso Kirja –opisto / Walesin yliopisto</i>
Oppiarvo	<i>Teologian maisteri (Raamatuntulkinta seurakunnassa)</i>
Tutkielman otsikko	<i>Monet poisjäämisen polut. Helluntailainen pastori työstä poisjääneiden helluntapastoreiden kokemuksissa</i>

Tämän pro gradu –tutkielman tarkoituksena on tarkastella helluntailaisten pastoreiden työstä poisjäämistä. Tutkielman innoittajana ja aineistona toimii Asko Ali-Löytyn ja Antti Jääskeläisen keräämä haastattelumateriaali, jossa työstä poisjääneet helluntaipastorit kertovat kokemuksistaan ja lähtemisensä syistä. Aineisto sisältää 63 vastausta.

Tutkielman tutkimuskysymykset ovat seuraavat: (1) Miksi helluntaipastorit jättivät työnsä? ja (2) Mitä helluntailainen pastori on? Tutkimuksen tausta muodostuu työelämän nykytilan tarkastelusta, jota tehdään kolmessa eri viitekehyksessä. Ensin tarkastellaan yleisiä suomalaisen työelämän kehitystrendejä, sitten kristillistä työtä ja viimeiseksi helluntailaista pastoriutta.

Tutkimus on tehty fenomenologis-hermeneuttisessa viitekehyksessä ja aineiston analyysissa on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Analyysin tuloksena aineistosta muodostui viisi erilaista poisjäämistä kuvaavaa polkua, joiden mukaan pastorin työstä jäädytään pois 1. Omista motiiveista 2. Johonkin toiseen työhön siirryttäessä 3. Pastorin työn sisältämien ongelmien vuoksi 4. Oman jaksamisen loppuessa tai 5. Työsuhteen päättymisen takia. Analyysini lopuksi pohdin jälkimmäistä tutkimuskysymystäni tarkastelemalla helluntaipastoriutta omassa alaluvussaan.

Avainsanat: pastorin työ, es-pastori, helluntailaisuus, työssä jaksaminen

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	2
2 TAUSTA TYÖELÄMÄSSÄ	6
2.1 Suomalaisesta työelämästä	6
2.2 Kristillisestä työstä	11
2.3 Pastori helluntailaisuudessa	16
3 METODOLOGIS-FILOSOFISET LÄHTÖKOHDAT	25
3.1 Fenomenologis-hermeneuttisesta metodista	26
3.2 Aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä	29
3.3 Esiymmärryksestä ja eettisyydestä	32
4 TUTKIMUSASETELMA	35
4.1 Tutkimusongelma	35
4.2 Aineiston esittely	35
4.3 Tutkimusprosessin kuvaus	41
5 POISJÄÄMISEN POLUT	45
5.1 Ryhmä 1: Omat motiivit	47
5.2 Ryhmä 2: Siirtyminen muualle	50
5.3 Ryhmä 3: Työn ongelmat	55
5.4 Ryhmä 4: Jaksaminen loppuminen	61
5.5 Ryhmä 5: Työsuhteen päättymisen	63
5.6 Mitä helluntaipastorius on?	65
6 LOPUKSI	70
LÄHTEET	72
Liite 1.	77

1 JOHDANTO

Tämä pro gradu-tutkielma käsittelee helluntailaisten pastoreiden työstä poisjäämistä. Tutkielman innoittajana ja aineistona toimii Asko Ali-Löytyn ja Antti Jääskeläisen keräämä haastattelumateriaali, jossa helluntaipastorin työstään poisjääneet kertovat kokemuksistaan ja lähtemisensä syistä. Valmiiksi kerätyn aineiston saajana olen syvän kiitoksen velkaa ensiksikin Ali-Löytylle ja Jääskeläiselle mutta myös kaikille niille työnsä jättäneille pastoreille, jotka suostuivat antamaan osan elämäntarinastaan tutkimuksen kohteeksi. Toivon sydämestäni tämän pro gradun tekvän oikeutta näille kerrotuille kokemuksille.

Kuten kenties aina aitojen elämäkokemusten kertomisen yhteydessä, niin myös tämän tutkielman valmistumisen eri vaiheissa pastoreiden työstä poisjääminen ja siitä kerrotut elämäntarinat ovat herättäneet monenlaisia tunteita. Vaikka osa poisjäämistä kuvaavista tarinoista on sävyiltään neutraaleja tai helluntaipastorin työ jätettiin ilman negatiivisia tunteita, niin suurin osa poisjäämisen kertomuksista on kuitenkin kertomuksia pastorinuran tavalla tai toisella kipeästä tai vastentahtoista loppumisesta. Myös Ali-Löytyn ja Jääskeläisen haastattelujen keräämisen motiivi nousee tästä poisjäämisen negatiivisesta puolesta: kyselyn tarkoitus oli epäkohtaan tarttuen viimein selvittää, kuinka suurta pastoreiden työstä poisjääminen itse asiassa oli ja nostaa päivänvaloon niitä syitä, jotka pastoreita siihen ajoivat.

Koko helluntaiherätyksen ja eri helluntaiseurakuntien kannalta pastorien työstä poisjääminen on varmasti aina jollakin tavalla negatiivinen asia. Vaikka suuri osa pastoreista olisi jäänyt työstään pois ikään kuin hyvillä mielin seuraavaan askeleeseen siirtyen, olisi mille tahansa työnantajalle vaikeasti selitettävää, että miksi huomattava osa sen työntekijöistä vaikuttaisi siirtyvän mielellään toisiin työsuhteisiin. Ja erityisesti tuo selittämisen tarve lisääntyy tämän tutkielman kaltaisessa tapauksessa, jossa suurempi osa haastattelujen pastoreista on jäänyt pois työn ongelmien, oman jaksamisen loppumisen tai jopa irtisanomisen seurauksena.

Pastoreiden työstä poisjäämiseen paneutuminen, ja tämä pro gradu yhtenä osana sitä, onkin helluntaiherätykselle myös itsereflektiivinen peili, mutta toivottavasti siihen

katsominen auttaa meitä helluntailaisia toimijoita näkemään paremmin itsemme ja mahdolliset epäkohtamme. Totuudellinen peili oikeaan aikaan voi olla pohja hyvälle muutokselle ja yksi akateemisen tutkimuksen tavoitteista on nostaa esiin kritiikkiä ja epäkohtia kehityksen työkaluiksi. Tutkimusmetodologiasta kirjoittava Timo Laine¹ toteaa, että ”yleensä me tutkimme jotakin inhimillisen elämän aluetta siksi, että siihen liittyy ongelmia tai kehittämistarpeita”, ja toimikoot myös tämä tutkielma ongelmien ja kehittämistarpeiden hahmottajana ja siten parempien helluntailaisten työsuhteiden edistäjänä.

Ongelmien ja kehittämistarpeiden keskellä jo alkuvaiheessa tätä tutkielmaa on kuitenkin myös paikallaan painottaa sitä, että aineistoni kaikki työstä poisjäämisen tarinat eivät kuitenkaan kertoneet ongelmista eikä pastorin työtä aineistoni perusteella jätetä pelkästään huonojen kokemusten seurauksena. Oma tarkoitukseni ei myöskään ole ensisijaisesti tehdä ”taistelevaa tutkimusta” kenenkään puolesta tai ketään vastaan, vaan olen kaikissa tutkielman teon vaiheissa pyrkinyt mahdollisimman suureen puolueettomuuteen ja ennakkoasennottomuuteen. Niinpä tutkielmani painottaakin kenties enemmän poisjäämisen tarinoiden moninaisuutta kuin mitään yksittäistä epäkohtaa.

Pastoreiden työstä poisjäämisen kuvaukset olivat nimittäin yllättävän heterogeenisia. Tutkielman teon kannalta tuo tarinoiden moninaisuus oli toki mielenkiintoista, mutta samalla myös haastavaa. Tuo haaste tuli vastaani ensiksikin jo tutkimuskohteen nimeämisessä, sillä miettiessäni termiä sille tutkimukseni kohteena olevalle ilmiölle, jossa pastorit syystä tai toisesta eivät enää ole pastorin työssä huomasin, että sen tarkka nimeäminen oli vaikeaa. Vaikka haastattelut sisälsivät kertomuksia näistä kaikista, niin en voinut sanoa tutkivani yksinomaan pastoreiden työuupumusta, masennusta, burn-outia, irtisanoutumista, irtisanomista, työpaikan vaihtamista toiseen kirkkokuntaan tai työelämästä pois pudottautumista (ns. drop-out -ilmiö), sillä mikään näistä ei olisi kattanut kaikkia vastausten tarinoita. Niinpä päädyin kutsumaan tutkimaani ilmiötä ehkä hieman väljästi työstä poisjäämiseksi siitä huolimatta, että se ei tutkittavan ilmiön kuvaajana ole kovinkaan informatiivinen. Työstä poisjääminen kuitenkin sallii poisjäämisen kokemusten moninaisuuden ja

¹ Laine 2001, 43.

² Esimerkiksi Harri Melin (2007, 17) väittää, että suomalaisessa yhteiskunnassa työpaikka, ammatti ja työstä saatava palkka jäsentävät ihmisen arkea keskeisesti ja ne toimivat samalla ihmisen arvon ja aseman mittareina.

suhtautuu niihin neutraalimmin ottamatta kantaa poisjäämisen syihin.

Tämä poisjäämisen tarinoiden moninaisuus tulee esiin myös tutkielmani teoriaosuudessa, jota voisi pikemminkin kutsua tutkimuksen taustaksi kuin oikeastaan teoriaksi. Koska aineistoni ei ollut ainoastaan kertomuksia esimerkiksi työuupumuksesta tai irtisanomisista, ei ollut mielekästä myöskään muodostaa teoriaosuutta jostain yhdestä tällaisesta työstä poisjäämisen näkökulmasta. Pikemminkin tutkielmani taustaa hahmottava osa nojaa yksinkertaiseen ajatukseen siitä, että jotta jostain työstä on mahdollista jäädä pois, se edellyttää ensiksi sitä, että ollaan töissä. Niinpä taustaluvussa tarkastellaankin tuota työssä olemista ja sitä kautta yritetään ymmärtää sitä, onko nykyisessä työelämässä jotain sellaista, joka voisi saada aikaan työstä poisjäämistä.

Tätä työelämän tarkastelua tehdään kolmessa eri viitekehyksessä. Ensiksikin pyrin hahmottamaan jonkinlaista yleiskuvaa suomalaisen työn nykytilasta, sillä jokainen helluntaipastori on työsuhteessa oleva suomalainen siinä missä muutkin ja siten osa ”tavallista” työelämää. Toiseksi helluntaipastorit ovat yhdessä muiden kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen työntekijöiden kanssa muodostavat hengellisen työntekijöiden ammattikunnan, jolla on muiden ammattikuntien tavoin sille ominaisia työelämän piirteitä. Kolmas teoreettinen viitekehys on taas helluntailaisuus. Vaikka helluntailaisella ammattipappeudella on varmasti paljon yhteistä muiden kristillisten yhteisöjen kanssa, väitän kuitenkin, että helluntailaisuudessa on toisaalta myös paljon sellaisia omalakisia piirteitä, jotka antavat erityispiirteisen leimansa helluntailaisena pastorina olemiseen.

Tutkimuksen taustan esittelyn jälkeen pro gradussani tarkastellaan sen metodologiaa ensin hieman laajemmalla tasolla (luku 3) ja sitten konkreettisemmin (luku 4). Kahden erillisen luvun omistaminen metodologisille teemoille ei ole pro gradun laajuudessa opinnäytteessä ehkä kaikista tavallisinta, mutta päädyin omistamaan metodologialle suhteellisen paljon tilaa ensiksikin käyttämäni metodin ja toiseksi aineistoni vuoksi. Käytän tutkielmassani fenomenologis-hermeneuttista aineistolähtöistä sisällönanalyysyä, joka mielestäni ensinnäkin sopii aineistooni ja sen lisäksi myös antaa tutkielmaani sopivasti tarpeeksi tilaa painottaa sekä jokaisen tarinan muodostamaa omaa kokemusmaailmaa että aineiston asemaa analyysin

kategorioiden määrääjänä. Sekä aineistolähtöisyydellä että sisällönanalyysillä on kuitenkin omat kriittikkonsa ja sen vuoksi olen nähnyt aiheellisiksi perustella metodivalintaani ehkä hiukan tavallista laajemmin. Lisäksi vaikka valmiin aineiston saaminen on toki säästänyt aineistokeruun työläydeltä, niin toisaalta joidenkin toisten ideoiman ja toteuttaman kyselyn käyttäminen on tuonut mukanaan omat vaikeutensa, joita pyrin niin ikään avaamaan.

Tutkimuskysymyksinäni etsin ensiksi syitä siihen, miksi helluntaipastorit jäivät pois työstään, mutta toiseksi pyrin noiden syiden kautta etsimään sitä, mitä helluntailaisena pastorina oleminen on. Näihin kysymyksiin vastaavassa analyysissä esittelen ensin aineiston pohjalta muodostamani viisi poisjäämisen tyyppiä. Näiden ryhmien esittelyn jälkeen viimeinen analyysin alaluku keskittyy vielä erityisesti pohtimaan sitä, mitä omaleimaista helluntailaisessa pastoriudessa on. Tutkielmani viimeisessä luvussa esitellään tutkimuksen johtopäätöksiä, tehdään yhteenvetoa ja pohditaan analyysissä saatujen tulosten merkitystä.

2 TAUSTA TYÖELÄMÄSSÄ

Jotta jostain työstä voi jäädä pois, siinä pitää ensin olla. Tässä luvussa pyrin luomaan viitekehystä helluntailaisten pastorien työstä poisjäämiselle tuota logiikkaa mukaillen eli pohdin sitä, mikä työelämässä voisi olla sellaista, joka saa aikaan siitä poisjäämistä tai ainakin selittäisi sitä. Teen tätä työelämän tarkastelua kolmella eri tasolla: ensiksi suomalaisen yleisen työelämän, toiseksi kristillisen työn ja viimeksi helluntailaisuuden sisäisesti. Kaikkien näiden kohdalla tarkoitukseni on hahmottaa niiden nykytilaa ja sitä kautta saada lisää ymmärrystä siitä, miksi työstä jäädään pois.

2.1 Suomalaisesta työelämästä

Työ on keskimääräisesti ihmiselle tärkeä osa elämää: vietämme merkittävän osan arkiviikoistamme työpaikallamme, työyhteisömme ihmiset muodostuvat väistämättä yhdeksi keskeiseksi sosiaaliseksi yhteisöksemme ja erityisesti suomalaisten on väitetty hahmottavan identiteettiään voimakkaasti nimenomaan työnsä ja ammattinsa kautta.² Työn keskeisyyden vuoksi ei olekaan ihme, että työtä on tutkittu ja tutkitaan edelleen Suomessa paljon. Harri Melin³ esittää jopa, että suomalaista työelämän tutkimusta tehdään nykyään enemmän kuin koskaan aiemmin ja että työelämän nykytilan tutkimiseen osallistuu nykyisin aiempaa laajempi joukko yhteiskunnan toimijoita aina poliitikoista ja ammattiyhdistysliikkeistä akateemiseen tutkimukseen. Melin mainitsee keskeisimmiksi tutkimusta tekeviksi tahoiksi yliopistot, eri ministeriöt ja valtion tutkimuslaitokset (Tilastokeskus, Stakes, Työterveyslaitos). Näiden lisäksi tutkimustietoa tuottavat monet tutkimusta rahoittavat tahot, joista merkittävimpiä ovat Suomen Akatemia ja Työsuojelurahasto. Myös monet säätiöt, yksittäiset kunnat ja maakuntaliitot ja EU:n puiteohjelmat osallistuvat rahoittajina suomalaisen työelämän tutkimiseen.

Vaikka työelämän tutkimukseen on panostettu viimeisinä vuosikymmeninä aiempaa

² Esimerkiksi Harri Melin (2007, 17) väittää, että suomalaisessa yhteiskunnassa työpaikka, ammatti ja työstä saatava palkka jäsentävät ihmisen arkea keskeisesti ja ne toimivat samalla ihmisen arvon ja aseman mittareina.

³ Melin 2007, 17-23.

enemmän, ei tutkimus ainakaan yksiselitteisesti ole parantanut työelämän laatua vaan pikemminkin nykyistä työelämää koskevaa keskustelua on leimannut negatiivisuus. Raija Julkunen⁴ mukaan viimeistään 1990-luvun laman jälkeen yleinen työelämän julkisuuskuva on ollut kielteinen ja työn yhteydessä on painotettu esimerkiksi stressiä, kiirettä, työn henkistä kuormittavuutta, loppuunpalamista, pätkätöitä, lisääntyneitä epätyypillisiä työsuhteita, työpaikkakiusaamista, palkattomia ylitöitä, irtisanomisia ja työn prekarisoitumista eli monenlaista epävarmistumista. Tämän työelämän kauhukuvan eräänlaisena huipentumana voidaan pitää paljon yhteiskunnallista keskustelua nostattanutta Juha Siltalan⁵ vuonna 2004 ilmestynyttä teosta *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*, joka maalaa nykyisestä suomalaisesta työelämästä sangen synkkää kuvaa.⁶

Työelämän huonontumisen synkkiä profeettoja kuunnellessa voisi helposti vaipua käsitykseen kaiken työhyvinvoinnin täydestä tuhoutumisesta ja mieltää työnsä jättäneet helluntaipastoritkin luonnolliseksi osaksi suomalaista työelämän ahdinkoa. Vaikka nykyisessä työssä onkin takuulla haasteensa, kaikki eivät kuitenkaan näe työn yksiselitteisesti vain huonontuneen. Esimerkiksi Raija Julkunen⁷ kyllä luettelee pitkän listan nykyisen työn huonoja puolia, mutta sen ohella pyrkii näkemään työelämän muutoksen kokonaisvaltaisemmin ja pohtii laajemmin sitä, miksi käsitys työelämästä oikeastaan on nykyään niin kielteinen.

Erityisesti Julkunen ihmettelee työelämän negatiivista kuvaa suhteessa muutaman vuosikymmenen takaisin työn muutoksen positiivisiin odotuksiin. 1970-luvulla työn odotettiin muuttuvan automatisaation, lisääntyneen koulutuksen sekä suuremman henkilöstöjohtamiseen ja työn inhimillisiin puoliin panostamisen myötä paremmaksi, ja monella mittarilla näin onkin käynyt. Nykyinen työ on keskiluokkaistunut ja tietoisunut, siitä on tullut entistä monipuolisempaa ja vaativampaa, ihmisten johtajuuteen on keskitetty sekä työssä on keskimäärin paljon enemmän älyllisiä puolia, aloitteellisuutta, omaperäisyyttä ja kehitysmahdollisuuksia. Tästä kaikesta positiivisesta huolimatta työn ja työelämän koetaan kuitenkin huonontuneen, mitä

⁴ Julkunen 2008, 9.

⁵ Siltala 2004.

⁶ Julkunen 2008, 9.

⁷ Julkunen 2008, 9-10.

paradoksia Julkunen kirjassaan ihmettelee.⁸

Julkusen nykytyön analyysiä kuunnellessa päätyy helposti johtopäätökseen, jossa nykyisestä työelämästä on vaikeaa sanoa oikein mitään täysin yksiselitteistä suurta kehitystrendiä. Vähän samanlaiseen suuren yhtenäiskuvan puutteeseen yhtyy myös Antti Kasvio huomioidessaan, että vielä 1990-luvulla vaikutti olevan helpompaa arvioida sitä, mihin suomalainen työelämä oli menossa. Silloin oli Kasvion mukaan vallalla tulevaisuusskenaario, jossa vallitsevien työolosuhteiden ajateltiin muuttuvan oleellisesti ja yhä useamman alkavan tekemään tietotyötä. Tämä tulevaisuuskuva ei kuitenkaan ainakaan täydessä mitassaan toteutunut ja nykyään Kasvion mukaan tulevaisuuden ennustamiseen liittyy entistä enemmän moninaisuutta ja epävarmuutta. Tästä moninaisuudesta ja epävarmuudesta huolimatta Kasvionkaan mukaan työn tulevaisuus ei kuitenkaan ole kokonaan negatiivista, vaan työolosuhteet ovat monessa määrin myös parantuneet.⁹ Samanlaiseen työelämän moninaisuutta korostavaan ajatukseen yhtyy myös Anna-Maija Lehto, jonka mukaan työssä on tapahtunut sekä hyvää että huonoa kehitystä. Lehto painottaa myös sitä, että kehitys on ollut hyvin erilaista eri sektoreilla ja eri työelämän lohkoilla.¹⁰

Vaikka Julkunen, Kasvion tai Lehdon analyyseistä ei saakaan yksiselitteistä kuvaa suomalaisen työn nykytilasta, on heidän puolustukseksi todettava, että työelämän nykyisyyden hahmottaminen on ymmärrettävästi vaikea tehtävä.¹¹ Koska työelämä on yhteiskunnan rakenteissa irrottamattomasti mukana, tulisi työn hahmottamiseksi oikeastaan ymmärtää koko yhteiskunnan muutosta ja yhteiskunnan muutoksen ymmärtämiseksi ymmärtää oikeastaan koko muuttuvaa maailmaa. Esimerkiksi Työministeriön Työvoima 2025 -tutkimuksen¹² mukaan teknologinen muutos, työllisyyden ja työttömyyden vaihtelut, globalisaatio sekä elinkeinorakenteen muutos vaikuttavat monella tapaa työelämän kehitykseen ja suhteisiin, mikä tekee työelämän

⁸ Julkunen 2008, 9-10.

⁹ Kasvio 2007, 30-31.

¹⁰ Lehto 2007, 94.

¹¹ Työelämän nykytilasta kiistellään myös kansainvälisessä työtä koskevassa tutkimuskirjallisuudessa, jossa eräänlaisen työn nykytilan asiantuntijagurun asemaan noussut Richard Sennett (esim. 2002) suhtautuu työelämän nykytilaan pessimistisesti esittäen työn pirstaloituneen, luottamuksen ohentuneen ja yksilön aseman huonontuneen ”kapitalismin kuluttavassa voimassa”. Sennett on kuuluisuutensa lisäksi saanut osakseen myös kritiikkiä työn liian negatiivisen kuvan maalaamisesta (tästä esimerkiksi Green 2006).

¹² Työvoima 2025, 54.

suunnan ennustamisesta monimutkaista palapeliä.

Suuressa kuvassa työelämän muutos liittyy myös koko suomalaista yhteiskuntaa koskevaan rakennemuutokseen, jossa Pertti Alasuutarin¹³ mukaan monilla sektoreilla ollaan siirrytty julkishallinnon resurssiohjauksesta markkinaohjaukseen. Käytännössä tämä on pienentänyt valtion ja kuntien roolia, monia valtion laitoksia on liikelaitostettu, yhtiöitetty ja yksityistetty ja niiden toimintaa on alettu tehostaa todellisilla tai kvasimarkkinoilla. Alasuutari viittaa artikkelissaan Raija Julkusen jo vuonna 2001 julkaistuun kirjaan *Suunnanmuutos*, jonka pääteesin mukaan kaikki länsimaat ovat käyneet 1980-luvulta alkaen läpi samansuuntaisen rakennemuutoksen. Tämän muutoksen tunnuspiirteitä ovat Julkusen¹⁴ mukaan rahamarkkinoiden vapauttaminen, julkisen sektorin reformi, työmarkkinoiden joustavoittaminen ja koko ajan jatkuva sosiaalipolitiikan sopeuttaminen. Tämä uusliberalismiksikin¹⁵ kutsuttu kehitystrendi on vaikuttanut merkittävästi myös työelämään ja –olosuhteisiin muokaten niitä näköisekseen.

Suomalaisen työn analysointia voisi jatkaa ideologioiden ja järeiden aikalaisanalyysin työkaluin paljon pidemmällä ja sitä on ansiokkaasti tehtykin¹⁶, mutta suurten yhteiskunnallista muutosta jäsentävien teorioiden lisäksi työtä ja sen muutosta voidaan katsoa myös yksilön näkökulmasta käsin puhumalla työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnista kirjoittava Pasi Pyöriä¹⁷ määrittelee työhyvinvointia esittelemällä yhdysvaltalaisen psykologi Frederick Herzbergin klassista työmotivaatioteoriaa, jonka mukaan työhyvinvoinnin toteutuminen edellyttää niin sanottujen toimeentulo- eli hygieniatekijöiden (johtaminen, henkilösuhteet, palkkaus, turvallisuus jne.) kunnossa olemista, mutta todellinen työtyytyväisyys on seurausta myös hyvin suoritetusta työstä, onnistumisen ilosta ja oikeudenmukaisesta työstä saadusta tunnustuksesta. Hyvinvoivalla työntekijällä

¹³ Alasuutari 2004, 3.

¹⁴ Julkunen 2001, 34.

¹⁵ David Harvey (2008, 7-8) määrittelee uusliberalismin olevan ensiksikin poliittisen taloustieteen teoria, jossa ajatellaan, että ihmisten hyvinvointia edistetään parhaiten sellaisessa institutionaalisessa viitekehyksessä, jossa keskeistä ovat vahva yksityinen omistusoikeus, vapaat markkinat ja vapaakauppa. Valtion puuttumista markkinoiden toimintaan tulee uusliberalismin mukaan välttää, koska sillä ei ole riittävästi tietoja markkinasignaalien tulkitsemiseen ja koska varsinkin demokraattisissa maissa pienet eturyhmät voivat pyrkiä valtion kautta vaikuttamaan markkinoiden toimintaan vahingollisesti omia etujaan ajaen.

¹⁶ Esimerkiksi Julkunen (2008) tekee tätä mielenkiintoisesti ja nostaa teoksessaan esiin monia muita merkittäviä työelämän aikalaisanalyysin teoretisoijia.

¹⁷ Pyöriä 2012, 10-11.

täytyy olla riittävät resurssit selviytyä työstään, sillä jos työntekijä ei koe pärjäävänsä työssään, hän altistuu stressille ja uupumukselle. Suotuisissa olosuhteissa työ siis voimaannuttaa, mutta pahimmillaan se on uhka yksilön terveydelle.

Viime vuosina työhyvinvointikeskustelussa on Pyöriän mukaan kiinnitetty huomiota erityisesti työssä jaksamiseen. Työnteon koettu mielekkyys on suomalaisessa työelämässä heikentynyt tultaessa 1990-luvulta 2000-luvulle, ja nykyisin erityisesti työurien alku- ja loppupäässä työhyvinvointi on koetteilla. Työuran alkupään ongelma on viime vuosina ollut korkea nuorisotyöttömyys, joka puolestaan linkittyy lisääntyneisiin mielenterveysongelmiin ja yhteiskunnasta syrjäytymiseen. Erityisesti mielenterveysongelmista onkin tullut etenkin nuorissa ikäluokissa korostunut työkyvyttömyyseläkkeen syy. Työssä jaksaminen työuran loppuosassa ei ole myöskään Pyöriän mukaan tarvittavalla tasolla. Suomalaisen yhteiskunnan kohtaama rakennemuutos edellyttäisi jatkossa nykyistä pidempiä työuria¹⁸, mutta käytännössä suomalaiset siirtyvät edelleen eläkkeelle liian varhain. Näiden ongelmakohtien keskellä Pyöriä peräänkuuluttaakin suurempaa panostusta työhyvinvointiin, sillä suomalainen työelämä sahaa lopulta omaa oksaansa työhyvinvointia laiminlyödessään.¹⁹

Suomalainen työelämä tuntuu siis olevan monessa suhteessa isojen haasteiden edessä ja hyvinvointi työelämässä koetteilla. Vaikka toisaalta jokaisessa ajassa on kuitenkin varmasti omat ongelmansa ja vahvuutensa ja on vaikea asettua oman aikansa ulkopuolelle objektiivisesti arvioimaan nykyisen työn tilan suhdetta aiempaan. Nykyiselle suomalaiselle työlle ominaista vaikuttaisi kuitenkin olevan moninaisuus ja toisaalta paradoksaalinenkin vastakkaisuus. Yhtäältä nykyistä työtä värittää rakennemuutokseen kiteytyvä koko yhteiskunnan muutos, koettu työn huononeminen ja lisääntyneet jaksamisongelmat, mutta toisaalta työ on nykyään monipuolistuneempaa, yksilön omia kykyjä huomioivampaa ja näin mielekkäämpää ja mielenkiintoisempaa.

¹⁸ Nykyisin (2012) 25-vuotiaiden eläkellesiiirtymisiin odote on 60,4 vuotta ja 50-vuotiailla 62,3 vuotta, mitkä ovat huoltosuhdelaskelmien kannalta liian matalia (Pyöriä 2012, 13).

¹⁹ Pyöriä 2012, 13-14.

2.2 Kristillisestä työstä

Samalla kun helluntailaiset pastorit ovat osa yleistä suomalaista työelämää, he kuuluvat myös kristillisissä kirkkoissa ja yhteisöissä työskentelevien hengellisten työntekijöiden ammattiryhmään. Suurin kristillinen pappien ja pastorien työllistäjä on Suomen evankelis-luterilainen kirkko, jonka palkkalistoilla oli vuonna 2014 yhteensä 9214 seurakuntatyössä työskentelevää työntekijää.²⁰ Toinen merkittävä kristillinen työnantaja on Suomen ortodoksinen kirkko, joka on jäsenmäärältään Suomen toiseksi suurin kristillinen kirkkokunta.²¹ Ortodoksisen kirkon työsuhteessa olevien henkilöiden tarkasta lukumäärästä ei liene olemassa tilastoitua tietoa, mutta vuonna 2012 Jaakko Vainion tekemässä selvitystyössä ortodoksikirkon toimessa olevia pappeja arveltiin olevan 42.²² Rekisteröityneistä kristillisistä uskonnollisista yhdyskunnista kokolailla helluntaipastorin työnkuva muistuttavia palkattuja työntekijöitä on ainakin Suomen Vapaakirkolla, Suomen Adventtikirkolla ja Suomen Metodistikirkolla.

Pappien ja pastorien työtä on tutkittu ehdottomasti eniten Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Evankelis-luterilainen kirkko on toteuttanut Työolobarometritutkimuksen yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen ja Tilastokeskuksen kanssa joka toinen vuosi vuodesta 2001 alkaen. Lisäksi pappien ja kanttorien ammattijärjestö AKI ry on järjestänyt neljän vuoden välein (2006, 2010, 2014) jäsenkyselyn, joissa on kysytty mm. pappien ja kanttorien työhyvinvointia ja suhdetta työhönsä. AKI ry:n kyselyjen tuloksen on koottu raportteihin, jotka Kirkon tutkimuskeskus on julkaissut.²³ Muista kristillisistä kirkkoista ja uskonnollisista yhdyskunnista pastorin ja papin työtä on tietääkseni tutkittu vain ortodoksisessa kirkossa, jossa sielläkin aihealueen tutkimus on ainakin ortodoksipappien työhyvinvoinnista pro gradu-tutkielmaansa tehneen Jaakko Vainion mukaan vielä

²⁰ Kirkon tilastollinen vuosikirja 2014, 28.

²¹ Ortodoksiseen kirkkoon kuuluu kirkon omien nettisivujen mukaan 60 000 jäsentä ja Opetus- ja kulttuuriministeriön tietojen mukaan 1,1% suomalaisista.

²² Vainio (2013, 18) selvitti pappien lukumäärää pro gradu-tutkielmaansa varten ja kertoo katsoneensa pappien tiedot vuoden 2012 Ortodoksisesta kalenterista. Vainio vertasi kalenterin tietoja eri seurakuntien nettisivuilla ilmoitettuihin henkilöstötietoihin ja epäselvissä tapauksissa varmisti puhelimitse seurakunnan työntekijätilanteen. Koska Vainion tutkimuksen tarkoituksena oli tavoittaa kaikki ortodoksisen kirkon palveluksessa olevat papit, voidaan lukua pitää nähdäkseni kohtuullisen luotettavana. Vainion tarkoituksena oli tavoittaa kyselyynsä vain papit, joten lukumäärässä ei ole muilla tehtävänimikkeillä kirkon palveluksessa olevia.

²³ Niemelä & Palmu 2006, Niemelä 2010 ja Niemelä 2014.

lapsenkengissään. Vainio²⁴ tosin huomioi, että kiinnostus ortodoksipappien työhyvinvointia ja työssä jaksamista kohtaan on viime vuosina kasvanut, ja koko Suomen ortodoksisen kirkon henkilöstön hyvinvoinnista on tehty selvitys jo vuonna 2008, mutta varsinaista tutkimustietoa ei ortodoksipappien työstä tai työhyvinvoinnista ei aiemmin ole.

Yksi uusimmista luterilaisten pappien työtä ja työhyvinvointia kartoittaneista tutkimuksista on Kati Niemelän²⁵ tutkimusraportti *Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista*, joka perustuu vuonna 2014 Kirkon akateemiset AKI ry:n jäseniksi kuuluville papeille ja kanttoreille tehtyyn kyselyyn. Raportissa selvitetään pappien ja kanttorien suhdetta työhön, työhyvinvointia, näkemyksiä kulloinkin ajankohtaisista kysymyksistä sekä mielipiteitä ammattiliitosta ja sen kehittämismahdollisuuksista. Raportin mukaan pappien ja kanttorien työhön on vaikuttanut ensiksikin Suomen yleinen uskonnollinen kehitys. Niemelän mukaan kirkon toimintakenttä on muuttunut monessa mielessä haastavammaksi 2000-luvulla. Vuonna 2003 voimaantulleen uuden uskonnonvapauslain myötä kirkosta eronneiden määrä on kasvanut, laskenut jäsenmäärä taas on heikentänyt taloustilannetta. Tämän lisäksi kuntaliitokset aiheuttaneet seurakunnilla isoja rakenteellisia muutoksia, joista johtuen seurakuntien määrä on vähentynyt ja kirkon organisaatiossa on jouduttu sopeutumaan muutoksiin.²⁶

Kirkon toiminnalle on tuonut haasteita myös se, että suomalaisten yleinen suhde kristillisyyteen ja erityisesti kirkkoon vaikuttaa heikentyneen 2000-luvulla monessa suhteessa. Esimerkiksi suomalaisten identiteetti kristittyinä on keskimääräisesti ohentunut ja yhä useampi nuori ja nuori aikuinen pitää itseään ateistina. 2010-luku on polarisoinut liberaalien ja konservatiivien vastakkainasettelua niin kirkon sisällä kuin myös yleisesti yhteiskunnassa, ja 1980- ja -90-luvuilla syntynyt y-sukupolvi vaikuttaa olevan entistä skeptisempää ja kriittisempää kirkkoa ja yleensä institutionalisoitunutta uskonnollisuutta kohtaan. Nuoret ja nuoret aikuiset kyseenalaistavat voimakkaasti aikaisempia ajattelumalleja ja siinä missä sodan kokenut sukupolvi on ollut uskonnollista ja perinteisiä arvoja kannattavaa, nuorten y-

²⁴ Vainio 2013, 6.

²⁵ Niemelä 2014.

²⁶ Niemelä 2014, 3.

sukupolvi eroaa edeltäjistään voimakkaasti. Lisäksi nuoret ja nuoret aikuiset ovat entistä minäkeskeisempiä: yhteisölliset syyt eivät enää riitä niin usein kirkkoon kuulumisen perusteiksi vaan kirkosta voidaan erota, jos sen näkemykset eivät sovi omaan maailmankuvaan. Tämän kehityskulun taustalla Niemelä näkee muutoksen, jossa uskonnollisuus on siirtynyt kauemmas instituutioista.²⁷

Länsimaissa ja erityisesti Euroopassa on viimeisten vuosikymmenien aikana puhuttu paljon sekularisoitumisesta ja jopa uskontojen häviämisestä.²⁸ Vaikka Niemelä ei monen muun tavoin sekularisoitumisteesiin täysin yhdykään, on kirkon asema silti kiistatta länsimaissa muuttunut. Kirkon ympärille keskittyneen institutionaalisen uskonnollisuuden vähenemisen myötä uskonnollinen moninaisuus taas on lisääntynyt ja yhteiskunnan muuttunut hengellinen ilmapiiri asettaa kirkolle ja sen työntekijöille uudenlaisia haasteita.²⁹ Vaikka Niemelä ei raportissa keskitykään kovin laajamittaiseen suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin uskonnollisen nykytilan analysointiin, tuo raportti esiin sen, että kristilliset työntekijät eivät suinkaan toimi tyhjiössä vaan heidän työelämäänsä vaikuttaa yleinen yhteiskunnan kehitys.

Varsinaista papin työstä ja työnkuvasta puhuttaessa Niemelä on jaotellut kyselyyn vastanneiden pappien vastauksia sisällönanalyysin avulla erilaisiin luokkiin. Papin työn parhaita puolia kysyttäessä noista luokista kolme suurinta olivat pappien ja teologien kohdalla (1) ihmiset, auttaminen ja kohtaaminen, (2) työn monipuolisuus, joustavuus, itsenäisyys ja luovuus sekä (3) hengellinen ulottuvuus työssä. Näiden lisäksi papit nauttivat työssään esimerkiksi työyhteisöstä ja mahdollisuudesta toteuttaa itseään.³⁰

Työn raskaimpia puolia kysyttäessä vastaajat mainitsivat useimmiten seuraavat neljä asiaa: 1. Työaika ja -määrä ja muut rakenteelliset tekijät 2. työyhteisötekijät 3. kokoukset ja muut byrokratiaan liittyvät tekijät sekä 4. ihmisten kohtaamiseen liittyvät tekijät. Kaikista useimmin työn raskaaksi osaksi koettiin pappien

²⁷ Niemelä 2014, 3-4.

²⁸ Esimerkiksi Matti Sintonen (2007, 19.21, 31-33) esittää länsimaiden elävän nykyisin tieteellisen vallankumouksen jälkeistä tieteen aikaa, jolloin tieteen ja uskon suhde on muuttunut radikaalisti vaikka keskiaikaan verrattuna. Nykyään ajatellaan, että tieteen tehtävä on selittää suurin osa maailmasta ja uskonnoilla voi olla ihmiselle korkeintaan elämän sisältöä luovia funktioita.

²⁹ Niemelä 2014, 4-5.

³⁰ Niemelä 2014, 48.

työajattomuuteen liittyviä ja siitä aiheutuvia seikkoja, kuten epäsäännöllinen ja joustava työaika, työajattomuus, iltatyöt ja pitkät työpäivät sekä kiire ja liian suuri työmäärä. Työyhteisötekijöillä vastauksissa viitattiin esimerkiksi työyhteisön vaikeisiin ja raskauttaviin ihmissuhteisiin sekä huonoon työn johtamiseen ja huonoihin esimiehiin. Kokoukset ja byrokraattisuus taas turhauttivat pappeja siksi, että niiden koettiin vievään työajasta kohtuuttoman paljon ja niiden kautta saatava kehitys koettiin vähäiseksi.³¹

Ihmisten kohtaamiseen liittyvät osat papin työtä mainittiin sekä työn parhaiksi puoliksi, mutta samalla juuri niiden koettiin myös tekävän työstä raskasta. Ihmisten kohtaaminen tunnettiin raskaana esimerkiksi ihmisten surun keskellä myötäelättäessä ja elämänvaikeuksia kuunneltaessa. Myös psyykkisesti sairast ja muuten raskaat seurakuntalaiset aiheuttivat väsymystä, ja toisaalta papit itse kertoivat kokevansa toisinaan ujoutta ihmisten kohtaamista vaativissa tilanteissa. Ihmisten kohtaamisesta syntyvät haasteet liittynevät myös viidenneksi raskaimmaksi koettuun tekijään eli oman rajallisuuden ja riittämättömyyden kokemukseen sekä kritiikin saamiseen. Rankkojen ihmiskohtaloiden äärellä tunnettiin omaa pienuutta ja riittämättömyyttä ja työstä saatu kritiikki vahvisti vajavaisuuden kokemusta. Riittämättömyyden tunne saattoi papeilla kohdistua myös itseen suhteessa omaan perheeseen, sillä osa vastaajista koki, ettei ole riittävästi läsnä omalle perheelleen. Lisäksi kolme prosenttia vastaajista kertoi kokevansa raskaana yhteiskunnan yleisen kriittisen ilmapiirin kristinuskoa kohtaan.³²

Pro gradu –työssään ortodoksisten pappien työhyvinvointia tarkastellut Jaakko Vainio yhtyy Niemelän raportin tutkimustuloksiin ortodoksisen kirkon osalta monessa kohtaa. Myös ortodoksipapit kärsivät työn liiasta kuormittavuudesta, liiallisesta työmäärästä, työn huonosta organisoinnista, huonoista esimiehistä ja liian vähästä tuesta sekä ajoittaisesta riittämättömyydentunteesta. Ja samalla tavoin ortodoksipappeja voimaannuttavat kohtaamiset ihmisten kanssa sekä työn hengellinen ulottuvuus. Erityisen haasteelliseksi Vainio näkee ortodoksikirkon kohdalla vielä sen, että luterilaiseen kirkkoon verrattuna työhyvinvointiin panostaminen on ortodoksikirkossa vielä kohtalaisen tuoretta, pitkän linjan

³¹ Niemelä 2014, 49-51.

³² Niemelä 2014, 52-53.

työhyvinvointia edistävät hankkeet puuttuvat eivätkä toteutetut toimenpiteet ole vaikuttaneet merkittävästi papiston hyvinvointiin.³³

Sekä luterilaisen että ortodoksisen kirkon pappien työhön vaikuttaa siis sisältyvän monia positiivisia ja voimaa-antavia puolia, mutta molempien työelämä sisältää myös omat, ja jossain määrin samanlaiset, varjonsa. Noista varjoista useimmiten mainitut ja suurimmat vaikuttavat liittyvät liian suureen työaikaan ja työn määrään ja niistä aiheutuvaan työhyvinvoinnin vähenemiseen ja papin/pastorin väsymiseen. Mielenkiintoista tässä sinänsä surullisessa faktassa on Niemelän³⁴ huomio siitä, että vaikka kokonaisuudessaan näyttää siltä, että pappien työajanhallinta on parantunut 2000-luvulla, siitä huolimatta pappien kokemus omasta jaksamisestaan ei ole parantunut eikä työssä uupuneiden määrä ole myöskään pienentynyt. Kristillinen työelämä vaikuttaisi siis sopivan siihen yleisen suomalaista työelämää kuvaavan paradoksaaliseen trendiin, jossa työ on sekä monella mittarilla mitattuna parantunut että kokemus siitä on muuttunut huonommaksi.

Vaikka kristillinen työ vaikuttaisi sopivan yleiseen suomalaisen työelämän kehityskulkuun, niin kristillistä työtä tuntuu aina toisinaan ympäröivän kysymys siitä, onko sitä sittenkään mahdollista rinnastaa ”tavalliseen” sekulaariin työhön. Jaakko Vainio³⁵ nostaakin tämän kysymyksen esiin tutkielmassaan, jossa hän linjaa jättävänsä käsittelemättä laajasti yleisiä työhyvinvointiin liittyviä teemoja siksi, että ”pappeus itsessään on jotakin aivan muuta kuin työ”. On varmasti totta, että papin ammattiin tuskin hakeudutaan vain rahan vuoksi, mutta pappeus ei suinkaan ainoa ammatti, joka tuntuisi sopivan huonosti perinteiseen ulkoisista asioista motivaationsa saavaan työnkuvaan. Myös esimerkiksi taiteilijat tai muut luovan alan työntekijät eivät täysin ongelmitta istu palkkatyömalliin ja noilla aloilla ammatti on varmasti myös Vainiota lainatakseni ”aivan muuta kuin (ainakaan pelkkä) työ”. Vaikka kristillinen työ ei välttämättä täysin istukaan yleiseen työelämään ja siinä kutsumuksellisuuden osuus on kenties johonkin muuhun työhön verrattuna korostunut, on mielestäni kristillistäkin työtä silti hyödyllistä tarkastella osana laajempaa yhteiskuntaa ja sen kehityskulkuja. Kristillistä työtä ei toki tarvitse riisua

³³ Vainio 2013, 29-30, 55-56.

³⁴ Niemelä 2014, 66.

³⁵ Vainio 2013, 16.

sen ominaispiirteistä, mutta koska seurakunnat elävät osana muuta maailmaa, voi pappeuden ja pastoriuden tarkastelu osana laajempaa työelämää tuoda siihen mielenkiintoista lisäymmärrystä.

2.3 Pastori helluntailaisuudessa

Nykyisen helluntailiikkeen syntyajankohtaa tai –historiaa on vaikeaa määritellä täysin tarkasti, mutta sen synty paikannetaan useimmiten vuosien 1886-1906 välille Yhdysvaltoihin.³⁶ Vaikka helluntailaisuuden juuria voidaan löytää paljon kauempaakin kirkkohistoriasta³⁷, niin tuohon ajanjaksoon sijoittuu Church of God -kirkkokunnan perustamisesta alkanut ja Azusa -kadun herätykseen päättynyt tapahtumaketju, jonka tuloksena nykyisen helluntailaisuuden voidaan ajatella muodostuneen³⁸. Suomeen helluntailaisuuden voidaan katsoa saapuneen vuonna 1911, jolloin norjalainen pastori T.B. Barratt vieraili ensimmäisen kerran Suomessa ja toi mukanaan ”helluntaisanoman”: oman henkilökohtaisen todistuksensa karismaattisesta kokemuksesta ja ilmiöstä sekä varhaisen helluntaiteologisen muotoilunsa sille.³⁹

Kokemuspohjainen karismaattisuus ja Pyhän Hengen painottaminen ovatkin kansainvälisen helluntailiikkeen tunnuspiirteitä yhdessä Raamatun arvovallan korostamisen kanssa.⁴⁰ Raamattu on helluntailaisen teologian perusta, teologiaa ei tule tai voi irrottaa Raamatusta ja helluntailaisuus pyrkii olemaan läpikotaisin raamatullista eli tulkitsemaan Raamattua kirjaimellisesti.⁴¹ Tämä raamattususkollisuus tulee näkyviin myös helluntailaisuuden seurakuntakäsityksessä, jossa keskeisenä pyrkimyksenä on muodostaa paikallisseurakuntia uusitamentillisen alkuseurakunnan mallin mukaisesti.⁴² Helluntaiherätys on alusta asti ollut nimenomaan maallikkoliike ja sen pioneerit myös Suomessa kritisoivat pappien liiallista vaikutusvaltaa uskon liittyvissä kysymyksissä ja korostivat Uuden

³⁶ Mäkilä 2010, 17.

³⁷ Jouko Ruohomäki (2009) on tarkastellut karismaattisen kristillisyyden historiaa ja kirjassaan *Karismaattisuuden kutsu* osoittaa helluntailaisuudelle ominaiseksi mielletyn karismaattisuuden historian olevan paljon helluntailaisuutta pidemmällä kristillisyyden historiassa.

³⁸ Mäkilä 2010, 17.

³⁹ Ruohomäki 2009, 347.

⁴⁰ Ahonen 1994,5; Mäkilä 2010, 36.

⁴¹ Mäkilä 2010, 36.

⁴² Helander 1987, 22.

testamentin malliin perustuvaa yleistä pappeutta, jossa jokainen uskova toi toimia aiemmin vain papeille miellettyissä tehtävissä.⁴³

Helluntailaisuus ei klassisesti laita juurikaan painoarvoa pappeuden lisäksi myöskään teologialla tai kirkon traditiolle, mikä juontaa juurensa helluntaiherätyksen syntyhistoriaan. Petri Mäkilän⁴⁴ mukaan helluntailainen teologia on aina synnystään asti ottanut vakavasti Paavalin kehotuksen olla ”sammuttamatta henkeä” ja niinpä helluntailaisuuden keskelle on ollut mahdollista syntyä tilanne, jossa kokemuksellinen spiritualiteetti todistuspuheenvuoroineen, herätyskokouksineen ja karismaattisine kokemuksineen on ollut mahdollista mieltää teologian vastakohtaksi. Helluntailaisessa ajattelussa teologiastakin voi siis tulla este Hengen toiminnalle.

Kirkollisen tradition vieroksuminen puolestaan selittyy Mäkilän⁴⁵ mukaan sillä, että helluntailaisuus on syntymästään asti korostanut Luukkaan evankeliumin ja Apostolien tekojen sisältämiä kertomuksia ja niiden merkitystä kristillisen uskon pohjana. Helluntaiteologian ominaispiirteiset juuret ovat Mäkilän mukaan nimenomaisesti Luukkaan karismaattisessa ja Pyhän Hengen toimintaa korostavassa teologiassa. Niinpä helluntailaiset ovatkin pyrkineet antamaan Luukkaan teksteille ja käsityksille saman painoarvon kuin mitä Paavalin teksteillä on perinteisemmin ollut, ja näin Uuden testamentin narratiiviset tekstit ovat saaneet helluntailaisessa teologiassa saman arvon kuin mitä sen didaktiiviset osat. Helluntailaiseen ajatteluun kuuluu usko Jumalan Hengen todelliseen läsnäoloon ja aktiiviseen vaikutukseen tämän päivän maailmassa, ja kun tämä aktiivisen karismaattisuuden ajatus yhdistyy Luukkaan teologian korostamiseen, tuloksena syntyy ymmärrettävästi helluntailainen käsitys kristillisyydestä, jossa Apostolien teot toimivat mallina ja esikuvana nykyajan kristitylle ja nykyisille seurakunnille. Helluntailainen ajattelu ei myöskään ajattele apostolien muodostaneen mitään ”hengellisten aristokraattien joukkoa” vaan näkee, että sama Henki toimii myös heissä. Näin traditiolle ei oikeastaan jää merkittävää tarvetta ja samalla tavoin kuin teologia, niin myös traditio voi asettua helluntailaisessa ymmärryksessä spontaania Hengen toimintaa vastaan.

⁴³ Lehto 2004, 26.

⁴⁴ Mäkilä 2010, 35.

⁴⁵ Mäkilä 2010, 37, 39.

Teologian ja tradition vierastamisen ohella kolmas olennainen klassiseen helluntailaisuuteen kuuluva elementti on ajatus Raamatun lukemisesta ”niin kuin se on kirjoitettu”. Raamatun kirjaimellinen lukeminen nojaa myös ajatukseen helluntailaisissa vaikuttavasta Pyhästä Hengestä, jonka ansioista lukeminen on eräänlainen Hengen johtama tapahtuma, jossa lukija voi Hengen työn vaikutuksesta olla sotkeentumatta lukemiseen ja ymmärtämiseen liittyviin tulkinnallisiin eli hermeneuttisiin ongelmiin. Raamatun elävä totuus voidaan kokea lukuhetkessä, sillä helluntailaisessa ajattelussa Pyhä Henki ohjaa ja valaisee lukijaa.⁴⁶

Tämä näkemys Raamatun lukemisesta heijastuu myös helluntailaiseen ”systemaattiseen teologiaan”, vaikkakin sen helluntailainen versio eroaa perinteisesti systemaattiseksi teologiaksi mielletystä ajattelusta. Alkuvaiheissaan Yhdysvalloissa helluntailiikkeen sisälle syntyi varsin varhain omia raamattukouluja, joihin tarvittiin opetusmateriaalia, ja helluntailainen ”systemaattinen teologia” on alun perin laadittu vastaamaan tuohon tarpeeseen. Samoin kuin Amerikan fundamentalistikristityillä, niin myös helluntailaisilla oli näkemys Raamatun ehdottomasta auktoriteetista ja sitoutumisesta Raamatusta löytyviin kardinaalitotuuksiin. Näiden lähtökohtiensa vuoksi helluntailaiset opetusmateriaalit olivat lähinnä Raamatun temaattista järjestämistä ja sen sisällön esittämistä systemaattisessa muodossa ilman sitä systemaattiseen teologiaan yleisesti kuuluvaa metodologiaa, jossa ”pyritään luomaan vakuuttava määritelmä kristillisestä uskosta systemaattisesti reflektoiden eri Raamatun teemoja yhteydessä niin Kirjoituksiin, kristillisen kirkon traditioon kuin kunkin ajan kulttuuriseen ja ekklesiologiseen kontekstiin”. Tämän ”puhtaan raamatullisuuden” vaalimisen ja tavoittelun vuoksi helluntailaisessa ajattelussa on mahdollista päätyä myös sinänsä hiukan absurdilta kuulostavaan johtopäätökseen siitä, että myöskään rationaalisen ajattelun ei tulisi antaa peittää alleen ”Raamatun selkeitä totuuksia”.⁴⁷

Huomioiden kaikki edellä mainitut helluntailaiseen ajattelutapaan kuuluvat ominaispiirteet, ei kenties ole kovin suuri ihmettelyn aihe, että helluntailaisesta pastoriudesta on olemassa verrattain vähän kirjallista tutkimustietoa tai edes määrittelyä. Helluntailaisuus korostaa jokaiselle uskovalle kuuluvaa yleistä

⁴⁶ Mäkilä 2010, 36, 39.

⁴⁷ Mäkilä 2010, 34-35, 37.

pappeutta, suhtautuu varauksella systemaattista teologiaa edustaviin muotoiluihin ja traditioon sekä näkee Raamatun itsensä olevan riittävä uskonelämän ja seurakunnan järjestämisen ohjenuora, joten systemaattisen pastorin työnkuvaa käsittelevän esityksen syntyminen helluntailaisuudessa olisi kenties ollut lähes mahdotonta. Helluntailaisesta pastoriudesta on kuitenkin sanottu jotain ja niinpä seuraavaksi esittelen sitä joiden helluntailaisuutta koskevien perustietojen ja pääasiassa muutaman Iso Kirja –opistoon tehdyn pro gradu –tutkielman kautta. Noissa opinnäytteissä on muiden tutkimustavoitteiden ohella luotu myös kuvaa siitä, mitä helluntailaisena pastorina oleminen Suomessa on.

Päätin tietoisesti ottaa omassa tutkielmassani huomioon vain suomalaiset helluntaipastoriutta käsitelleet tutkielmat, sillä vaikka helluntailais-karismaattisuus on maailmanlaajuisesti suuri ilmiö, on Petri Mäkilän⁴⁸ mukaan helluntailaisista ja/tai karismaattisista kristillisistä ryhmittymistä puhuttaessa huomioitava se, että kyseessä ei ole mikään yhtenäinen kokonaisuus. Helluntaikokemuksen saaneiden keskeltä ei Yhdysvalloissakaan ole löytynyt yhtenäistä linjaa vaan helluntailaiset ovat jakautuneet moniksi eri kirkkokunniksi, ja tämä kehitys on toistunut pitkälti myös muualla maailmassa, jonne on koko 1900-luvun ajan syntynyt uusia erilaisia helluntaikirkkoja ja –kirkkokuntia. Lisäksi pastorin asemaa työsuhteessa olevana työntekijänä määrittää teologian ja seurakunnan lisäksi myös suomalainen yhteiskunta ja työntekoon liittyvät kulttuuriset tavat ja lait, minkä vuoksi näin hyväksi pysyä helluntailaisen pastoriuden tutkiskelussani Suomen rajojen sisällä.

Suomessa helluntaiherätykseen kuului Suomen Helluntaikirkon sivujen mukaan vuoden 2013 lopussa 238 suomenkielistä seurakuntaa, joissa oli jäseniä noin 46 000.⁴⁹ Helluntaiseurakunnissa työskentelevistä pastoreista ei ole olemassa mitään yhteistä rekisteriä, mutta arviolta herätysliikkeessä on noin 300 työsuhteessa olevaa ja seurakuntatyötä palkkaa vastaan tekevää pastoria.⁵⁰ Tarkan pastorien lukumäärää

⁴⁸ Mäkilä 2010, 21.

⁴⁹ Suomen Helluntaikirkko.

⁵⁰ Pastorien lukumääräarvio perustuu Matti Kankaanniemen tekemään kartoitukseen. Siinä Kankaanniemi oli vuoden 2010 Seurakuntaoppaasta kaikkien sinne helluntaiseurakuntien alle kirjattujen henkilöiden nimet ja löytänyt sieltä noin 550 nimeä. Seurakuntaoppaaseen eri seurakuntien alla mainitaan kuitenkin myös esimerkiksi eläkkeelle jääneet työntekijät ja seurakunnan ”työyhteydessä” ilman palkkaa ja työsuhdetta olevat vaikuttajat, joten Seurakuntaoppaan ilmoittamasta työntekijöiden lukumäärästä ei voida suoraan päätellä todellista työsuhteessa olevien pastoreiden määrää. Kankaanniemen 300 pastorien arvion yhtyi myös

seuraavan rekisterin puuttuminen saattaa kuulostaa hiukan kummallisen epämääräiseltä, mutta samalla se mielestäni kuvaa hyvin helluntailaista pastoriutta, joka on Juha Lehdon⁵¹ sanoja lainatakseni ”käsitteenä uusi ja sen määrittely on kesken”. Lehto⁵² on pro gradussaan tutkinut helluntaipastorien johtajuusrooleja ja tutkielmassaan esittelee paljolti oman kolmekymmentävuotisen seurakuntakokemuksen perusteella helluntailaista pastoriutta ja helluntaiseurakuntien johtamiseen liittyviä muita elementtejä. Lehdon turvautuminen muiden lähteiden sijaan omaan kokemukseensa kertoo myös jotain siitä, että kirjallista tietoa helluntaipastoreiden työstä tai seurakuntien toiminnasta ei aiemmin ole juuri ollut.

Lehto⁵³ kuvaa pappien ylivaltaa kritisoineen ja maallikkojen asemaa korostaneiden helluntaiseurakuntien johtajuuden muodostuneen seurakunnan riveistä valittujen vanhimpien varaan. Vanhimpien valintakriteereinä käytettiin Uudesta testamentista löytyviä luetteloita ja uudet jäsenet valittiin menettelyllä, jossa vanhimmisto itse keskuudessaan pohti potentiaalisia uusia vanhempia, minkä jälkeen seurakunnan jäsenet saivat esittää mielipiteitään ennen uuden vanhimman lopullista valintaa. Vanhimpien tehtävänä on ollut kokoontua säännöllisesti pohtimaan seurakunnan asioita, vaikkakin perinteisesti vanhimmat eivät ole keskittyneet kovinkaan paljoa seurakunnan toiminnan strategiseen suunnitteluun tai arviointiin vaan pikemminkin hoitaneet esimerkiksi tulevan ohjelman suunnittelua, seurakunnan jäsenten ongelmatilanteita ja seurakunnan taloustilannetta. Vanhimmat ovat perinteisesti valittu virkaansa koko eliniäkseen, mutta normaalisti he ovat ikääntyessään antaneet paikkansa nuoremmille. Vanhimmiston jäsenen yleinen tehtävä on pyrkiä elämällään osoittamaan mallia seurakunnan jäsenille sekä seurata seurakuntalaisten elämää ja tarvittaessa auttaa, ohjata ja ojentaa.

Vanhimmistojohtoisissa helluntaiseurakunnissa on helluntaiherätyksen alusta alkaen ollut tapana palkata työntekijöitä, mutta suuren osan helluntailaisuuden olemassaoloajasta heitä ei ole haluttu nimittää papeiksi tai pastoreiksi. Aluksi palkatusta työntekijästä käytettiin sanaa todistaja, mutta se vaihtui melko varhain

”helluntaikentän” hyvin tunteva helluntaiherätyksen pää-äänenkannattaja RV:n päätoimittaja Leevi Launonen, minkä vuoksi uskaltaisin pitää arviota suhteellisen tarkkana.

⁵¹ Lehto 2004, 1.

⁵² Lehto 2004.

⁵³ Lehto 2004, 26-27.

miespuolisten työntekijöiden osalta saarnaajaksi.⁵⁴ Vanhimpien ja saarnaajan suhde on saattanut eri seurakunnissa olla joskus myös ongelmallinen: toisinaan saarnaaja on dominoinut koko seurakunnan toimintaa ja joskus taas yksi tai useampi vanhimmiston jäsen on kaapannut vallan itselleen. Vaikka periaatteessa seurakunnan johtajuus on mielletty kuuluvaksi vanhimmistolle, niin käytännössä saarnaajan ja vanhimpien suhdetta ei ole missään dokumentissa erikseen määritelty vaan se on pikemminkin muotoutunut jokaisessa seurakunnassa erikseen perinteiden ja persoonallisten tekijöiden mukaisesti. Perinteisesti saarnaajan tehtävänä on kuitenkin ollut kantaa päävastuu seurakunnan opettamisesta.⁵⁵

Viime vuosikymmeniä saarnaajia on alettu pikkuhiljaa kutsua aina vain enenevässä määrin pastoreiksi, mikä juontaa osittain juurensa varmaankin siihen, että pääsääntöisesti Iso Kirja –opistossa hankittu työntekijäkoulutus on systemaattisesti alkanut valmentaa opiskelijoita pastorin tehtävään ja identiteettiin. Koulutukseen on sisällytetty myös strategiseen johtajuuteen ohjaavia opintokokonaisuuksia, minkä tausta on ollut ajatus siitä, että nimenomaan pastorin tulisi olla ensisijaisesti vastuussa seurakunnan johtamisesta.⁵⁶ Virallisesti helluntaiherätyksellä ei ole olemassa vaatimusta työntekijän minkäänlaisesta koulutuksesta, mutta koulutuksen yleistyminen ja voimakas systematisoituminen on Lehdon⁵⁷ mukaan muuttanut helluntaipastoriutta merkittävästi. Toinen helluntaipastorin työnkuvaan vaikuttava koko herätysliikettä koskeva prosessi on Lehdon mielestä yhdistyspohjaisen helluntaiherätyksen järjestäytyminen Helluntaikirkoksi.⁵⁸ Vaikka Helluntaikirkkoon vielä nyt vuonna 2015 kuuluukin suhteellisen pieni osa helluntaiseurakuntien jäsenistä ja koko herätysliikkeen seurakunnista⁵⁹, tullee Helluntaikirkkoon kuuluvien

⁵⁴ Helluntailiikkeessä on sen alusta alkaen ollut mukana paljon vaikutusvaltaisia naisia (Helander 1987), vaikkakin naisten oikeudesta varsinaiseen pastoriuteen on kiisteltu ja yhä kiistellään. Lehdon esittämässä helluntaiseurakuntien toimintaa koskevassa jäsenyyksessä yhtenä helluntailaisten toimijoiden tyyppinä mainitaan evankelistat, joka on yksi alkuseurakunnan mallin mukainen seurakuntavirka. Evankelistoilla on perinteisesti viitattu niihin työntekijöihin, joiden toimintakenttä on ollut tavoittaa uskota osattomia mutta käytännössä helluntaiseurakunnissa evankelistoidenkaan työnkuvaa ei oltu määritelty vaan se määräytyi pikemminkin persoonan ja vanhimmistoon muodostetun suhteen perusteella. Suurin osa helluntailaisista evankelistoista on ollut naisia, mikä voi selittyä sillä, että toisin kuin saarnaaja/pastori, niin evankelista oli alusta alkaen naisille kiistatta avoin seurakunnallinen tehtävä.

⁵⁵ Lehto 2004, 28.

⁵⁶ Lehto 2004, 28.

⁵⁷ Lehto 2004, 7.

⁵⁸ Lehto 2004, 7.

⁵⁹ Helluntaikirkon nettisivujen mukaan rekisteröityyn uskonnolliseen yhdistykseen kuului vuoden 2014 alussa 7675 jäsentä ja 41 jäsenseurakuntaa.

määrä tulevaisuudessa todennäköisesti lisääntymään, joten Lehdon⁶⁰ näkemys kirkollistumisesta oleellisena selkeämmän pastoriuskäsityksen muotoilijana on nähdäkseni perusteltu.

Helluntaikirkon lisäksi toinen olennainen helluntailaiseen pastoriuteen vaikuttamaan pyrkinyt viime vuosien helluntailainen toimija on ollut Helluntaiseurakuntien julistajat Help ry, jonka yritystunnus on rekisteröity syksyllä 2001. Help ry on Suomen helluntaiseurakuntien työntekijöiden jäsenyhdistys, jonka tavoitteena on tukea työhyvinvointia, auttaa jäseniensä edunvalvonnassa yhteistyössä Kirkon alat ry:n kanssa ja tukea kutsumustyötä sen eri ikävaiheissa.⁶¹ Help ry on myös tänä vuonna julkaissut kaksi pastorin työhyvinvointia käsittelevää materiaalipakettia, joiden toivotaan tuovan työkaluja paremman työssä jaksamisen saavuttamiseen.⁶² Help ry:n tavoitteilla vaikuttaakin olevan helluntaipastorien kesken kysyntää, sillä kolme muuta helluntaipastoreista tehtyä opinnäytettä käsittelevät kaikki jollain tavalla pastoriutta työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kautta.

Ensimmäisen helluntaipastoreita käsittelevän pro gradu –tutkielman on tehnyt Antti Uski⁶³, joka on tutkinut pastoreiden työuupumusta jo vuonna 1999. Uski etsi määrällisessä kyselytutkimuksessaan niitä tekijöitä, jotka saivat päätoimiset helluntaiseurakuntien työntekijät uupumaan työssään ja päätyi vastaamaan kysymykseensä hallinnan puutteen käsitteellä. Tuota hallinnan puutetta ilmenee Uskin mukaan pastorin työssä kolmella tasolla: yksilön työssä, työyhteisössä ja työhön liittyvissä ihmissuhteissa. Työhön liittyvä hallinnan puute näkyi liian pitkinä työviikkoina, vapaapäivien pitämättä jättämisenä, liian suurena työmääränä omaan henkiseen jaksamiseen nähden, tehtävän ja roolin määrittelemättömyytenä sekä työntekijän kykenemättömyytenä rajata työmääräänsä. Työyhteisön hallinnan puutteessa taas kuului yhteisön kykenemättömyys määritellä ja hallita itseään ja omaa toimintaansa, milloin heikko tai epäterve seurakuntarakenne aiheutti uupumusta. Ihmissuhteissa työuupumusta puolestaan aiheutti niiden voimakas kuormittavuus, yksipuoleisuus ja jopa niissä ilmenevä henkinen väkivalta.

⁶⁰ Lehto 2004, 7.

⁶¹ Help ry:n internetsivut.

⁶² *Polku – keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen* (2015) ja *Mentori, aktori vai molempia?* (2015). Osallistuin itse ensimmäistä materiaalipakettia työstäneeseen Polku-työryhmään, jossa lyhyesti käsiteltiin myös pro graduni analyysin alustavia tuloksia.

⁶³ Uski 1999, 53-54.

Hyvin samantapaiset pastorien jaksamista kuluttavat teemat tulevat näkyviin myös Tapio Sopasen⁶⁴ melkein kymmenen vuotta myöhemmin tekemässä pastoreiden ajankäyttöä tutkineessa opinnäytteessä. Sen tulosten mukaan pastorit tekivät tavallista pidempää työviikkoa sekä työskentelivät epäsäännöllisillä työajoilla ilta- ja viikonloppupainotteisesti. Selkeitä ongelmia pastoreille olivat työ- ja vapaa-ajan välisen rajan vetäminen, työn ja perheen välisen suhteen tasapainottaminen ja sosiaalisten kontaktien puuttuminen työn ulkopuolella. Moni Sopasen vastaajista kaipasi edelleen selkeämpää toimenkuvaa, sillä sen ajateltiin auttavan välttämään erilaisia tulkinta- ja ristiriitatilanteita. Helluntaipastorin työn epämääräisyydestä kertoneekin jotain se, että Sopasen⁶⁵ haastattelemasta 18 pastorista viidellätoista oli ylipäätänsä kirjallinen työsopimus ja vain yhdellätoista paperille laadittu toimenkuva.

Ajankäytön ongelmien ohella Sopasen opinnäyte piirtää helluntaipastoreista kuitenkin myös positiivisempaa kuvaa, jossa pastorit jaksavat työssään vahvan työmotivaation ja kutsumustietoisuuden avulla. Vaikka pastorit ovat työsuhteessa johonkin paikallisseurakuntaan, he Sopasen mukaan mieltävät työnantajakseen ensisijaisesti Jumalan ja vasta toiseksi helluntaiseurakunnan. Vahvaan kutsumuksellisuuteen yhdistyneen myös se tutkimuksen tulos, jonka mukaan pastorin työ tuntuu pastoreista itsestään raskauden ohella myös mielekkäältä.⁶⁶

Viimeisimpänä helluntailaisia pastoreita on tutkinut vuonna 2013 Asko Ali-Löytty⁶⁷, joka pro gradussaan tarkasteli sitä, voiko musiikin kuunteluun perustuvia harjoitteita hyödyntää helluntaipastorien työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. Ali-Löytty on sangen epäkonventionaalisessa tutkielmassaan pyytänyt haastateltaviaan tekemään erilaisia musiikin kuunteluun perustuvia terapeuttisia harjoitteita, muokannut sitten harjoitteissa esiin tulleet kokemukset narratiivisen analyysin avulla lauluiksi ja lopuksi todennut musiikin kuunteluun perustuvien harjoitteiden vaikuttavan positiivisesti elämänhallintaan ja identiteettiin eli siten ennaltaehkäisevän työuupumusta. Ali-Löytyn tutkimuksessa pastorien työhyvinvoinnin ja jaksamisen esteeksi hahmottuu voimakkaasti helluntaipastorien voimakas kutsumustietoisuus.

⁶⁴ Sopanen 2007, 124-125.

⁶⁵ Sopanen 2007, 124.

⁶⁶ Sopanen 2007, 124-126.

⁶⁷ Ali-Löytty 2013.

Ali-Löytyn⁶⁸ mukaan helluntaipastorit ovat nimittäin juuri vahvan kutsumustietoisuutensa ja uhrautumisvalmiutensa vuoksi erityisesti uupumuksen vaaravyöhykkeellä, sillä voimakas kutsumuksellisuus saattaa varjopuolenaan aiheuttaa oman hyvinvointinsa laiminlyöntiä ja altistaa siten uupumukselle. Ali-Löytty⁶⁹ kritisoikin hiukan Sopasen tutkielmaa siitä, että siinä kutsumus näyttäytyy vain positiivisena voimaa antavana ja vaikeiden aikojen yli kantavana voimana, eikä siinä tuoda esiin kutsumustietoisuuden varjopuolta.

Koska Ali-Löytyn laadullisen tutkimuksen pääkysymyksenä oli helluntaipastorien suoran tutkimisen sijaan tarkastella sitä, onko musiikin kuunteluun perustuvista harjoituksista apua työuupumuksen ennaltaehkäisyssä, niin ymmärrettävästi siinä ei esitetty kovin laajoja analyysejä helluntaipastoriudesta. Ali-Löytyn tutkielma tuo kuitenkin uutena elementtinä helluntaipastoreista käytävään keskusteluun juuri tuon kutsumustietoisuuden varjon. Tosin Ali-Löytyn ajatusten kohdalla kriittisen lukijan mieleen väistämättä tulee sama kysymys suhteesta muuhun intohimolla tehtävään kutsumukselliseen työhön kuin Jaakko Vainion korostaessa ortodoksisen papin luonnetta koko elämää käsittävänä elämäntapana ja ei-perinteisenä työnä: olisivatko Ali-Löytyn tutkimustulokset päteet samalla tavalla vaikkapa taas jollain taidealalla työskenteleviin tai olisivatko tutkimukseen osallistuneet pastorit kokeneet samat kokemukset myös jossain muussa ns. kutsumustyössä?

Kokonaisuudessaan Uskin, Sopasen ja Ali-Löytyn tutkielmien pohjalta piirtyvä kuva helluntailaisesta pastoriudesta tuntuu sisältävän yllättävänkin paljon samaa kuin mitä muussa kristillisessä työssä. Helluntailainen pastori on toki luterilaiseen pappeuteen verrattuna melko suuresti tutkimatonta ja ortodoksipappienkin vieressä helluntaipastori tuntuu jäävän jo määrittelyssään paljon epämääräisemmäksi. Hiukan ironisesti helluntailainen pastori tuntuu sopivan myös laajempaan työelämän kehityksen kehikkoon, jossa työ on monessa suhteessa entistä parempaa ja työhyvinvointiin panostetaan enemmän, mutta välittömiä parantuneita tuloksia ei silti ainakaan yksiselitteisesti näy.

⁶⁸ Ali-Löytty 2013, 13, 17.

⁶⁹ Ali-Löytty 2013, 12-13.

3 METODOLOGIS-FILOSOFISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa tarkastelen tämän tutkielman metodologisia ja filosofisia lähtökohtia. Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi⁷⁰ aloittavat laadullista tutkimusta käsittelevän kirjansa peräänkuuluttamalla erityisesti aloittelevia tutkijoita ja opinnäytetoitään tekeviä kiinnittämään huomiota siihen, että mitä ja mistä he itse asiassa kertovat laadullista tutkimusta tehdessään. Tämä on Tuomen ja Sarajärven mukaan tarpeellista ja laadullisen tutkimuksen itsensä kannalta ”ryhdistävää” siksi, että laadullinen tutkimus on yhden kanonisoidun menetelmän sijaan eräänlainen sateenvarjotermi, jonka alle mahtuu paljon hyvin erilaisia laadullisia tutkimuksia⁷¹. Tämän laajuuden vuoksi laadullista tutkimusta voidaan tehdä monessa erilaisessa viitekehyksessä ja moneen tutkimusperinteeseen sitoutuneena. Laadullinen tutkimus helposti määritellään yksinkertaistettuna määrällisen tutkimuksen vastakohtana eikä huomioida sitä, että todellisuudessa yksittäinen laadullinen tutkielma voisi vaatia tarkempaa metodologista paikantamista.

Mitä tuolla metodologisella paikantamisella sitten oikein käytännössä tarkoitetaan? Tuomi ja Sarajärvi⁷² esittävät kaksi eritasoista metodologia-termin ymmärtämisen tapaa: suppean ja laajan. Suppeassa merkityksessä metodologialla tarkoitetaan sitä metodiikkaa ja metodien käyttöä, jolla tutkimuskäytännössä hankitaan uutta tietoa todellisuudesta. Laajassa määritelmässä termi viittaa taas siihen metodologiaan, joka käsittelee todellisuutta koskevan tiedon peruslähtökohtia, tieteellistä perusnäkemystä maailmasta ja kokonaista maailmankatsomusta. Yksinkertaistettuna näiden kahden käsityksen välinen ero voidaan kiteyttää siihen, että laajassa näkökulmassa todellisuudesta saatavan tieteellisen tiedon saaminen ei ole itsestäänselvyys. Metodologian suppeassa merkityksessä todellisuus on sen sijaan annettu ja ongelmaton, ja vain menetelmien käyttö ratkaisee siitä tutkimuksessa saatavan lopputuloksen.

Tätä tutkielmaa kirjoittaessani olen yrittänyt parhaani mukaan ojentautua Tuomen ja

70 Tuomi & Sarajärvi 2003, 7.

71 Näkemykseen laadullisen tutkimuksen monista lähtökohdista yhtyy myös Alasuutari (2001, 24).

72 Tuomi & Sarajärvi 2003, 11.

Sarajärven kehotuksen mukaan ja tutkiskella omaa laadullisen tutkimisen tekemistäni tämän metodologisfilosofisen luvun avulla. Olen siinä pyrkinyt käsittelemään metodologiaani sekä sen suppeassa että laajassa merkityksessä. Fenomenologian avaamisen avulla etsin paikannustani suhteessa laajempaan ontologiseen ja epistemologiseen filosofiseen keskusteluun maailmasta, tiedosta ja ihmisestä. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin pohtiminen taas on enemmän metodologian suppeaa ymmärtämistä, sillä käsittelen sitä käytännöllisenä metodina, jonka avulla tutkielmassani hahmotan työstä poisjääneiden pastoreiden vastauksia. Sisällönanalyysi on kuitenkin tutkielmassani osa fenomenologista laajempaa viitekehystä ja saa merkityksensä sen sisällä.⁷³

3.1 Fenomenologis-hermeneuttisesta metodista

Timo Miettinen, Simo Pulkkinen ja Joona Taipale⁷⁴ määrittelevät termin ”fenomenologia” kuvaavan yhtäältä Edmund Husserlin ajatuksista 1900-luvun alussa alkanutta filosofista perinnettä ja toisaalta nykyfilosofian teoreettista suuntausta, joka erottautuu esimerkiksi naturalismista ja pragmatismista. Vaikka fenomenologialla on ollut suuri vaikutus 1900-luvun ajatteluperinteisiin ja se vaikuttaa nykyisessä filosofiassa omana suuntauksenaan, siitä ei ole kuitenkaan muodostunut yhtä vakiintunutta oppijärjestelmää. Yleisesti fenomenologisen ajattelutavan voidaan kuitenkin sanoa olevan kiinnostunutta eletystä todellisuudesta, inhimillisestä elämissaailmasta ja tuon maailman rakenteista. Fenomenologia lähtee Miettisen, Pulkkinen ja Taipaleen mukaan liikkeelle konkreettisesta, eletystä todellisuudesta ja suuntaa katseensa ”asioihin itsessään” sortumatta metafyyssiseen spekulointiin. Tämä ”tämänpuoleinen” kiinnostuksen kohde ei kuitenkaan tarkoita sitä, että fenomenologia mieltäisi tehtäväkseen joidenkin erityistieteiden tulosten

73 Tuomi & Sarajärvi (2003, 148-149) pohtivat kirjansa lopussa neutraalin, mihinkään teoreettiseen koulukuntaan sitoutumattoman sisällönanalyysin olemassaolon mahdollisuutta. Tällainen tilastolliselle analyysille analoginen mahdollisuus löytyy heidän näkemyksensä mukaan todennäköisimmin aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä, jossa aineistolle tehtäisiin tilastoajoja ilman suunnitelmaa ja lopputuloksiksi nostettaisiin ne tulokset, jotka vaikuttavat eniten merkittäviltä. Oma ratkaisuni oli kuitenkin kytkeä tutkielmani melko vahvasti fenomenologiseen tutkimusperinteeseen siitäkin huolimatta, että se on kenties tehnyt työni teoreettisesti raskaammaksi. Koska tutkimusaineistoni koostuu oikeiden ihmisten oikeista elämäntilanteista, koin kuitenkin myös tutkimuseettisesti tärkeäksi yrittää selittää tutkimuksellisia lähtökohtia auki mahdollisimman paljon myös metodologian osalta.

74 Miettinen, Pulkkinen & Taipale 2010, 9-11.

todistamisen tai joidenkin poliittisten järjestelmien oikeuttamisen. Pikemminkin se pyrkii ymmärtämään kaikenlaisia kokemuksia ja ”ilmeisyyttä” maailmansuhteemme koko kirjossa.

Tiivistetysti esitettynä fenomenologia on kiinnostunutta ilmiöistä, jotka esiintyvät eletyssä todellisuudessamme. Historiallisessa jatkumossa fenomenologia poikkeaa moderneista edeltäjistään nimenomaan tässä ilmiökeskeisyydessään. Kun aikaisempi filosofinen ajattelu mielsi kokijan hahmottaman ilmiömaailman usein negatiivisena ja pyrki löytämään keinoja päästä sen takana olevaan todellisuuteen, fenomenologisessa ajattelussa juuri ilmiöt muodostavat sen ”alkuperäisen annettuuden” alueen, johon myös todellisuutta koskevan puheen on mielekästä suhteutua. Ilmiöt ovat fenomenologisessa ajattelussa se alue, jossa maailma ja yksilön kokemukset liittyvät yhteen. Vaikka fenomenologiassa puhutaan yksilöstä maailman kokijana, ei fenomenologian tarkoitus ole kuitenkaan rajoittua kuvaamaan jonkun yksittäisen yksilön kokemusmaailmaa. Sen ytimessä on pikemminkin kysymys kokemuksen yleisistä rakenteista, jotka ilmenevät yksilöiden kokemuksissa.⁷⁵

Filosofisen perinteen lisäksi fenomenologiaa on käytetty viitekehyksenä empiiriselle tutkimukselle. Tässä käyttötarkoituksessa fenomenologiasta on kirjoittanut Timo Laine⁷⁶, joka kutsuu esittelemäänsä tutkimusmetodia fenomenologis-hermeneuttiseksi. Laineen mukaan fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksenteossa ei ole niinkään kyse jostain kaavamaisesti opittavista keräämisen ja tulkitsemisen välineistä vaan fenomenologia ja hermeneutiikka vaikuttavat ennen kaikkea siihen, miten tutkija suhtautuu tutkimuksen taustalla oleviin ”suuriin” kysymyksiin. Noita suuria kysymyksiä ovat Laineen mukaan ennen kaikkea näkemykset ihmis- ja tietokäsityksestä, joihin fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa liittyvät kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden sekä ymmärtämisen ja tulkinnan käsitteet. Laine⁷⁷ mainitsee tekstissään fenomenologialla ja hermeneutiikalla olevan yhteisiä lähtökohtia, mutta käyttää kuitenkin metodistaan kaksiosaista nimeä, jolloin fenomenologia viittaa kokemusmaailmaan ja

75 Miettinen, Pulkkinen & Taipale 2010, 10-11.

76 Laine 2001, 26.

77 Laine 2001, 26-31.

hermeneutiikka taas ymmärtämiseen ja tulkintaan.

Koska fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus kietoutuu tiukasti sen taustalla oleviin filosofisiin oletuksiin, on sen ymmärtämisen kannalta olennaista ymmärtää ylipäättänsä fenomenologista ajattelutapaa. Fenomenologiassa ajatellaan, että eläminen on perustavanlaatuisesti kehollista toimintaa ja havainnointia, ja samalla tuon koetun ymmärtävää jäsentämistä. Kokemuksellisuus on siis ihmisen perustava tapa olla maailmassa. Kokemus syntyy ollessamme vuorovaikutuksessa meitä ympäröivän maailman kanssa, eikä ihmistä voi ymmärtää irrallaan tämän kokemuksista. Fenomenologiassa kokemuksellisuus on lisäksi aina intentionaalista: todellisuus ei aukea edessämme jonain neutraalina massana vaan kaikki väistämättä merkitsee meille jotakin.⁷⁸

Merkitykset ovatkin kokemuksellisuuden ohella toinen olennainen fenomenologinen käsite. Kokemisen intentionaalisuuden vuoksi ihmisten todellisuus on fenomenologian mukaan aina väistämättä merkityksillä ladattua, ja nuo merkitykset ovat Laineen⁷⁹ mukaan fenomenologisen tutkimuksen varsinainen kohde. Merkityksiin fenomenologiassa liittyy olennaisesti myös yhteisöllisyys. Merkitykset eivät nimittäin avaudu meille synnynnäisesti vaan niiden alkuperä on yhteisössä, joka kasvattaa jäsenensä ymmärtämään jakamiaan merkityksiä. Merkitykset ovat siis Laineen sanoin intersubjektiivisiä, 'subjektien välisiä', 'subjekteja yhdistäviä'. Tämän merkitysten jaettavuuden vuoksi fenomenologiassa onkin perusteltua ajatella, että yksilön kokemuksista heijastuu yleisiä rakenteita, sillä merkitykset vaativat aina niitä kannattelevan yhteisön.

Merkitysten liittyminen yhteisöön on fenomenologisessa ajattelussa jopa niin vahvaa, että erilaisissa kulttuuripiireissä elävien ihmisten ajatellaan elävän erilaisten merkitysten vuoksi erilaisissa todellisuuksissa. Tämä relativistisen maailmanhahmotustavan lisäksi fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus korostaa myös yksilön merkitystä. Vaikka fenomenologiassa yhtäältä yksilön kokemukset heijastavat yhteisön rakenteita, niin toisaalta nimenomaan yksilöllisellä erilaisuudella

⁷⁸ Laine 2001, 26-27.

⁷⁹ Laine 2001, 27-28.

on merkitystä. Laine⁸⁰ selittää tätä yksilöllisyyden merkityksellisyyttä lainaamalla hermeneuttisen filosofin Hans-Georg Gadamerin ajatusta, jonka mukaan hermeneuttisessa tutkimuksessa ei pyritä löytämään säännönmukaisuuksia etenemällä yksittäistapauksista yleiseen eikä hermeneutiikka ole siinä merkityksessä perinteisesti tiedettä. Universaalien yleistysten sijaan fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ”tutkittavan alueen ihmisten sen hetkistä merkitysmaailmaa”⁸¹, mikä sopii yhteen ajattelutavan tietyn relativistisuuden kanssa.

Mitä tästä kaikesta fenomenologisesta pohjasta sitten seuraa tutkielmalleni? Ensiksikin fenomenologisesti ajatellen aineistoni vastaajien kokemuksia tarkastellaan heidän kokemusmaailmanaan. Niinpä noiden kokemusten perusteella ei yritetä tai oikeastaan edes voida sanoa, mitä pastoreiden työstä poisjääntiä kuvaavissa tilanteissa ”oikeasti” on tapahtunut tai oteta kantaa siihen, kuka missäkin tapauksessa oli oikeassa ja kuka väärässä. Toiseksi tutkielmani tarkoitus ei ole tuottaa yleistettävää listaa siitä, mitkä asiat aiheuttavat työstä poisjääntiä lukumäärällisesti eniten. Fenomenologis-hermeneuttinen viitekehys on näin ollen filosofisesti omalakinen ja koska siinä jokaisen ihmisen maailman muodostuu intentionaalisista kokemuksista ja merkityksistä, olisi universaalien objektiivisuuden tavoittelemisen sisällä absurdi tavoite. Metodologis-filosofinen pohdinta on mielestäni tärkeää myös etiikan kannalta: minulla tutkijana on käsissäni toisten elämäntarinoita ja olen vastuullinen siitä, että niitä ymmärretään ”oikein” ja niistä aidosti kuuluu Tuomen ja Sarajärven⁸² asettaman tavoitteen mukaan niiden kertojien oma ääni.

3.2 Aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä

Valitsin tutkielmani metodiksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Sisällönanalyysiä voidaan Tuomen ja Sarajärven mukaan pitää laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä, jota voidaan soveltaa kaikissa kvalitatiivisissa perinteissä.⁸³ Aineistolähtöisyys taas kuvaa tutkimuslogiikkaa, jossa tehdään

⁸⁰ Laine 2011, 28-29.

⁸¹ Laine 2011, 29.

⁸² Tuomi ja Sarajärvi 2003, 122.

⁸³ Sarajärvi & Tuomi 2003, 93.

analyysiä ikään kuin alhaalta ylös eli pyritään luomaan aineistosta teoriaa⁸⁴. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa ei ensiksi esitellä mitään teoriaa tai pyritä testaamaan sitä vaan analyysia tehdään niin, että aiempi tutkimus ja tietämys aiheesta eivät vaikuta analyysin kulkuun.⁸⁵

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin käyttämiseen ei kuitenkaan aina suhtauduta täysin varauksettomasti ja sitä onkin kritisoitu sekä aineistolähtöisyyden että sisällönanalyysin metodisen pätevyyden osalta. Sisällönanalyysin kritiikkinä Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander ja Matti Hyvärinen⁸⁶ nostavat esiin sen, että ensiksikin sisällönanalyysiä ei pidetä kiistatta edes omana tutkimusmetodinään vaan se voidaan ymmärtää pikemminkin eräänlaiseksi analyysin karkeaksi luokitteluvaiheeksi, joka sisältyy oikeastaan kaikkiin laadullisiin tutkimustapoihin. Toiseksi heidän mukaansa sisällönanalyysi-termillä yritetään joskus peitellä tehdyn analyysin ohuutta. Pelkkä aineiston luokittelu ei vielä riitä lopulliseksi analyysiksi, eikä tuon luokittelun nimittäminen sisällönanalyysiksi itsessään täytä tieteellisyyden kriteereitä.

Aineistolähtöisyys on taas puolestaan saanut osakseen kritiikkiä siitä, että puhtaassa muodossaan sitä pidetään käytännössä mahdottomana periaatteena noudattaa siksi, että kaikki tutkijan tekemät aineiston kuvaukset ja jäsennykset ovat aina väistämättä aiempien teoreettisten käsitteiden ja tutkimusasetelman koskettamia.⁸⁷ Mikäli aineistolähtöisyys ymmärretään tällaiseksi täydelliseksi tietoteoreettiseksi induktiivisuudeksi, vaatii esitetyn kritiikin kiistäminen tutkijalta vahvaa uskoa ylipäättänsä siihen, että ihminen kykenee tekemään teoriasta vapaita havaintoja. Aineistolähtöistä tutkimusta ei kuitenkaan välttämättä tarvitse mieltää puhtaan induktiiviseksi, ja Sarajärvi ja Tuomi⁸⁸ huomauttavatkin, että puhumalla induktiivisuuden, abduktiivisuuden ja deduktiivisuuden sijaan aineistolähtöisestä, teoriasidonnaisesta ja teorialähtöisestä analyysistä tutkimuksessa voidaan paremmin huomioida erilaiset analyysia ohjaavat tekijät. Jälkimmäisessä jaottelutavassa otetaan kantaa puhtaammin teorian asemaan analyysissa ja välttyään laajemmilta tietoteoreettisilta problematisoinneilta.

84 Eskola & Suoranta 1998, 19.

85 Sarajärvi & Tuomi 2003, 97.

86 Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 19.

87 Ruusuvuori, Nikander & Laine 2010, 19.

88 Tuomi & Sarajärvi 2003, 96-98.

Tuomen ja Sarajärven⁸⁹ esittelemässä aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus tavalla, jossa aikaisempi tutkimus tai tietämys aiheesta eivät ohjaa analyysia. Analyysiyksiköt eivät siis ole etukäteen sovittuja eikä mikään taustateoria ohjaa sitä, mitä aineistosta pyritään löytämään. Aineistolähtöisessä analyysissä teoria ja metodologia ikään kuin lähentyvät toisiaan ja tutkimuksessa esitettyjä metodologisia sitoumuksia voidaan pitää analyysin ohjaajina ja siten eräänlaisena ”teorianana”. Tuomi ja Sarajärvi⁹⁰ mainitsevat, että fenomenologis-hermeneuttiset tutkimukset ovat hyviä esimerkkejä tämänkaltaisesta teorian käytöstä, sillä niissä tutkimuksen taustalla olevat filosofiset lähtökohdat teorianomaisesti ohjaavat analyysin toteuttamista.

Omassa tutkielmassani olen pyrkinyt aineistolähtöisyyteen tässä Tuomen ja Sarajärven tarkoittamassa merkityksessä. En siis yritä väittää, että analyysini olisi täysin aiemmasta tietämyksestäni ja teorioista vapaata, mutta olen lähestynyt aineistoani ”sen ehdoilla” ilman mitään aiempaa teoriaa tai valmiita käsitteitä. En siis pyri testaamaan aineistossani mitään aiempaa teoriaa enkä valitse analyysiyksiköitäni ennalta tai aineiston ulkopuolelta. Tätä aineistolähtöisyyden valintaani tuki myös se, että helluntailaista pastoriutta on ylipääntänsä aiemmin tutkittu varsin vähän eikä minulla olisi ollut mitään valmista teoreettista mallia tutkielmani pohjaksi. Tutkielmani mukailee Tuomea ja Sarajärveä myös siinä, että fenomenologis-hermeneuttinen metodologinen viitekehys määrittää tutkielmassani sitä, millaista tietoa analyysini tuottaa – siis että analyysissani tutkitaan inhimillistä kokemusta ja merkityksiä.

Vaikka aineistolähtöisessä tutkimuksessa luovuttaisiin puhtaan induktiivisuuden tavoittelusta, on aineistolähtöisten tutkimusten kohdalla kyseenalaistettu myös sitä, onko analyysin rakentunut aineiston tiedonantajien ehdoilla vai tutkijan ennakkoluulojen määräämänä.⁹¹ Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa tuota tutkijan subjektiivisuuden määräävyyttä ollaan pyritty sulkeistamaan

89 Tuomi & Sarajärvi 2003, 97.

90 Tuomi & Sarajärvi 2003, 97.

91 Tuomi & Sarajärvi 2003, 98.

esiymmärryksen aukikirjoittamisella tutkimuksen eri vaiheissa.⁹² Niinpä olen myös omassa tutkielmassani avannut lyhyesti omaa esiymmärrystäni omassa alaluvussaan. Esiymmärryksen yhteydessä olen kirjoittanut hiukan myös tutkielmani etiikasta, sillä se mielestäni nivoutuu esiymmärrykseeni.

3.3 Esiymmärryksestä ja eettisyydestä

Kuten seuraavassa luvussa tutkimusprosessin kuvauksen yhteydessä tulen vielä tarkemmin kertomaan, niin sain tutkielmani aineiston valmiiksi kerättynä ja ajatukseni oli alun perin käyttää sitä johonkin muuhun kuin helluntailaisen pastoriuden tarkasteluun. Ali-Löytyn ja Jääskeläisen keräämällä aineistolla oli sen valmistumisen aikaan talvella 2014 jonkinlainen pieni kohumaine tiukasti anonymisoituna ja salassa pidettynä rumien työstä poisjäämisen tarinoiden kokoelmana, ja aineistoa ja aihetta oli juuri käsitelty helluntaiherätyksen Talvipäivillä tammikuussa 2014.

Itse kuitenkin tutustuin tutkimusaiheeseeni hiukan ulkopuolelta ja ilman mitään suuria tunteita. Vaikka tämän pro gradun palauttamisen jälkeen olen Iso Kirja – opiston maisteri ja opiskellut B.A. –tutkintoni Pastoraalityön linjalla, en ole itse missään vaiheessa hakenut pastorin työtä tai edes suunnitellut tai haaveillut siitä. Vaikka tulen helluntailaisesta perheestä, niin kumpikaan vanhemmistani (tai kukaan muukaan sukulaiseni) ei ole koskaan työskennellyt pastorina, joten minulla ei myöskään ole lapsuudesta tai nuoruudestani sisältäpäin koettua tai muutenkaan jonkin puolen valinnutta käsitystä pastoriudesta. Nykyiseen lähipiiriini toki kuuluu useitakin helluntaiseurakunnissa työskennelleitä tai työskenteleviä pastoreita, mutta jo ihan myös tutkimusetiikan kannalta onneksi kukaan läheinen ystäväni ei ole mukana tämän aineiston vastaajajoukossa. Minulle ei myöskään ollut etukäteen mitään teoriaa tai valistuneita arvauksia siitä, mistä helluntaipastorien työstä poisjääminen johtuu vaan pikemminkin ajattelin, että ne tarinat ovat muun elämän tavoin moniulotteisia.

Tästä kaikesta huolimatta myönnän kuitenkin sen, että helluntailainen tutkimassa

92 Tuomi & Sarajärvi 2003, 98.

jotain helluntailaista ilmiötä on aina lähtökohtaisesti tilanne, joka sisältää omat haasteensa. Joskus aiemmin olen vahvemmin uskonut jostain tutkimusmetodologisesta tekstistä mieleeni jääneeseen lauseeseen, jonka mukaan objektiivisuus syntyy kaiken subjektiivisuutensa tiedostamisesta. Nykyään en kuitenkaan jaksa oikein uskoa mahdollisuuteen tiedostaa itsestään kaikki subjektiivinen enkä ehkä ole enää niin varma myöskään siitä, mitä objektiivisuuden tulisi ihmisten kokemuksiä tutkittaessa olla. Erityisesti tällaisissa tilanteissa omaa subjektiivisuuttaan ja esiymmärrystään on kuitenkin mielestäni eettistä tarkastella ja niinpä seuraavassa nostakin esiin kaksi tutkielmaani liittyvää haastetta.

Ensimmäinen helluntailaisuuteni asettama eettinen ja tutkimuksellinen haaste on mielestäni se, että itse helluntailaisuuteen syntyneenä pitää jotain asioita automaattisesti itsestäänselvyyksinä. Tätä itsestäänselvyyksien dilemmaa omalta osaltaan vaikeuttaa vielä se, että tämä pro gradu –tutkielma on opinnäyte tunnustukselliseen helluntailaiseen raamattukouluun, jonka todellisuudessa helluntailainen seurakuntarakenne on yleistä tietämystä ja puhe esimerkiksi Jumalan johdatuksesta tai pastorin työhön koettavasta kutsumuksesta otetaan normaalina. Niinpä tutkielmatekstissäni varmasti horjun epäloogisesti sillä rajalla, että mitä helluntailaiseen pastoriuteen liittyviä asioita tulee selittää auki ja mitä ehkä voi olettaa jonkinlaisiksi (helluntaitodellisuuden) aksioomiksi.

Lisäksi myös aineistoni vastaajat ovat kirjoittaneen vastauksensa helluntailaisen todellisuuden sisäpuolella ikään kuin helluntaipastorilta toiselle, mikä onkin ymmärrettävää siksi, että kaikki kyselyjen tekijät ovat jossain vaiheessa itsekin toimineet helluntaiherätyksen pastoreina. Niinpä vastausten ilmauksissa onkin oletettu, että niitä lukevat helluntailaisuudessa ja helluntaipastoriudessa sisällä olevat – ja sitä kieltä itsekin helluntailaisena ja helluntaipastorin (joskus periaatteellisen, sillä koulutusvaatimuksiahan pastoreilta ei systemaattisesti vaadita) koulutuksen käyneenä ainakin suhteellisen sujuvasti luen. Tutkijana toki kuitenkin yritän irrottautua itsestäänselvyyksien tasolta ja katsella vastauksia analyttisesti ulkopuolelta, mutta siitä huolimatta pohdin sitä, onko analyysini riittävän terävänäköistä ja kykenee näkemään helluntailaisuuden ”taakse” vai jääkö minulta näkemättä jotain oleellisia analyttisiä näkökohtia siksi, että kuvittelen helluntailaisen maailman olevan todellisuutta ”an sich”?

Toinen haaste liittyy aineistoni arkaluonteisuuteen. Tuomi ja Sarajärvi⁹³ kuvaavat kirjassaan tutkimusetiikan erilaisia ymmärtämisen tapoja hahmottaen ne kaksinapaiselle linjalle. Linjan toisessa päässä tutkimusetiikkaan suhtaudutaan eräänlaisena teknisluontoisena normina, jossa tutkimuksen eettiset ongelmat liittyvät itse tutkimustoimintaan aina tutkimukseen osallistuvien informoinnista anonymiteetin suojaamiseen. Toisessa ääripäässä tutkimusetiikka hahmotetaan taas metodologiseksi asiaksi, jolloin kaikki tutkimuksessa tehty valinnat ovat moraalisia valintoja ja edellyttävät eettistä pohdintaa.

Mikäli ajattelee oman tutkielmani eettisyyttä, niin teknisluontoisen ymmärrystävän kautta suurimmat eettiset haasteet koskevat aineistoni vastaajien anonymiteetin säilymistä. Pyysin kaikki vastaukset alun perin itselleni anonymisoituna, joten en edes itse varmasti tiedä kenenkään kyselyyn osallistuneen henkilöllisyyttä. Koodasin itse vastaukset numeroilla satunnaisessa järjestyksessä ja ne esiintyvät analyysiosiossa koodattuina noilla numerotunnisteilla. Tutkielman eri vaiheissa kukaan muu itseni lisäksi ei ole lukenut vastauksia enkä ole keskustellut niistä myöskään yksityiselämässäni.

Teknisluontoista ymmärrystapaa haasteellisempi eettinen pohdinta on tutkielmani eri vaiheissa mielestäni kuitenkin liittynyt tutkimusetiikan metodologiseen ymmärrystapaan. Siinä kaikki tutkielman valinnat ovat moraalisia ja niinpä jo tutkimusaiheen valinta ja sen nimeäminen ovat eettisiä valintoja siksi, että ne muodostavat kuvaa ilmiöstä. Tämän ymmärrystävän taustalla olevassa ajatuksessa todellisuus on aina sanoilla tehtyä ja tuon todellisuuden eksplikointi samalla myös luo ja muuttaa sitä. Erityisen eettisesti haastavaksi tuo sanoilla todellisuuden luominen tulee tutkielmani kaltaisissa tilanteissa, joissa salassa pidettävän aineiston vuoksi kenelläkään ei ole mahdollista mennä tarkistamaan vastaajien alkuperäisiä ilmauksia konteksteineen vaan tutkielmani lukijan on pakko luottaa antamaani kuvaan. Tämän huomioiden olen kuitenkin pyrkinyt valitsemaan ilmiöille mahdollisimman neutraaleja ilmauksia

⁹³ Tuomi & Sarajärvi 2003, 125.

4 TUTKIMUSASETELMA

Tässä luvussa esittelen tutkielmani metodologisten sitoumusten toteutusta vielä hiukan edellistä lukua käytännönläheisemmästä näkökulmasta. Tutkimuskysymysten lyhyen avaamisen jälkeen esittelen aineistoani ja tuon esittelyn avulla pohdin sitä, mitä on käyttää tutkielmassa valmiina saatua ja jonkun toisen keräämää aineistoa. Lisäksi viimeisessä alaluvussa avaan tarkemmin tutkimusprosessin toteutumista.

4.1 Tutkimusongelma

Etsin tutkielmassani vastausta kahteen seuraavaan kysymykseen:

1. Miksi helluntailaiset pastorit jättivät työnsä?
2. Mitä helluntailainen pastori on?

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni olen vastannut tyypittelemällä aineistoni vastaukset viiteen eri kategoriaan, joita esittelen tarkemmin analyysiluvussa. Nuo kategoriat tuovat esiin ne pastorin työstä poisjäämiseen johtaneet syyt, jotka esiintyivät aineistossani. Toinen tutkimuskysymykseni taas on tasoltaan ensimmäistä hiukan laajempi ja se kulkeekin mukani koko analyysini ajan ikään kuin sen pohjavireenä. Toisen kysymyksen avulla pyrin peilaamaan oman tutkielmani poisjäämisen tarinoissa piirtyvää helluntailaista pastoriutta yleiseen suomalaiseen työelämään, kristilliseen työhön ja myös aiempiin tutkimuksiin helluntaipastoreista. Vaikka jälkimmäinen tutkimuskysymys on mukana varmasti myös poisjäämisen tyypikertomusten esittelyssä, olen käsitellyt sitä erityisesti viimeisessä analyysiosani alaluvussa.

4.2 Aineiston esittely

Tämän tutkielman aineisto muodostuu sähköpostilla kerätystä haastattelumateriaalista, jonka Asko Ali-Löytty ja Antti Jääskeläinen keräsivät työstään poisjääneiltä helluntaipastoreilta loppuvuonna 2013. Itsekin

helluntaiseurakunnan pastoreina toimineet Ali-Löytty ja Jääskeläinen olivat vuosien varrella molemmat kuulleet monista helluntaipastoreista, jotka olivat syystä tai toisesta vuosien varrella jättäneet seurakuntatyönsä. Monista tarinoista huolimatta helluntailaisten pastoreiden työstä poisjäämisestä ei kuitenkaan ole tehty virallista selvitystä, ja niinpä kerättyjen haastattelujen tarkoituksena olikin systemaattisesti selvittää sekä tuota työstä poisjääneiden pastoreiden todellista lukumäärää että myös tuoda esiin työsuhteiden loppumisiin johtaneita syitä. Haastatteluaineisto kerättiin yhteistyössä Helluntaiseurakuntien julistajat Help ry:n kanssa ja sen nimissä, vaikkakin Ali-Löytty käytännössä vastasi kyselyn pääkoordinoinnista ja anonymisoinnista. Pastoreiden työstä poisjäämistä käsiteltiin myös paneelikeskustelussa tammikuussa 2014 järjestetyillä helluntaiherätyksen Talvipäivillä⁹⁴. Ali-Löytty työsti tuota paneelia varten vastauksista anonymisoidun ja luokitellut koosteen, joka oli tarkoitus julkaista Talvipäivien yhteydessä. Toistaiseksi tuota koostetta tai vastauksia missään muussakaan muodossa ei ole kuitenkaan vielä julkaistu.

Ali-Löytyn ja Jääskeläisen voidaan katsoa keränneen haastattelumateriaalin mukaillen ns. lumipallo-otantaa. Lumipallo-otanta on yksi laadullisen tutkimuksen aineistonkeruussa käytettävä tekniikka, jossa tutkija etsii ensin vähintään yhden avainhenkilön, joka puolestaan johdattaa tutkijan muiden informanttien luo⁹⁵. Ali-Löytty ja Jääskeläinen tosin toimivat itsekkin ikään kuin aineistonkeruunsa avainhenkilöinä ja olivat itse yhteydessä tuntemiinsa työstä poisjääneisiin helluntaipastoreihin. Tämän lisäksi aineistonkeruuta tekivät Antti Hirviniemi, Ari Vehosmaa, Karoliina Jylhä ja Onni Haapala jr.

Kyselyyn vastanneille lähetettiin sähköpostilla kyselylomake, joka sisälsi neljä kysymystä (Liite 1). Työvuosien, työstä poisjäämisen ajankohdan ja teologisen koulutuksen lisäksi vastaajilta kysyttiin syitä, jotka olivat johtaneet työstä poisjäämiseen sekä asioita, joiden muutos olisi saanut vastaajan jatkamaan pastorina. Saapuneita vastauksia rajattiin niin, että koosteesta karsittiin pois yli 15 vuotta sitten

⁹⁴ Talvipäivät on helluntaiherätyksen työntekijöiden ja helluntaiseurakuntien vanhimmistojen jäsenien vuosittainen yhteinen kokoontuminen, jossa hengellisen opetuksen ohella käsitellään liikkeen ajankohtaisia asioita. Vuodesta 2015 alkaen Talvipäivä aletaan järjestää perinteisen tammikuun sijaan syksyllä ja tapahtuman nimi vaihdetaan Syyspäiviksi.

⁹⁵ Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.

työstä pois jääneet, ulkosuomalaiset sekä lähetystyöhön tai helluntailaisen raamattuopisto Iso Kirjan palvelukseen siirtyneet. Kyselyyn ei alunperin edes pyydetty eläkkeelle jääneitä, sijaisuuksia tai oman toimen ohella pastorin työtä tehneitä tai evankelistan ja diakonin toimissa toimineita entisiä helluntalaisia työntekijöitä. Aineistoon ei myöskään sisällytetty Ali-Löytyn ja Jääskeläisen sanoin ”kaikkein rankimpia tapauksia” eikä niitä työstä poisjäämisiä, jotka olivat tapahtuneet aivan lähiaikoina. Näiden kriteereiden jälkeen alkuperäisen aineiston määräksi tuli 73 vastausta.

Tätä tutkielmaa varten sain tutkimusluvan 63 kyselyyn vastanneelta henkilöltä. Koska vastaajien henkilöllisyys on haluttu turvata mahdollisimman hyvin koko kyselyprosessin ajan, Ali-Löytty yhdessä muiden aineistonkerääjien kanssa hoiti tutkimuslupien kysymisen ja pyynnöstäni toimitti vastaukset minulle henkilöiden nimien sijaan koodattuina. Nimien poistamista lukuun ottamatta aineistoni vastaukset ovat kuitenkin muuten alkuperäisessä muodossaan. Sivumäärällisesti aineiston pituus on 39 liuskaa.⁹⁶

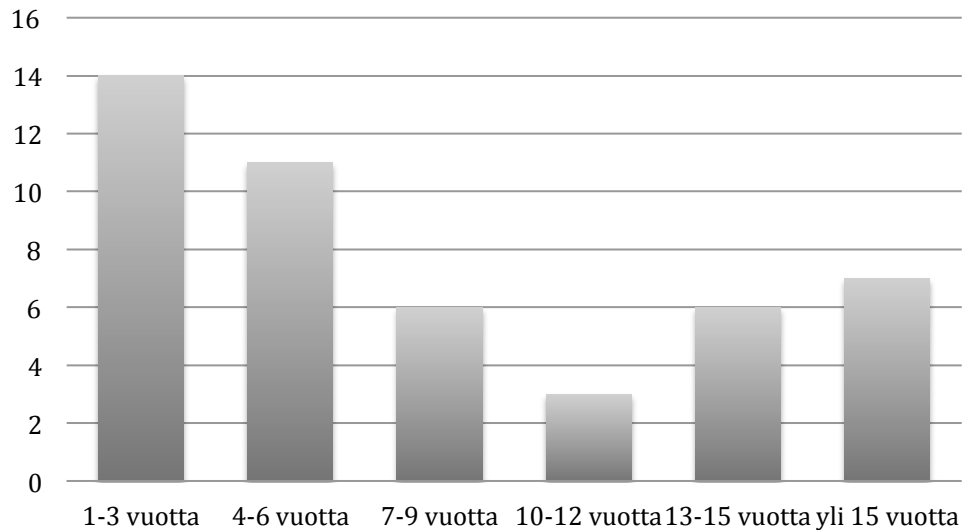
Vaikka valmiin aineiston käsiinsä saaminen on tutkijan kannalta toisaalta helppoa ja aikaa säästävää, sisältyy valmiiseen aineistoon myös omat tutkimukselliset haasteensa. Ensimmäinen niistä tulee näkyviin jo yrittäessäni muodostaa aineistosta jotain vastaajia koskevia perustietoja. Sähköpostihaastattelun kysymyksissä kysyttiin sekä työstä poisjäämisen ajankohtaa ja työvuosia että teologisen koulutuksen määrää mitkä olisivat luoneet mielenkiintoisen pohjan poisjäämisen ilmiön hahmottamiselle, mutta käytännössä lomakkeen kysymyksiä olisi ollut hyvä tarkentaa vielä yksityiskohtaisemmiksi. Esimerkiksi työvuosien määrää kysyttäessä kysymyksessä ei ollut tarkennettu sitä, lasketaanko määrään myös vapaaehtoisesti ilman työsuhdetta, osa-aikaisessa työsuhteessa tai jollain muulla kuin pastorin nimikkeellä tehdyt seurakuntatyön vuodet. Niinpä osa vastaajista oli oletettavasti ilmoittanut työkokemuksekseen vain työsuhteeseen perustuvan pastorintyön, osa taas eritellyt sen suuremmasta työkokemuksestaan ja osa mieltänyt työvuosien määräksi myös sellaisen seurakunnassa tehdyn työn, johon ei liittynyt työsuhdetta.

⁹⁶ Fontti 12, riviväli 1.

Vastaajia ei oltu myöskään pyydetty erittelemään sitä, minkä kokoisessa seurakunnassa he olivat työskennelleet, oliko heillä kenties usean palkatun työntekijän muodostama työyhteisö vai olivatko he seurakunnan ainoita työntekijöitä tai toimivatko he työnkuvaltaan erityisesti esimerkiksi nuorten tai lasten parissa. Nämä kaikki olisivat olleet helluntaipastorin työstä poisjäämisen ilmiön hahmottamisen kannalta mielenkiintoista tietoa.

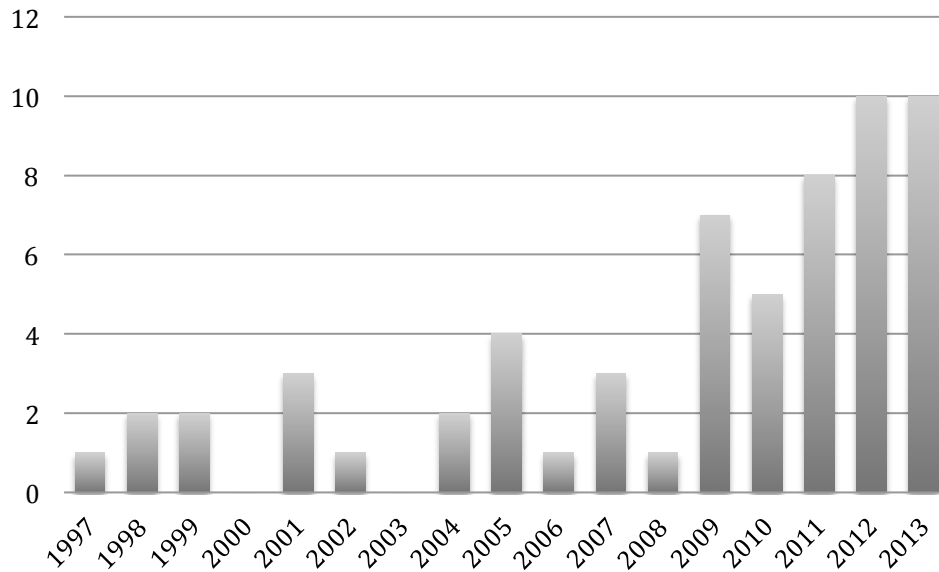
Teologista koulutusta kysyvä kysymys oli haastattelupohjassa muodossa ”Onko sinulla teologista koulutusta? (vähintään vuosi lähiopiskelua tai B.A. tutkinto)”, mikä teki käytännössä tarkemman teologisen koulutuksen keston tai laadun erittelyn vaikeaksi, sillä kysymykseen oli mahdollista vastata pelkkä ”kyllä” erittelemättä sitä, tarkoitti vastauksellaan vuoden lähiopiskelua, kokonaista tutkintoa tai jotain siltä väliltä. Koulutuksen kohdalla ei myöskään pyydetty erittelemään oppilaitosta tai opiskelemissa olemisen ajankohtaa eikä kysytty mitään muista ei-teologian alalta suoritetuista tutkinnoista, mitkä kaikki olisivat olleet niin ikään mielenkiintoisia apuvälineitä vastaajien yleiskuvan hahmottamisessa. Näistä epätarkkuuksista johtuen vastaajien perustietoja kuvaaviin lukumääriin onkin aiheellista suhtautua riittäväällä varauksella, vaikkakin jo näiden tietojen perusteella pystytään varmasti sanomaan jotain kyselyyn vastanneesta joukosta.

Työkokemuksen keston oli 63 vastaajasta ilmoittanut 47 ja vastausten perusteella keskimääräinen työsuhde oli kestänyt 9,7 vuotta.



Kuvio 1. Työstä poisjääneiden helluntaipastorien työkokemus vuosissa.

Oheisesta työstä poisjääneiden helluntaipastorien työkokemuksen määrää kuvaavasta kuviosta voidaan kuitenkin nähdä, että vaikka pastoreiden keskimääräinen työkokemuksen vuosimäärä on melkein 10 vuotta, suurin osa vastaajista on kuitenkin ollut töissä tuota keskiarvoa vähemmän. Päättäneen työsuhteen yleisin pituus (14 vastaajaa) oli itse asiassa vain 1-3 -vuotta. Suuri keskiarvo selittyy sillä, että muutama haastatteluun vastaajista oli ilmoittanut työkokemuksensa määräksi huomattavan pitkän ajan (pisin ilmoitettu työkokemuksen määrä oli 40 vuotta), mikä nostaa keskiarvoa huomattavasti. Koska kysymyksissä ei oltu pyydetty vastaajaa huomioimaan työkokemukseen vain palkkasuhteessa pastorina tehtyä työtä, on mahdotonta sanoa, onko näihin vuosikymmeniä kestäneisiin työkokemuksiin laskettu mukaan myös ei-palkallisena tehty seurakunnallinen työ vai kuvaavatko ne todella työsuhteessa pastorina oltua aikaa.



Kuvio 2. Työstä poisjääneiden helluntaipastorien lukumäärä vuosittain.

Vuoden, johon työstä poisjääminen oli sijoittunut, ilmoitti vastaajista melkein kaikki eli tasan 60. Huomionarvoista poisjäämisen vuosissa on se, että noista 60 vastanneesta kolmasosan (yhteensä 20 vastaajaa) työstä poisjäänti sijoittuu vuosille 2012 ja 2013. Muutenkin työsuhteen loppuminen näyttäisi painottuvan viimeisiin vuosiin, mitä vasten näyttäisi siis siltä, että helluntaipastoreiden työstä poisjääminen on viime vuosina lähes räjähtänyt käsiin.

Pahalta näyttävästä tilastosta huolimatta on tässäkin kohtaa hyvä suhtautua lukuihin riittävällä varauksella. Aineiston haastatteluja ei ole kerätty millään systemaattisella metodilla, joten lumipallo-otannalla on todennäköistä, että siinä joka tapauksessa painottuvat viimeisimmät ja siten parhaiten avainhenkilöiden muistissa ja tiedossa olevan tapaukset. Jotta helluntaipastorien työstä poisjäämisen voisi sanoa olevan erityisesti 2010-lukua kuvaava ilmiö, pitäisi mielestäni se pyrkiä ennen lopullista tuomiota jotenkin systemaattisesti suhteuttamaan aikaisempiin vuosikymmeniin ja varmistaa, että eri vuodet ovat edustettuina otoksessa suhteellisesti ja tasapuolisesti.

Jonkinlaista teologista koulutusta ilmoitti jossain vaiheessa elämäänsä hankkineensa 40 vastaajaa. En laskenut noiden neljäkymmenen mukaan niitä vastaajia, jotka kertoivat lukeneensa omatoimisesti jotain teologisia kirjoja tai itseopiskelleensa

ilman mitään tutkintotavoitetta tai opintoja määrittävää tahoa. Teologista koulutusta koskevaan kysymykseen muutama vastaaja oli kertonut seurakuntaelämän myötä saamasta kokemuksestaan esimerkiksi saarnoja pitämällä, mutta niitäkään vastaajia en sisällyttänyt teologian opiskeluksi.

Tutkielmani alkuvaiheissa mietin aineiston esittelyä ja käsittelyä laadullisen analyysin lisäksi myös kvantitatiivisilla metodeilla, sillä työstä poisjäämisen ilmiön ymmärtämisen kannalta olisi ollut mielenkiintoista tietää esimerkiksi teologisen koulutuksen (ja erityisesti helluntaipastorin työhön valmistavaksi koulutukseksi ajatellun Iso Kirja –opiston kolmivuotisen B.A. -tutkinnon tasoisen Pastoraalityön tutkinnon) yhteydestä pastorin työn lopettamiseen. Käytännössä kysymysten ja siten myös vastausten epätarkka ja yhteismitaton muotoilu teki käyttökelpoisesta vastausjoukosta kuitenkin niin pienen, ettei määrällisten menetelmien hyödyntäminen siihen olisi ollut uskottavaa eikä niitä olisi voinut kovinkaan vakuuttavasti yleistää koko helluntaiherätykseen. Niinpä oikeastaan aineistolähtöisesti valitsin käyttää tutkielmassani pelkkää laadullista fenomenologis-hermeneuttista aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jonka viitekehyksestä aineistoni kertomukset ovat kiinnostavia enemmänkin yksilöiden kokemuksina kuin kvantitatiivista ja yleistettävää informaatiota tuottavana kvantitatiivisena datana.

Analyysissani keskityn siis varsinaisesti Ali-Löytyn ja Jääskeläisen kyselylomakkeen kahteen viimeiseen kysymykseen, joissa kysyttiin ensiksi työstä poisjäämisen syitä ja toiseksi niitä tekijöitä, joiden muuttuminen olisi saanut vastaajan jatkamaan pastorin työssään. Kysymysten avoimuuden vuoksi niihin annetut vastaukset olivat keskenään hyvin erilaisia. Osa vastaajista oli kirjoittanut kumpaankin vain muutaman lauseen pysyen tiukasti asiassa kun taas toiset olivat kertoneet vastaukseksi laajan kuvauksen elämäntarinastaan. Mikäli kyselylomake olisi tehty vain tätä tutkielmaa varten, olisi siihen ollut mielenkiintoista lisätä tarkempia kysymyksiä Uskin, Sopasen ja Ali-Löytyn pro gradujen pohjalta, mutta tässä muodossaan kysymysten aika avoin muotoilu ehkä jätti paremmin tilaa vastausten moninaisuudelle.

4.3 Tutkimusprosessin kuvaus

Kuten monessa kohtaa aikaisemminkin olen jo todennut, niin tutkielmani lähti

liikkeelle aineisto edelle. Tämä ”aineistolähtöisyys” pitää paikkansa myös yleensä koko tutkimusaiheeni valitsemiseen, sillä kuultuani keväällä 2014 Ali-Löytyn ja Jääskeläisen keräämästä aineistosta, innostuin siitä miettimättä oikeastaan yhtään tarkemmin tutkimuskysymystä. Ennen aineiston näkemistä suunnittelin tekeväni siitä jonkinlaista laajempaa helluntailaisen seurakuntaelämän analyysia, mutta vastausten lukemisen jälkeen päädyin pian tarkentamaan oman aiheeni enemmän kyselyyn soveltuen tarkemmin pastoreihin. Tuota tarkennusta tuki myös Help ry:n toive saada tutkielmani analyysista kooste, joka toisi esiin työstä poisjääneiden pastoreiden kokemuksia akateemisen puolueettomasti ja analyttisesti. Toimitin syksyllä 2014 Help ry:lle alustavan koosteen analyysiluokistani ja osallistuin keväällä 2015 Helpin asettamaan työryhmään, jonka tehtävänä oli luoda Ali-Löytyn ja Jääskeläisen keräämää aineistoa hyödyntäen jonkinlainen konkreettinen työkalu pastorien työhyvinvoinnin parantamiseen. Työryhmän työn tuloksena syntyikin Katri Latokankaan⁹⁷ toimittama materiaalipaketti *Polku - keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen*, joka sisältää erilaisia ideapajoja seurakuntien johdolle ja työntekijöille.

Käytännössä olen tehnyt tutkielmani kesien 2014 ja 2015 aikana. Ensimmäisenä kesänä käytin paljon aikaa pelkkään aineistoon tutustumiseen ja sen erilaiseen ”pyörittelyyn”, jossa etsin erilaisia tapoja järjestellä sitä, tarkastelin sen sisältämien toimijoiden välisiä suhteita, etsin yhtäläisyyksiä ja toistuvia teemoja sekä mietin erilaisia analyysin tekemisen tapoja. Valmiina saadun aineiston vuoksi analyysini aineistolähtöisyys varmistui jo tutkimusprosessin alkuvaiheissa, ja niinpä kesällä 2014 perehdyin myös grounded theoryksi –kutsuttuun aineistolähtöiseen tutkimusperinteeseen.⁹⁸ GT-tutkimuksessa on tarkoituksena aineistolähtöisesti luoda tutkittavasta ilmiöstä teoria tiettyjen tarkasti määriteltujen vaiheiden avulla, ja vaikka

⁹⁷ Latokangas 2015.

⁹⁸ Grounded theory-käsitettä käytetään toisinaan virheellisesti kuvaamaan kaikkea aineistolähtöistä tutkimusta, vaikka GT:lla on alunperin tarkoitettu tiettyä kurinalaista tapaa luoda uutta teoriaa sosiaalisista prosesseista aineistolähtöisesti (Martikainen & Haverinen 2004, 136). Grounded theory pohjautuu Barney Glaserin ja Anselm Straussin Yhdysvalloissa 1960-luvulla ”löytämään” sosiologiseen tutkimuksen tekemisen tapaan, jota he esittelivät vuonna 1967 julkaisutssa kirjassaan *The Discovery of Grounded Theory*. Myöhemmin Glaser ja Strauss ajautuivat metodinsa sisällöstä erimielisyyksiin ja kehittivät sitä tahoillaan omiin suuntiinsa, mistä johtuen yksi tavallinen tapa erotella GT:n erilaisia tulkintoja on jakaa ne glaserilaisiin ja straussilaisiin. Vaikka GT esitellään tutkimusmetodologisessa kirjallisuudessa usein yhdellä nimellä, käytännössä se ei kuitenkaan ole yksi yhtenäinen suuntaus vaan eri tutkijat ovat kehittäneet siitä erilaisia painotuksia ja tulkintoja (Dey 2004, 80).

totesin oman valmiin aineistoni soveltumattomaksi varsinaiseen GT -tutkimukseen, lainasin tutkimusperinteestä omaan tutkimusprosessiini elementtejä erityisesti siihen kuuluvasta tavasta kytkeä analyysia kiinteästi empiirisiin dataan.⁹⁹

Varsinaisena metodinani käytin kuitenkin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jonka tarkoituksena Tuomen ja Sarajärven¹⁰⁰ mukaan ”luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä”. Tämä kuvauksen luominen tapahtuu aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä karkeasti ajateltuna kolmivaiheisessa prosessissa, jossa ensin redusoidaan eli pelkistetään aineisto, toiseksi klusteroidaan eli ryhmitellään ja kolmanneksi abstrahoidaan eli luodaan teoreettisia käsitteitä. Pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että alkuperäisestä aineistosta nostetaan esiin tärkeäksi katsottuja elementtejä, jotka kirjataan ylös aineistosta nostetuilla ilmauksilla. Klusteroinnissa nuo ilmaukset käydään tarkasti läpi ja niistä etistään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samaa tarkoittavat asiat luokitellaan omaksi luokakseen, luokkia yhdistellään ja nimetään luokan sisältöä kuvaavilla käsitteillä.¹⁰¹

Klusteroinnin tarkoituksena on luoda pohja tutkimuksen perusrakenteelle ja luokkien luomisten yhteydessä luodaan samalla myös alustavia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. Aineiston abstrahoinnissa tavoitteena puolestaan on erottaa aineistosta tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja tuon valikoidun tiedon perusteella muodostaa teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa taas tarkoitus on edetä alkuperäisinformaation käyttämisestä käsitteistä teoreettisiin käsitteisiin ja esittää empiirisestä aineistoa käsitteellisempi näkemys.¹⁰²

Noudatin analyysissäni pitkälti Tuomen ja Sarajärven edellä kuvaamaa mallia. Aloitin aineiston analyysin pelkistämällä kertomuksia: käytännössä alleviivasin aineiston elämäntarinoista tärkeänä pitämiäni asioita ja kirjasin niitä aineistosta lainatuilla termeillä ensiksi kertomusten marginaaleihin ja myöhemmin erillisille papereille. Redusoinnin jälkeen klusteroin aineistoa kahdella tasolla: ensiksi

⁹⁹ GT-analyysi etenee usein kolmivaiheisen koodauksen kautta, jolloin laadulliseen aineistoon saatetaan soveltaa yllättävästi koodeilla nimettyjen ilmausten määrällistä laskemista. GT:n ihanteena on muodostaa analyysia aineistoa ”systemaattisesti koodaten ja luokitellen” (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka)

¹⁰⁰ Tuomi & Sarajärvi 2003, 110.

¹⁰¹ Tuomi & Sarajärvi 2003, 110-112.

¹⁰² Tuomi & Sarajärvi 2003, 113-115.

tyypittelemällä¹⁰³ sitä kertomusten tasoisesti eli nostin aineistosta viisi erilaista poisjäämisen tyyppiä niiden yhteisten ominaisuuksien perusteella ja toiseksi ryhmittelin poisjäämisen syitä niiden tyyppien sisällä. Tuomi ja Sarajärvi¹⁰⁴ toteavat, että klusterointi on usein jo osa abstrahointiprosessia, minkä huomasin myös omassa analyysissäni. Poisjäämisen tyyppejä rakentaessani ja niiden sisäisiä ilmiöitä yhdistellessäni olin jo melkein huomaamattani muodostanut niistä teoreettisia käsitteitä. Abstrahointiprosessin tavoitteena on löytää koko analyysia kokoava yhdistävä luokka¹⁰⁵, joka omassa analyysissäni on syitä helluntaipastorien työstä poisjäämiseen.

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla muodostamani viisityyppinen analyysi on suoraan vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseeni siitä, mitkä syyt saivat helluntaipastorit jäämään pois työstään. Toinen tutkimuskysymykseni puolestaan pohtii sitä, mitä helluntailainen pastorius yleisesti aineistoni pohjalta on. Vaikka sitä käsitellään erityisesti analyysiluvun viimeisessä alaluvussa, kulkee pohdinta helluntaipastoriuden ytimeistä mukana läpi analyysin jo aiemmissa alaluvuissa.

¹⁰³ Tyypittely on yksi Tuomen ja Sarajärven (2003, 96) antama esimerkki sisällönanalyysin tekotavasta.

¹⁰⁴ Tuomi & Sarajärvi 2003, 114.

¹⁰⁵ Tuomi & Sarajärvi 2003, 114-115.

5 POISJÄÄMISEN POLUT

Tässä luvussa esittelen aineistolähtöisen sisällönanalyysini tuloksia. Olen analyysissani jakanut aineiston 63 vastausta tyypittelemällä ne viiteen eri ryhmään. Aloittaessani aineistoon tutustumisen silmiinpistävää jo heti alkuvaiheessa vastauksissa oli se, että vaikka vastaukset toisaalta käsittelivät kaikki pastorin työstä poisjäämistä, niin toisaalta ne olivat kokemuksina keskenään hyvinkin erilaisia. Osassa vastauksissa työnsä lopettanut pastori oli siirtynyt seurakuntatöistä hallitusti ja omasta halustaan toisiin tehtäviin, kun taas toisissa vastaaja oli irtisanottu omasta mielestään epäoikeudenmukaisin perustein. Jotta pastorina olemisesta ja pastorin työn jättämisestä voitaisiin ylipäätensä ymmärtää jotain, oli mielestäni tärkeää kyetä tekemään eroja noiden poisjäämisen tarinoiden välille, ja niinpä valitsinkin rakentaa analyysini eroja ja moninaisuutta näkyväksi tekevien tyyppien varaan.

Aineistosta olisi voinut luoda tyyppikertomuksia varmasti monella muullakin tavalla luokittelemalla niitä esimerkiksi työsuhteen keston mukaan, mutta oma tyypittelyni on tehty kiinnittämällä huomiota vastauksessa painottuviin poisjäämisen ulottuvuuksiin. Koska fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus on kiinnostunut nimenomaan kokemusmaailmasta ja todellisuuden saamista merkityksistä ja tulkinnoista, olen tyypitellyt ryhmät sen perustella, miten pastorin työstä ja siitä poisjäämisestä niissä kerrottiin. Pastorin työstä, työoloista, seurakunnasta ja helluntailaisuudesta kerrottu kuva ei kaikissa vastauksissa kun ollut ollenkaan samanlainen, niin näillä tyyppikertomuksilla olen pyrkinyt esittämään aineistoa siinä muodossa, että analyysi kunnioittaa vastausten diversiteettiä.

Ensimmäinen vastausryhmä koostuu niistä vastauksista, joissa työstä poisjääminen ei liittynyt pastorin työhön tai johtunut siitä oikeastaan millään tavalla: ”mitään ei olisi pitänyt muuttua”, vaan työ lopetettiin jonkun oman motiivin vuoksi. Toisessa ryhmässä poisjäämisestä kerrottiin jonkun seuraavan suunnitelman kautta, pastorin työstä siirryttiin siis johonkin seuraavaan ”askeleeseen” ja pastoriutta seurannut elämäntilanne nähtiin tietoisesti valittuna jatkumona omassa elämäntarinassa. Toisen ryhmän vastaajat kertoivat myös pastorin työn raskaista puolista, mutta työstä poisjääminen ei ollut ainakaan pääasiassa seurausta oman jaksamisen loppumisesta

tai jostain ulkoisesta pakotteesta.

Kolmas ryhmä muodostuu niistä vastauksista, joiden keskiössä on jonkinlainen turhauma pastorin työhön, seurakuntaan tai koko helluntailaisuuteen, kun taas neljännen ryhmän vastauksissa kaikissa työstä poisjäännin yhteydessä mainitaan oma työuupumus, burn-out, masennus, väsymys tai jokin muu vastaava työkykyä horjuttanut henkinen syy. Työn turhauttavuuden ja raskauden sekä oman väsymisen välille on varmasti oikeassa elämässä mahdotonta tehdä absoluuttista erottelua, ja niinpä kolmannen ja neljännen ryhmän vastauksetkin muistuttavat joltain osin suuresti toisiaan. Raskas ja ongelmia sisältävä työ kun laittaa oman jaksamisenkin koetteille, ja oma jaksaminen taas vaikuttaa työn koettuun kuormittavuuteen, mistä syystä vastauksissa puhutaan turhaumasta ja omasta väsymyksestä sekaisin ja kokonaisuutena. Analyttisenä erona kolmannessa ryhmässä poisjäämisen keskeinen syy painottuu kuitenkin enemmän työyhteisöön, sen rakenteisiin tai koko helluntailaisen pastoriuden systeemiin, kun taas neljännen ryhmän vastauksissa keskiössä on pastori itse. Myös vastausryhmien tunnesävyt ovat erilaiset, kolmannen ryhmän vastaukset tunneilmastoltaan ärtyneempiä, turhautuneempia ja kyllästyneempiä, kun taas neljännen ryhmän vastaajat kiinnittivät huomiota enemmän väsymiseen, omaan itseensä, persoonaansa ja tapaansa tehdä työtä.

Viidennen ryhmän vastauksissa vastaajien työsuhde taas on päättynyt vastaajan itsensä tahtomatta joko irtisanomiseen tai määräaikaisen työsopimuksen loppumiseen tai sitten vastaaja ei tahtomisestaan huolimatta ole saanut uudestaan pastorin töitä. Seuraavassa taulukossa on vielä esitetty jokaiseen ryhmään kuuluvien vastausten lukumäärä ja tiivistetysti ryhmän vastausten painotus. Taulukon jälkeen jokaista ryhmää esitellään aineistonäytteiden kera. Ryhmiä esittelevien alalukujen jälkeen analyysiluvun viimeinen alaluku peilaa vielä yhteenvedonomaaisesti hiukan sitä, mitä omaleimaista helluntapastoriudessa on aineiston perusteella.

Taulukko 1. Työstä poisjääneet pastorit ryhmittäin.

	Vastausten lukumäärä	Työstä poisjäännissä painottuu
Ryhmä 1	4	Omat motiivit
Ryhmä 2	10	Siirtyminen muualle
Ryhmä 3	16	Työn ongelmat
Ryhmä 4	16	Jaksamisen loppuminen
Ryhmä 5	17	Työsuhteen päättymisen

5.1 Ryhmä 1: Omat motiivit

Ensimmäinen vastausten ryhmä koostuu neljästä vastauksesta, joissa kaikissa työstä poisjäänti oli tapahtunut vastaajien omasta tahdosta eikä pastoriuteen liitetty negatiivisia, poisjääntiä vauhdittaneita tekijöitä. Kahdessa vastauksessa poisjääntiin oli pääasiassa vaikuttanut halu auttaa apua tarvitsevaa läheistä, kun taas loppuissa kahdessa poisjääntiä kuvailtiin pastorina toimimisen muodostaman elämänvaiheen luonnollisena loppumisena. Kaiken kaikkiaan tämän ryhmän vastaajat olivat olleet tyytyväisiä työhönsä ja seurakuntaan työympäristönä ja työnantajana. Vaikka vastauksissa mainittiin seurakunnan toki kasvattavan pastoria ja päinvastoin sekä kuvattiin, ettei pastorin polku tai kutsumus ole helppoa, koettiin pastorina työskenteleminen niissä yleisesti positiivisena eikä työstä poisjääntiä kuvailtu ongelmista johtuvana.

Yhteistyö vanhimmiston ja seurakunnan hallituksen kanssa oli ongelmaton. Molemmista seurakunnissa koin, että nautin vanhimmiston ja seurakunnan täyttä luottamusta. Seurakunnan johto antoi täyden työrauhan. (Vastaaja 27)

Minkään ulkoisen asian ei olisi tarvinnut muuttua, tottelin täysin omaa sisimmän ääntä ja tätä kautta motivaatio ohjasi. (Vastaaja 12)

Ylipäättänsä tämän ryhmän vastaukset olivat kaikki aika lyhyitä eikä niissä kuvailtu työstä poisjäämistä erityisen tunteikkaasti tai edes kovin henkilökohtaisesti. Pastorin palkkatyön jättäminen ei vaikuttanut olleen kenellekään vastaajista vaikeaa eikä siihen kerrottu liittyneen ristiriitaisia tai negatiivisia tunteita. Pikemminkin poisjääminen kuvattiin ”luonnolliseksi” tietyn elämänvaiheen loppumiseksi, ja erityisesti yhdessä vastauksessa oltiin jopa hieman kriittisiä pastorin työn problematisointia kohtaan.

Kaiken kaikkiaan näen ongelmana enempi sen, että me ollaan unohdettu uhrtien merkitys ja etsitään syyllisiä seurakunnasta (Kristus-ruumiista) tai sen johdosta (vanhimmista, työtovereista). Muistakaamme, polkumme ei ole helppo, kuitenkin kutsumme on äärimmäisen arvokas! (Vastaaja 61)

Pastorina oleminen esitettiin siis ”uhritieksi”, ammatiksi ja kutsumukseksi, johon luontaisena osana kuului vaikeuksia ja omaa kasvamista. Pastorin ammatin sisältöä, pastorin roolia tai työnkuvaa ei ensimmäisen ryhmän vastauksissa juurikaan pohdittu, vaan niissä pikemminkin tunnuttiin ajattelevan, että pastori on yksinkertaisesti sitä, mitä se on. Pastori on ikään kuin tietty ”valmis” Jumalalta peräisin olevan kutsumuksen konsepti, jossa tehdään työtä sen hyvine ja huonoine puolineen. Huonot puolet tulee pikemminkin hyväksyä kuin pyrkiä aktiivisesti muuttamaan niitä, ja uuden elämänvaiheen alkaessa pastorin työstä voi siirtyä eteenpäin. Vastausten taustalla kuuluu Jumala, joka ohjaa tehtäviin, ohjaa niistä pois ja antaa taas uusia, ja helluntailainen pastori on noista tehtävistä tai elämänvaiheista yksi.

Luterilaiseen ja ortodoksiseen pappeuskäsitykseen verrattuna mielenkiintoista tämän ensimmäisen ryhmän vastaajissa onkin se, että heidän käsityksensä kutsumuksesta ei ollut sidoksissa pastoriuteen kovinkaan vahvasti. Luterilainen ja ortodoksinen

pappeus rakentuvat molemmat ajatukseen siitä, että pappisvirka kestää lähtökohtaisesti papin loppuelämän ajan ja molemmissa kirkkoissa painottuu pappeuden erityisyys.¹⁰⁶ Luterilaiseen ja ortodoksiseen pappeuteen verrattuna erityisesti tämän ensimmäisen ryhmän vastaajien pastorius vaikuttaakin väistämättä hieman kevyeltä. Kun esimerkiksi luterilaiseksi papiksi pääseminen vaatii henkilökohtaisen kristillisen vakaumuksen ja työhön soveltuvuuden lisäksi maisteritasoisen koulutuksen ja kutsun työyhteyteen, niin helluntaiseurakunnan pastoriksi haluavalla ei ole vastassaan mitään yleisiä määriteltyjä kriteerejä. Samoin luterilaisen kirkon pappisvirasta voi kirkkolain mukaan erota vain tuomiokapitulin hyväksymällä hakemuksella, kun taas helluntaipastorin työ voidaan jättää kevyen tuntuiseksi ja siirtyä yritys-elämään vieläpä kutsumusta kokien.

Kummassakin mallissa on varmasti hyvät ja huonot puolensa, mutta omista motiiveistaan pastorin työn jättäneet toivat nähdäkseni hyvin esiin niitä eroja, joita helluntailaisessa pastoriudessa voi vaikkapa luterilaiseen pappisvirkaan nähden esiintyä. Pastorius voi helluntailaisuudessa ainakin tämän ensimmäisen ryhmän kokemusten mukaan todellakin olla vain jonkinlainen vaihe Jumalan kutsussa ja omassa elämäntarinassa. Nämä ensimmäisen ryhmän vastaukset tukevat myös ajatustani helluntailaisesta vanhimmiston jäsenyydestä eräänlaisena luterilaisen ja ortodoksisen kirkon pappeuden vastineena tai heijastumana, mikä tuli mieleen lukiessani Juha Lehdon pro gradun helluntaiseurakuntien toimintalogiikkaa esitteleviä kuvauksia. Lehdon¹⁰⁷ kuvauksissa nimittäin nimenomaan vanhimmiston jäsenyys esitetään elinikäiseksi ja juuri vanhimmiston jäsenen oletetaan elävän hyvänä kristillisen elämän mallina muille seurakuntalaisille – aivan kuten kirkon papin usein oletetaan.

Helluntaipastoriuden määrittelyn kannalta olisikin kiinnostavaa pohtia pastorin ja vanhimmiston roolien suhdetta. Vaikka Lehdon tutkielmassa tätä ei tullutkaan esiin, niin oman helluntailaisen taustani perusteella tiedän, että helluntaiseurakunnissa vanhimmiston jäsenet ovat perinteisesti pastorin ohella hoitaneet kirkollisia

¹⁰⁶ Esimerkiksi Jaakko Vainio (2013, 8-11) esittelee pro gradussaan laajasti ortodoksisen pappeuden raamatullista pohjaa ja toteaa, että pappeuteen vihitty sitoutuu työn ohella ennen kaikkea elämäntapaan. Myös luterilaisessa kirkossa on erikseen määritelty papille kuuluvat erityistehtävät (Niemelä 2014, 6-7).

¹⁰⁷ Lehto 2004, 26-27.

toimituksia aina hautaan siunaamisesta lasten siunaamiseen. Tämän monipuolisen vanhimmistoveljeyden vuoksi helluntaipastorin työnkuvalla onkin ollut paljon luterilaista tai ortodoksista pappia enemmän tilaa muotoutua vuorovaikutuksessa seurakuntaan ja sen vanhimmiston jäseniin – niin hyvässä joustavuudessa kuin ongelmassakin.

Ensimmäisen tyypittelyryhmän kertomusten mukaan helluntaipastorin työstä on siis mahdollista jäädä pois myös omista motiiveistaan, hyvällä mielellä ja vielä kutsumusta ja Jumalan johdatusta pois pastorin työstä kokien. Pastorius ei tämän vastaajaryhmän kokemuksissa ole luterilaisen tai ortodoksisen pappeuden tavoin lähtökohtaisesti elinikäinen pappisvirka vaan pastorina toimineen kutsu saattoi johdattaa hänet myös muuhun työelämään.

5.2 Ryhmä 2: Siirtyminen muualle

Analyysini toisen ryhmän vastausten painopisteenä on siirtyminen helluntailaisen pastorin työstä pois joihinkin toisiin tehtäviin. Tämän ryhmän vastaajat olivat ensimmäisen ryhmän tavoin lähteneet työstään omasta tahdostaan, mutta erona edellisiin vastauksiin heidän kohdallaan jotkin seikat helluntailaisessa pastoriudessa olivat vauhdittaneet lähtöpäätöstä ja pastoriuden negatiivisista puolista kerrottiin työn jättämisen yhteydessä. Vaikka jokin asia pastorin työssä olikin kuvauksissa koettu raskaana, niin vastausten sävy ei kuitenkaan ollut vihamielinen, katkera, pettynyt tai muutenkaan kovin emotionaalisesti latautunut. Pastoriuden haasteista sekä omasta väsymisestä huolimatta kukaan vastaajista ei ollut jättänyt työtään suoranaisesti vaikeuksien tai oman uupumisen takia vaan vastauksia yhdisti koko lailla suunniteltu siirtyminen muualle toisiin töihin.

Lähdin suunnitellusti ja rauhassa (yli vuoden siirtymäajalla) pois seurakuntatyöstä, koska halusin opiskelun kautta valmentautua uusiin työtehtäviin. En olisi kuitenkaan todennäköisesti jaksanut seurakuntatyössä eläkkeelle asti, koska työtahtini, työaikani ja toimenkuva laajeni koko ajan.
(Vastaaja 4)

Olin jo pitkään kokenut, että pastorin palkallisessa työssä joudun tekemään paljon sellaista, joka ei ole ydinkutsumukseni. Tein pitkään selkeitä valintoja joissa sain keskittyä enemmän toteuttamaan kutsumustani ja viimein koin selkeästi, että saan toteutettu kutsumustani paremmin, jos en ole palkallisena seurakuntapastorin virassa. (Vastaja 48)

Tämän ryhmän vastauksissa tulevat näkyviin siis sekä turhautuminen helluntaipastorin työhön mutta samalla myös suunniteltu siirtyminen, joka vastauksissa liittyy oman kutsumuksen tai omien elämän unelmien ja suunnitelmien pohdintaan. Työhön turhautuminen ja oman kutsumuksen tai elämänvalintojen pohdinta muodostivat analyysin klusterointivaiheessa myös tämän ryhmän vastausten pääluokat, joten käsittelen ryhmän kymmentä vastausta niiden kahden luokan avulla.

Turhautuminen työhön

Tämän ryhmän vastauksissa turhautuminen työhön ilmeni voimakkaimmin turhautumisena työn ja työnkuvan epämääräisyyteen ja päämäärättömyyteen. Vastauksissa puhuttiin toki myös liian kovasta tahdistä, pienestä palkasta ja epäsäännöllistä iltä- ja viikonloppupainotteisista työajoista, mutta pääsääntöisesti turhautuminen kohdistui työn epämääräisyyteen ja hajanaisuuteen sekä siihen, että työn tuloksia oli vaikea mitata.

Osittain turhauduin siihen, että en nähnyt työni tuloksia. Kaipasin työtä, jonka onnistumista voi mitata. (Vastaja 35)

Mutta jos olisin jatkanut olisin toivonut, että seurakunnan johto olisi yhdessä minun kanssa määritellyt uudelleen työnkuvani ja kaikki päävastuualueet niin että olisin voinut enemmän keskittyä siihen mikä on pastorin tehtävä enkä tehdä ”sitä sun tätä”. (Vastaja 49)

Turhautumista kokeneiden pastoreiden tapauksessa tunnuttiin siis eletävän tilanteessa, jossa pastorin työnkuva ja rooli koettiin epämääräisinä ja pastorin työhön

toivottiin tarkempia rajoja ja määrittelyjä. Vaikka jokainen vastaaja työskenteli helluntaipastorina, niin paradoksaalisesti pastorina työskenteleminen oli vastaajille silti jollakin tavoin epäselvää. Yksi vastaajista oli helluntaipastoriuden jälkeen siirtynyt myöhemmin luterilaiseen kirkkoon papiksi ja kuvasi mielenkiintoisesti helluntailaisen virkateologian eroavan luterilaisesta ”niin kovin”. Vastaaja oli luterilaiseen kirkkoon siirryttyään erityisesti nauttinut papille kuuluvasta erityisestä pappeudesta, jonka asettamasta asemasta papin tehtävä on selvärajaisempaa eikä papin tarvitse olla seurakuntalaisistaan riippuvainen tai miellyttää heitä samalla tavoin kuin mitä vastaaja oli helluntaiseurakunnassa toimiessaan kokenut.

Luterilaiseen pappiin verrattuna onkin mielenkiintoista kysyä, että mitä työn tulosten näkeminen tai työn eteneminen helluntaipastorin työn suhteen olisi tarkoittanut. Samoin kiinnostavaa olisi selvittää sitä, kokevatko myös luterilaiset papit työn etenemättömyyttä vai liittykö päämäärättömyyden tunne erityisesti helluntailaiseen pastoriuteen. Luterilaisen papin tehtäviksi on määritelty jumalanpalveluksen toimittaminen, pyhien sakramenttien toimittaminen ja jakaminen, muiden kirkollisten toimitusten hoitaminen ja yksityinen sielunhoito ja rippi.¹⁰⁸ Vaikka näissä kaikissa tietysti voi työn etenemisenä tavoitella suurempia osallistujamääriä, niin silti ainakin kirkollisten toimitusten tai sielunhoidon kohdalla ylipäättänsä työn tulosten mittaaminen tuntuu absurdilta ajatukselta. Helluntaipastoreille ei ole määritelty mitään virallista työnkuvaa, jolloin arkityö varmasti helpommin täyttyy vastaajan kuvaamalla ”sillä sun tällä”. Ja jos omastakin mielestä työssään hoitaa liikaa asioita, jotka eivät ole pastorin tehtäviä, on kokemus päämäärättömyydestä ja työn tulosta puuttumisesta ymmärrettävä.

Toinen työn etenemistä selittävä tekijä voi olla helluntailaisen kristillisyyden erilainen luonne vaikkapa juuri luterilaiseen kristillisyyteen verrattuna. Suoraksi Apostolien tekojen jatkumoksi itsensä mieltävä helluntailaisuus on painottanut spiritualiteetissaan luterilaista kirkkoa enemmän henkilökohtaista kääntymystä, pyhitystä ja henkikastetta¹⁰⁹. Näiden ilmentyminen mahdollisimman monella on kenties jopa yksipuoleisuuteen asti perinteisesti tulkittu helluntailaiseksi ”työn etenemiseksi” ja käänteisesti tämän helluntaikokemuksen puuttuminen on saattanut

¹⁰⁸ Niemelä 2014, 6.

¹⁰⁹ Kallinen 2005, 10.

tehdä tyhjäksi kaiken muun kristillisen elämän ja näyttää siltä, että ”työ ei etene”.

Kolmas aineistosta nouseva päämäärättömyyden tunnetta selittävä syy juontuu koko helluntaiseurakuntaan ja kokemukseen siitä, että seurakunta ei toiminut relevantisti ja vastannut nykyajalle ominaisia ihmisten.

Lähtöäni seurakuntatyöstä ”helpotti” turhautumiseni päämäärättömyyteen. Seurakunnan toiminta ei vastannut yhteiskunnan haasteisiin, eikä edes seurakuntalaisten arjen haasteisiin, muutokselle oli selkeä tilaus. Silti muutokselle ei nähty todellista tarvetta. – – Tämä päämäärättömyys ja oravanpyörän pyörittäminen turhautti työssä huomattavasti enemmän kuin epäsäännölliset työajat tai heikohko palkkaus. (Vastaaaja 60)

Seurakunnan muutosvastaisuutta ja epärelevanttiutta kritisoinut vastaaja nostaa vastauksessaan esiin kritiikkinsä kohteeksi laajemmin koko seurakunnan ja erityisesti siellä vallitsevan johtajuustavan. Seurakuntien tulisi vastaajan mukaan herätä ”näkemään, että totaalinen seurakuntakulttuurin ja toimintatapojen muutos on elinehto, että helluntaiseurakunnat voivat jatkossakin elää” (Vastaaaja 60). Tämä kulttuurin muutos vaatisi vastaajan mukaan kuitenkin muutosta seurakunnan johtajuusrakenteissa, joissa muutosta haluava pastori jää vastaajan kokemusten mukaan aina toiseksi konservatiivisimpia vanhimmiston jäseniä vastaan.

Toisen vastaajaryhmän toinen työhön turhautumista aiheuttava tekijä liittyikin nimenomaan työyhteisöön ja työnantajana toimineeseen seurakuntaan. Muutkin vastaajat olivat törmänneet työssään erilaisiin vanhimmistossa ja työyhteisössä oleviin ratkaisemattomiin ongelmiin ja joutuneet itsekkin osalliseksi haastaviin tilanteisiin ja ihmissuhteisiin. Työnantajana toiminut seurakunta oli pahimmillaan koettu työnkuvan määrittelyssä joustamattomaksi, ilmapiiriltään negatiiviseksi ja muutosvastarintaiseksi ja monessa vastauksessa kerrottiin seurakunnan johtamiseen liittyneen ongelmia. Tämän ryhmän vastaajat eivät turhautumisestaan huolimatta olleet kuitenkin ajautuneet riitoihin vanhimmiston tai muiden seurakunnallisten johtajien kanssa vaan turhaumat olivat vain vauhdittaneet muidenkin motiivien synnyttämää lähtöpäätöstä.

Oman kutsumuksen pohdinta

Toinen tämän vastaajaryhmän pääluokka liittyi oman kutsumuksen tai elämänvalintojen pohdintaan. Samalla tavoin kuin ensimmäisessä tyyppiryhmässä, niin myös tässä toisessa pastoriutta ei esitetty luterilaisen ja ortodoksisen kirkon tapaan lähtökohtaisesti elinikäisenä pappisvirkana. Helluntailaisessa pastoriudessa tuntuukin olevan enemmän varaa ikään kuin kokeilla pastorin työtä ennen vaikka Iso Kirja –opiston pastoraalityön tutkinnon hankkimista. Toinen pastorin työtä seurannut suosittu seuraava askel oli vastausten perusteella lähetystyöhön lähteminen, sillä ryhmän kymmenestä vastaajasta kolme oli jäänyt pois helluntaipastorin työstä nimenomaan lähetystyöhön siirtyäkseen.

Minulla oli vahva kokemus siitä, että olin jo kaiken sen antanut, mikä minun pitikin seurakunnassa toteuttaa ja lisäksi koin vahvaa halua syventyä teologian opintoihin, mikä loppujen lopuksi johti minut sitten Iso Kirjaan. (Vastaaja 24)

Olin saanut Jumalalta kutsun lähetystyöhön jo nuoruudessa. Rukoiltuani asian puolesta jo vuosia ja minulta asiaa tiedusteltaessa vuonna [poisjäämisen vuosi] näihin tehtäviin liittyen, koin Jumalan johtavan minua tähän suuntaan. (Vastaaja 57)

Omaa kutsumusta pohdittaessa pastoriuus koettiin siis joltain osin itselleen sopimattomana: jokin työssä tuntui raskaalta tai itselle vieraalta ja vastaajia tuntui ohjanneen vahva sisäinen veto johonkin toiseen ammattiin, opiskeluihin, lähetystyöhön yms. muihin työtehtäviin. Siitä huolimatta pastoriudesta ei ollut jäänyt vastaajille negatiivista kuvaa ja he saattaisivat pyydetäessä jopa palata pastoreiksi, mutta toisaalta kukaan ei kertonut katuneensa lähtöpäätöstään tai varsinaisesti kaipaavansa takaisin pastorin työhön.

Jos seurakunnasta soitettaisiin ja pyydetäisiin minua töihin, olisin valmis palaamaan takaisin tehtäviin. – – Toisin sanoen, en usko, että on

juurikaan ”muuttuvia tekijöitä”, mitkä/ketkä olisivat saaneet pääni käännettyä opiskeluun lähtemisen suhteen, enkä näe sille edes tarvetta. (Vastaaaja 24)

Mielenkiintoista kutsumusta pohtineissa helluntaipastoreissa oli erityisesti se, että oma kutsumus ei tosiaan rajoittunut vain pastoriuteen vaan Jumalan johdatusta saattoi kokea johonkin toiseen ammattiin, mikä tuntuisi ainakin ajatuksen tasolla eroavan luterilaisesta ja ortodoksisesta pappeuskäsityksestä. Ehkä helluntaipastorit (tai ainakin tämän ryhmän kaltainen osa heistä) ovatkin toiseen ammattiin siirtyjinä enemmän sekulaarin suomalaisen alanvaihtajan kaltaisia. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen¹¹⁰ mukaan 2-3 ammattia työuransa aikana hankkivien ihmisten osuus on jo 1980-luvulta alkaen olleet Suomessa käytännössä sama hiukan reilu 40% väestöstä, joten suomalaisen työelämän perspektiivistä toiseen ammattiin suuntautuvat työstä poisjääneet helluntaipastorit sulautuvat osaksi alanvaihtajien yleensä hyvin tyytyväistä joukkoa.

5.3 Ryhmä 3: Työn ongelmat

Kolmannen ryhmän vastaajien vastauksissa työstä poisjäämisen syinä painottuvat pastorin työssä tai työympäristössä olleet vaikeudet, riidat ja hankaluudet. Tämän ryhmän vastauksissa pastorius kuvautuu pitkälti jonkinlaiseksi taisteluksi. Pastori tuntuu taistelevan vastauksissa niin kulttuurieroja, kummallista johtamis- ja asioidenhoitotapaa, vääryyksiä, epäoikeudenmukaisuuksia, rahapulaa kuin yksittäisiä seurakuntaan kuuluvia henkilöitä vastaan.

No, ensiksikin [poisjäämiseen vaikutti] se, että vuosikausia olin pohtinut järjestelmämme epäasiallisuutta monissa asioissa, rasistisuutta, epäoikeudenmukaisuutta, jopa moraalialia ja etiikkaa ja niin edelleen. Eli jopa rakenteellisen väkivallan mahdollisuutta. (Vastaaaja 16)

Totaalinen väsyminen, uupuminen ja kyllästyminen koko systeemiin. Ensinnäkin väsyin rankkoihin riitoihin, joita työyhteisössäni oli. Seurakunta

¹¹⁰ Lehtola & Sutela 2008, 24.

oli juuri ennen tuloani jakautunut ja koko pastorina oloaikani oli kriisien selvittämistä. – – Toiseksi näissä tilanteissa kun on pahat kriisit päällä, sitä joutuu tekemään monenlaista ja myös kuulemaan monenlaisia tarinoita. (Vastaja 26)

Ankaristakin taisteluista huolimatta kukaan tämän ryhmän pastoreista ei kuitenkaan kuvaa selviytyneensä taistelustaan voittajana, vaan pastorin työurastaan vastaajat saivat pikemminkin väsymistä, turhautumista ja monenlaisia henkisiä haavoja. Viisi vastaajaa kuudestatoista mainitsi siirtyneensä työsuhteen loppumisen jälkeen muuhun kirkkokuntaan tai herätysliikkeeseen pois helluntaiherätyksestä, eikä muidenkaan seurakuntasuhde ole pastoriuden jälkeen jäänyt kovin lämpimäksi tai ristiriidattomaksi.

Pari seurakunnan johtoon lukeutuvaa henkilöä piti yllä suoranaista ajojahtia, jonka seurauksena sisin meni sen verran pahasti haavoille, että jouduin myöhemmin turvautumaan terapiajaksoon asioiden tiimoilta. (Vastaja 11)

Syyt helluntaiherätyksestä pois siirtymiseeni ovat moninaiset enkä näe mitään mahdollisuutta niin suurelle muutokselle, että palaaminen olisi millään tavalla järkevää. (Vastaja 51)

Tämän ryhmän pääluokkia muodostin analyysissä kolme. Ensimmäinen niistä käsittelee vanhimmiston ja pastorin suhteeseen liittyneitä haasteita, toinen erilaisia ”kulttuurisia” haasteita seurakunnan keskellä ja kolmas työn ja työnkuvan ongelmia. Vastausryhmässä on yhteensä 16 vastausta.

Suhde vanhimmistoon

Juha Lehdon mukaan perinteisesti helluntaiseurakunnissa vanhimmiston tehtävä on ollut johtaa seurakuntaa. Kuten Lehto kuitenkin kuvaa, niin samalla tavoin perinteisesti vanhimmiston johtajuuteen ei ole kuitenkaan kuulunut strateginen suunnittelu vaan vanhimpien kokoontumisissa on keskitytty enemmän lyhyen tähtäimen toiminnan suunnitteluun ja seurakuntalaisten sen hetkisistä tarpeista huolehtimiseen. Lehdon mukaan nykyiseen Iso Kirja –opiston pastorikoulutukseen

sen sijaan on sisällytetty myös strategista johtamista, ja pastoreiden lisääntynyt kouluttautuneisuus onkin toinen niistä asioista, joiden Lehto ajatteli tulevaisuudessa vaikuttavan helluntaillaiseen pastoriuteen. Lisäksi pastorin ja vanhimmiston suhdetta ei olla helluntaiseurakunnissa mitenkään määritelty vaan se on muodostunut pikemminkin persoonallisuuksien ja muiden henkilötekijöiden pohjalta.¹¹¹

Näiden tekijöiden valossa ei ehkä olekaan ihme, että pastoreiden ja vanhimmistojen välinen suhde on altis väärinymmärryksille, muutosten alla ja näin ollen myös aineistossani yksi työstä poisjääntiä vauhdittaneiden ongelmien aiheuttaja. Pahimmissa tapauksissa vastauksissa kuvattu vanhimmiston johtajuus lähenteli mielivaltaista tyranniaa, jossa vanhimmat käyttivät valtaa pastorien yli suorastaan väkivaltaisesti.

Joku vanhimmistosta alkoi kaivaa maata jalkojen alta, toimia minua vastaan selkäni takana. (Vastaja 14)

[Työstä poisjäämiseen] vaikutti seurakunnan hallituksen (vanhimmat ja hallitus olivat meillä yhdessä) halu johtaa seurakuntaa. Pastoreiden työ alistettiin niin hengellisesti kuin toiminnallisesti hallituksen alle. Hallitus oli kuitenkin haluton monista pastoreiden pyynnöistä huolimatta haluton määrittelemään johtajuutta millään tavalla. He eivät tuntuneet ymmärtävän mitä hengellinen johtajuus tarkoittaa. (Vastaja 19)

Näitä johtajuuden kauhutarinoita useammin onneksi vanhimmistoille perinteisesti oletetun johtajuuden kuvattiin olevan jotenkin vähemmän radikaalisti ikään kuin ”hukassa”. Seurakunnissa vanhimmistot ikään kuin toimivat seurakunnan johtajina, mutta käytännössä seurakuntakulttuurista puuttui toimiva tapa esimerkiksi saada aikaan muutoksia. Samoin kun edellisen ryhmän työn turhaumien yhteydessä, niin pastori ei nytkään itse ”omistanut” johtajuutta niin paljon, että olisi itse voinut vielä haluamiaan muutoksia läpi, mutta toisaalta myös vanhimmistoilta tuntui puuttuvan toimivalle johtajuudelle olennainen ominaisuus käsitellä muutostarvetta jollain

¹¹¹ Lehto 2004, 7, 26-28.

rakentavalla tavalla.

Johtajuus seurakunnissa on hakusessa. Vanhimmistot tuottaa ongelmia pastoreille. Vanhimmistoissa pärjää hyvin vain, jos tyytyy tekemään asiat niin kuin ennenkin, mikäli haluaa toteuttaa kutsuaan siten, että jotain muutoksia haluaisi saada aikaan, niin tulee paljon ongelmia. (Vastaja 17)

Vanhimmistojen johtajuuden epävarmuutta heijastivat myös ne tilanteet, joissa pastorit olivat törmänneet ongelmiin jonkun yksittäisen vanhimmiston ulkopuolisen seurakuntalaisen kanssa. Tällaisissa tilanteissa pastorit odottivat vanhimmistoilta tukea ja asiaan puuttumista, mutta käytännössä aineistoissa esiintyneet tapaukset olivat päättyneet niin, että vanhimmiston valta ei ollut riittänyt kovin paljon sympatiaa pidemmälle. Toki työstä poisjäämistä kuvaavat vastaukset sisältävät luonnollisesti varmasti ne kaikista negatiivisimmat kokemukset vanhimmistojen nurjista puolista ja osoittavan selkeimmin vanhimmistojen varaan rakennetun johtajuuskulttuurin toimimattomuuden. Näiden vastausten perusteella seurakuntien johtajuus nimenomaan vanhimmistoihin linkittyneenä tuntuu kuitenkin olevan jonkinlaisessa kriisissä.

Seurakuntakulttuuria koskevat erimielisyydet

Toinen seurakunnan ongelmia käsittävä vyyhti sisältää erilaisia seurakuntakulttuuria koskevia erimielisyyksiä, jotka tiivistyvät osuvasti seuraavan työstä poisjääneen pastorin kommenttiin:

[Työstä poisjäämiseen vaikutti] turhautuminen turhiin, typeriin, asiattomiin, lapsellisiin ja idioottimaisiin teologisiin, semi-teologisiin, muka-teologisiin tai ei millään tavalla teologisiin väittelyihin, skismoihin, asioihin ja ongelmiin. – – Väsyin siihen, että paikallisseurakunnan häikäilemättömälle, härskille, sairaalle ja epäraamatulliselle menolle ei loppu viimein voida tehdä yhtään mitään. Paikallisseurakunnan luottamuksen menettänyt ei käytännössä koskaan saa enää luottamustaan takaisin ja mahdollisuus toimia helluntailiikkeessä on iäksi mennyt. (Vastaja 51)

Tässä pääluokassa ongelmat eivät vastaajien mukaan johtuneet enää seurakunnan vanhimmistosta vaan yleisempään seurakuntakulttuuriin oli eksynyt ongelmia aiheuttaneita elementtejä. Näistä kulttuurieroja koskevista ongelmista ensimmäinen oli törmäys nuorten ja muun seurakunnan välillä. Nuorten ja muun seurakunnan välisistä yhteentörmäyksistä kertoneet pastorit olivat mitä ilmeisimmin toimineet seurakunnassa nuorisotyössä ja työssä ollessaan huomanneet, että vaikka olivat saaneet toteuttaa itseään ja ajatuksiaan nuorten kesellä vapaasti, niin kaikki seurakuntalaiset eivät olleet heidän työhönsä samalla tavalla tyytyväisiä.

”Nuorisotyössä käytetyt toimintamuodot eivät miellyttäneet kaikkia.”
(Vastaja 11)

Yhtenä tehtävänäni koin nuorten sukupolven varustamisen niin, että he voisivat kokea kuuluvansa seurakuntaan, olla tulevaisuudessa sen ’omistajia’ ja johtajia. Todellisuudessa jo aiempaan ikäryhmään kuuluvat, nyt lapsiperheissä olevat, olivat jääneet tästä paitsi. Nuorisotyössä sai tehdä kaikenlaista, mutta kun se tuotiin koko seurakuntaan, alkoi ongelmat.
(Vastajat 20)

Toiseksi pastorit kertoivat turhautuneensa seurakunnassa vallinneeseen toimintakulttuuriin, joka näkyi esimerkiksi kyvyttömyytenä aidosti keskustella ongelmista tai kestää erilaisia mielipiteitä. Vaikeat asiat tunnuttiin lakaisevan mielummin maton alle ja niistä hyssyteltiin kuin että niistä olisi avoimesti ja vastavuoroisesti keskusteltu. Kolmanneksi työstä poisjäämistä aiheutti seurakunnan hengellinen kulttuuri, joka vastaajien mielestä heijasteli jopa vääristynyttä kuvaa Jumalasta ja kristillisyydestä. Kolmannen vastausryhmän kertomukset olivat tunnesävyiltään kaikista negatiivisimmin latautuneita, ja syvä pettymys ja viha nousivat aineistossa esiin erityisesti paikallisseurakunnan koko kulttuurin vääristymisestä puhuttaessa.

Mielestäni vanhimmiston vaihto tai heidän erottamisensa ei olisi paljoakaan muuttanut tilannetta. – – Helluntailaisuudessa opetus on jo alunperin mennyt

ihmisen kokonaisvaltaisessa hoitamisessa ”päin Karjalan mäntyä”.
(Vastaja 46)

Minun tapauksessani tietysti oman paikallisseurakuntani toiminnassa, kulttuurissa ja johtajistossa olisi pitänyt tehdä sellainen suursiivous, ettei sellainen ole inhimillisesti katsoen mahdollista. Sama kulttuurin muutos tarvitaan koko herätysliikkeeseen, mutta en usko senkään olevan mahdollinen. (Vastaja 51)

Kolmas vastausluokka sisälsi myös helluntailaisuuden tulevaisuuteen kaikista pessimistisimmin suhtautuneet vastaukset.

Työtä ja työnkuvaa koskevat ongelmat

Viimeisenä työn ongelmia kuvaavana pääluokkana työstä poisjääneiden pastoreiden vastauksista nousi esiin varsinaiseen työhön ja työnkuvaan liittyviä ongelmia.

16 vuoden työjakso hankalia työaikoja (illat sekä viikonloput) sekä liian suuria työtuntimääriä vaativat vähitellen veronsa. (Vastaja 11)

Vanhimmisto alkoi vaatia osallistumista kokouksiin myös vapaa-ajallani.
(Vastaja 17)

Ensisijaisesti halusin vaihtaa alaa hankalien työaikojen ja kroonisen rahapulnan vuoksi. Tykkäsin työstäni ja olin siinä hyvä, mutta koin, ettei sillä elätä viisihenkistä perhettä sillä tasolla, jolla mielestäni miehen perheen päässä tulisi kyetä vastaamaan taloudenhoidosta. En pystynyt elämään niin kuin opetin. Työajat ajoittuivat minulla pääasiassa iltaan ja viikonloppuun, mikä ei enää toiminut, kun muun perhe arki alkoi lasten kouluun ja päiväkotiin menoon myötä pyöriä 8-16 –tyyppisesti. (Vastaja 32)

Aikaisempiin pastoreiden ja pappien työhyvinvointia tutkineisiin tuloksiin suhteutettuna oman aineistoni tulokset sopivat niihin paremmin kuin hyvin. Niin Niemelän, Vainion kuin Uskinen kuvaukset työn liiasta kuormittavuudesta toistuivat

myös omassa aineistossani eikä toisaalta helluntailainen pastori ainakaan näiden vastausten perusteella tuntunut eroavan luterilaisten tai ortodoksisten pappien tai myöskään Uskin yli 15 vuotta sitten tutkimien helluntaipastorien kokemuksista. Tässä ryhmässä toistuivat myös jo toisen ryhmän yhteydessä esiin tulleet toiveet selkeämmästä työnkuvasta ja työajan tarkemmasta määrittelystä sekä työnohjauksesta.

5.4 Ryhmä 4: Jaksaminen loppuminen

Tämän ryhmän vastauksissa keskiössä on vastaajan oma työssä jaksaminen ja tässä tapauksessa oikeastaan enemmän tuon jaksamisen loppuminen. Vastaukset muistuttavat sisällöltään melko paljon kolmannen ryhmän vastaajien kertomuksia, mutta erona kolmanteen ryhmään tämän ryhmän vastaajat ovat kerronnassaan enemmän introspektiivisiä: monessa vastauksessa kirjoitetaan itsestä pastorina ja omista ongelmistaan ja työtavoistaan. Jos kolmannen ryhmän pastoriutta voidaan kuvata taisteluna, on tämän ryhmän pastorina oleminen kertomus väsymisestä, jossa alun into pikkuhiljaa hiipuu liian raskaan työn paineessa.

Olen analyysissani jakanut tämän ryhmän poisjäämistä selittävät syyt kahteen pääluokkaan, joista ensimmäinen kuvaa pastorin oman jaksamisen loppua ja toinen taas sitä, millainen osuus seurakunnalla tai laajemmalla helluntaiyhteisöllä oli tuohon jaksamisen loppumiseen.

Oman jaksamisen loppuminen

Ensimmäisenä oman jaksamisen alueena pastoreita kuormittivat oman henkilökohtaisen elämän kriisit, jotka eivät suoranaisesti mitenkään liittyneet pastorin työhön.

Toistuvat rankat oman elämän kriisit: lapsen kuolema, läheisen avioero ja muut lähipiirin kriisit. (Vastaaja 5)

Suurimpana syynä töitten lopettamiselle pidän omia kriisejä ja ongelmia,

jotka tuli esiin haastavassa työssä. (Vastaaja 52)

Vaikka yksi tämän luokan vastaajista pitkin suurimpana pastorin töiden lopettamisen syynä omia kriisejään ja ongelmiaan, suurimmalla osalla omiin ongelmiin yhdistyi voimakkaasti pastorin työstä peräisin oleva kuormitus. Jaksamisen loppumisen kohdalla siihen johtaneet syyt tuntuivatkin olevan erityisen tiukasti toisiinsa limittyneenä. Kuten yksi vastaajista kuvaa, niin ”oman jaksamisen äärirajoilla ei enää jaksanut yrittää ymmärtää toisen väsymystä ja asennetta, vaan se hyppäsi raakasti silmille nakertaen nyt näkyvästi omaa olemista” (Vastaaja 2). Omassa henkilökohtaisessa elämässä tapahtuneet kriisit vaikuttivat altistavan pastoreita kokemaan myös työn puolelta tulevan normaalinkin kuormituksen tavallista voimakkaampana.

Useassa vastauksessa työstä poisjääminen olikin jonkinlainen yhdistelmä sekä omaa väsymystä, johon yhdistyi pastorin työstä tuleva kuormitus.

Yhteisön jaksamista syövä voima

Toisaalta tämän ryhmän vastaajia kuluttivat erilaiset tekijät seurakuntayhteisössä. Tämänkin ryhmän yhteydessä esiin nousivat hankalat työajat, epäselvä työnkuva, työyhteisössä olevan ihmissuhdeongelmat, työn ja vapaa-ajan erottamisen vaikeus ja oma riittämättömyyden tunne haastavien tilanteiden keskellä.

Erityisesti [poisjäämiseen vaikutti] työn 24/7 luonne, jolloin ei ole mahdollista olla todella vapaalla, ellei katoa paikkakunnalta. Vastuut kuitenkin odottivat aina vapaan/loman jälkeen, joten aivoja ei saanut laitettua ”narikkaan” Seurakuntayhteys muuttui työyhteydeksi, mikä omalta osaltaan väsytti –edes vieraassa seurakunnassa en saanut olla vain kuulijana. (Vastaaja 28)

Myös muut asiat turhauttivat.

– – *[K]oin olevani sirkustirehtööri, jonka vastuulla on antaa kansalle leipää ja sirkushuveja. Samalla tiedostin, että näen itse seurakuntaelämän Kristus-*

ja sanakeskeisenä, enkä tunne- ja toimintakeskeisenä. Pastorina joutui kuitenkin pyörittämään tietynlaista kuviota, johon vanhimmistot oli sitoutunut. (Vastaja 1)

Herätys kirkollistuu ja samoin käy sen jäsenille. Tämä synnyttää valtavan vajauksen seurakunnan vastuunkatoon. Enemmän ja enemmän paine on niillä, jotka ovat sitä varten ”palkattu”. (Vastaja 9)

Uupuminen työhön ja osittain turhautuminen helluntaiteologian painotuksiin. Esimerkiksi armo tuntui usein käytännön tasolla olevan kadoksissa ja toisaalta ihmisiä vaadittiin mukautumaan mielestäni liian yhdenmukaiseen muottiin. (Vastaja 29)

Helluntailaisuuden kriittisestä tarkastelusta huolimatta tämän ryhmän vastaajat eivät kuitenkaan nähneet helluntaiherätyksen tilaa aivan toivottomana. Pastoriuteen ja seurakuntien rakenteeseen annettiin erilaisia kehittämissuhteita ja monessa vastauksessa pohdittiin vaihtoehtoja tapaa tehdä pastorin työtä ja jaksaa siinä.

Reilu anteeksipyyntö ja vääryyksien korjaaminen olisi tietysti voinut auttaa. Mutta kokonaisuutena vahvempi organisaatio niin valtakunnallisella kuin paikallisellakin tasolla toisi turvaa ja vakautta pastorin työhön. Vanhoissa kirkkokunnissa hengellinen virka kantaa persoonaa, meillä asia on toisin päin. (Vastaja 5)

Jälkeenpäin ajatellen olisi ollut mahdollisuus jatkaa jos 1) olisi ollut tarpeeksi läheiset ja luottamukselliset suhteet seurakunnan johdon kesken 2) luottamus olisi tuonut turvallisuutta ja vahvistanut motivaatiota etsiä ratkaisua 3) toimenkuvaa olisi pitänyt muuttaa ja järjestää mahdollisuus opintojen suorittamiseen. (Vastaja 54)

5.5 Ryhmä 5: Työsuhteen päätyminen

Viidennen ryhmän vastaajien yhdistävä piirre on se, että kaikkien työsuhde oli päättynyt tavalla tai toisella heidän itse sitä tahtomattaan. Tämän ryhmän seitsemästätoista vastaajista kolme oli jossain vaiheessa työskennellyt pastorina, mutta jonkun uralle tulleen tauon jälkeen pastorin ura ei ollut auennut enää uudestaan.

*Olen hakenut töitä helluntaiseurakunnista, mutta en ole tullut valituksi.
(Vastaaja 31)*

Ajauduin pois piireistä. Halu oli kova jatkaa pastorin hommissa, mutta latu ei vaan auennut. (Vastaaja 33)

Työsuhteeni oli lähtenyt lähtökohdasta, että asioiden mennessä hyvin, siinä olisi minulle työpaikka. Muutamaa kuukautta myöhemmin kävimme vakavan kehityskeskustelun. Oli käynyt ilmeiseksi, että en ole pystynyt vastaamaan niihin odotuksiin, mitä esimiehelläni, seurakunnan johdolla ja nuorisotyöstä vastaavilla henkilöillä oli. (Vastaaja 40)

Loput vastaajat oli joko irtisanonut tai heidän määräaikaisen työsuhteen oli päättynyt eikä uutta oltu enää solmittu. Heistä osa oli kokenut työsuhteen loppumisen reiluna, kun taas jotkut kokivat joutuneensa pois töistä epäoikeudenmukaisesti, painostettuina tai jonkun vääryyden seurauksena. Kokemukset työsuhteen päättymisen oikeudenmukaisuudesta olivat siis ryhmän sisällä varsin erilaisia: kokemusspektrin toisen laidan muodostaa vastaus, jossa irtisanominen koettiin aidosti talousvaikeuksien seuraukseksi, kun taas toisessa laidasta löytyy tarinoita, joissa pastori koki tulleen savustetuksi ulos joko talouteen tai johonkin muuhun tekaistuun syyhyn vedoten.

Tämän ryhmän karut kokemukset olivatkin aika rajua luettavaa, sillä tämän ryhmän epäoikeudenmukaisimmilta tuntuissa tapauksissa pastori oli irtisanottu esimerkiksi avioeron tai sairauden vuoksi.

Sairastuminen, sen johdosta alentuneet voimavarat jaksaa seurakunnan

johtajana olivat viralliset selitykset, joilla sain potkut työstäni. (Tämä oli kaikkien asiantuntijoiden mukaan täysin laitonta, mutta en riitauttanut juttua, enkä lähtenyt kinaamaan, koskaan en halua tehdä hallaa seurakunnalle, enkä myöskään elämäntyölleni). (Vastaaja 22)

Avioero ja asiaan liittyvien asioiden käsittelyn epäoikeudenmukaisuus pastoreiden ja vanhinten keskuudessa. Pyysin kirjallisesti asioiden käsittelyä, keskustelua ja sopimista, mikäli olisi tarve sopia. Pastori totesi ”ei pienintäkään tarvetta”. (Vastaaja 23)

Koska ryhmän vastaukset muodostivat aika heterogeenisen joukon, hahmottui helluntailainen pastorius tässä ryhmässä aika laajalla skaalalla. Vastaukset olivat niiden karuudesta huolimatta usein tässä ryhmässä lyhytsanaisia ja monessa niissä saatettiin vain aika eleettömästi todeta työsuhteen päättyneen irtisanomiseen. Koska työ on suomalaisille keskeinen identiteetin ja itsetunnon osa, voi olla, että irtisanonut tai irtisanoutumaan painostetut vastaajat eivät edes tässä nimettömässä kyselyssä halunneet alkaa velloa huonoissa kokemuksissaan. Osan vastaajien kohdalla työsuhteen päättymisestä oli kaiken lisäksi kulunut jo useita vuosia, jolloin lyhyen vastauksen erityisesti ymmärtää. Lisäksi osa tarinoista oli epäoikeudenmukaisuudessaan todella karuja, joten niiden muisteleminen ja kertominen sähköpostilla jonkin tutkimuksen aineistoksi ei ehkä suurimmassa määrin kannustanut kirjoittamaan kokemuksistaan mahdollisimman seikkaperäisesti ja tunteellisesti.

5.6 Mitä helluntaipastorius on?

Pyrittäessä jäsentämään helluntaipastorien työstä poisjäämistä, on ymmärtämisen kannalta mielestäni välttämätöntä ymmärtää ylipäätänsä helluntailaista pastoriutta. Tästä välttämättömyydestä huolimatta tutkimusprosessin edetessä kuitenkin huomasin, että pastorina olemisen hahmottaminen on ainakin oman tutkielmani kohdalla olennaisuutensa ohella myös vaikeaa ainakin kahdesta syystä. Ensiksikin aineistoni muodostui valmiiksi tehdyistä haastatteluista, joissa ei oikeastaan oltu kiinnostuneita varsinaisesti pastoriudesta, siis esimerkiksi pastorin työnkuvasta, roolista, itseymmärryksestä, ammatillisuuden rakentumisesta, yksityisen minän ja

työminän suhteesta, eikä siinä siten luonnollisestikaan kysytty suoranaisesti pastorina olemista jäsentäviä kysymyksiä. Kysymysten fokus oli sen sijaan suoraan pastorin työn lopettamisessa ja sekä kysymyksissä että vastauksissa jo jollain tavalla tunnuttiin oletettavan, että kaikki kyselyn osapuolet jakavat yhteisen käsityksen helluntaipastorina olemisesta. Tätä vaikutelmaa kenties osittain selittää myös se, että kaikki haastatteluja keränneet olivat jossain vaiheessa itse toimineet helluntaipastoreina, ja vastauksissa kirjoittajat tuntuivat todellakin kuvaavan kokemuksiaan kuin pastorina toiselle pastorille.

Vaikka pastoriuden eksplikoitua kuvausta aineistossa ei juurikaan tehty, tulivat vastaajat kuitenkin huomaamattaankin määritelleeksi ja rajanneeksi sitä. Ylipäättänsä kuvaukset työstä poisjäämisestä määrittävät niitä asioita, jotka pastorina olemisen loputtua niin ikään loppuivat ja jotka näin muodostavat pastorina olemista. Niin ikään työn loppumisesta kerrottaessa vastaajat nimesivät myös elementtejä, jotka toisaalta olivat osa ammatillista pastorina toimimista, mutta toisaalta myös pastorina olemista suurempia ja jatkuvampia. Tällaisia asioita olivat esimerkiksi oma henkilökohtainen kutsumus ja kuuluminen paikallisseurakuntaan, jotka kummatkin olivat keskeinen osa nimenomaan pastoriutta, mutta jotka toisaalta saattoivat edelleen jatkua voimakkaina pastorina työskentelemisen loputtua. Pastorin ammatissa toimiminen kuvattiin monisäikeiseksi yhdistelmäksi kutsumusta, seurakuntayhteyttä, työnantaja-alainen -suhdetta, pastorin työnkuvaa ja roolia, helluntailaisuutta ja kristillistä teologiaa, joista osa liittyi voimakkaammin nimenomaan ammatilliseen pastoriuteen ja osa taas laajemmin elämään.

Tämä pastorina olemisen monisäikeisyys onkin mielestäni toinen asia, miksi pastoriuden ymmärtäminen tai sen selkeä rajaaminen on haastavaa. Samoin kuin monessa muussakin ihmisten kanssa tehtävässä työssä niin ei pastorin ammatissakaan ole täysin mahdollista erottaa yksityistä minää ammatillisesta. Samoin kuin hyvä opettaja, terapeutti, poliitikko tai poliisi on ainakin useimpien mielissä myös yksityisessä elämässään velvollinen elämään ammattinsa arvoihin sopivalla tavalla ollakseen uskottava, on pastorin ammatissa myös vaikea erottaa arkiminää professionaalista. Kolmas aineistoon nojaava pastoriuden määrittelemisen kannalta vaikea seikka on tutkimusaineistoni negatiivinen lähtökohta. Aineisto käsittelee pastorien työstä poisjäämistä ja siihen on siten valittu vain ex-pastoreita,

mistä johtuen myös pastoriuden määrittelyä lähestytään negaation kautta. Niinpä helluntaipastoriudesta puhuessa aineistoni pohjalta onkin syytä tiedostaa se, että sen antama kuva saattaa olla jossain kohdissa liiankin pessimistinen ja lopullisia totuuksia helluntailaisesta pastoriudesta sanottaessa olisi hyvä kuulla kokemuksia myös tällä hetkellä pastorin työssä olevilta.

Näistä kaikista haasteista huolimatta yritän kuitenkin vielä analyysini lopuksi kerätä yhteen jotain helluntailaisen pastoriuden määrittelyä aineistoni pohjalta. Katselen aineistoni muodostamaa kuvaa helluntaipastoriudesta verraten sitä tutkimukseni taustaan. Etenen vertailussani niin ikään taustan mukaisessa järjestyksessä: ensin tarkastelen aineistoni pastorikuvaa suhteessa suomalaiseen työelämään, sitten osana kristillistä työtä ja viimeisenä sen suhdetta aikaisempaan helluntaipastoreista tuotettuun tietoon.

Suomalaisen työelämän kehityksessä helluntailainen pastoriuus näyttää ehkä hiukan ironisestikin olevan linjassa sen suuren trendin kanssa, että vaikka työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen eteen on viimeisinä vuosikymmeninä nähty entistä enemmän vaivaa ja työtä on tutkittu entistä enemmän, niin silti työssä koettu hyvinvointi ei ole lisääntynyt. Konkreettisenä esimerkkinä monet Antti Uskin vuonna 1999 julkaistussa tutkimuksessa esiintyneet helluntaipastorin työn epäkohdat näkyvät aivan samantlaisina omassa aineistossani siitakin huolimatta, että Iso Kirjasta on pastoreista tehty muutama gradu, Help ry on perustettu ja pastorien työhyvinvointia on käsitelty helluntailiikkeessä muillakin foorumeilla. Eräs aineistoni arvatenkin vanhimmista vastaajista kertoi vastauksensa yhteydessä lähteneensä ”evangeliumin työhön” jo joitakin aikoja sitten hiukan päälle kaksikymmentävuotiaana ja kuvasi sen aikaisen pastoriuden toimineen niin, että siihen aikaan ”ei ollut työsopimuksiakaan ja palkka oli kannatus.” Onneksi helluntailainen pastoriuus on ottanut tuosta ajasta suuria harppauksia kohti parempia pastoreiden työolosuhteita, mutta aineistoni negatiivisten kokemusten perusteella työhyvinvoinnissa riittää silti vielä työtä.

Aineistoni helluntailainen pastoriuus tuntuu sopivan hyvin yhteen myös suomalaista työelämää koskevan työhyvinvointipohdintojen kanssa. Helluntaipastorinkin työhyvinvoinnin toteutuminen edellyttää niin johtamisen, henkilösuhteiden,

palkkauksen, turvallisuuden ja muiden toimeentulotekijöiden olemassaoloa, mutta niiden lisäksi myös helluntaipastorin todellinen työtyytyväisyys on seurausta myös hyvin suoritetusta työstä, onnistumisen ilosta ja oikeudenmukaisesta työstä saadusta tunnustuksesta. Erityisesti neljännen vastaajaryhmän kohdalla näyttäytyi todeksi myös se, että jos työntekijä ei koe pärjäävänsä työssään tai hänellä ei vaikka henkilökohtaisen elämän kriisien vuoksi ole käytettävissään riittäviä resursseja jaksaa työssä, hän altistuu stressille ja uupumukselle. Sillä suotuisissa olosuhteissa työ voimaannuttaa, mutta pahimmillaan se vain luo pahoinvointia lisäävän kierteen.

Kristillisen työn viitekehyksessä aineistoni helluntailaisella pastoriudella tuntui niin ikään olevan paljon yhteistä luterilaisen ja ortodoksisen kirkon pappien kanssa erityisesti työhyvinvoinnissa ja työssä koetuissa haasteissa. Toki omassa aineistossani oli mukana myös karuja tarinoita irtisanomisesta ja suoranaisestä henkisestä väkivallasta, jotka taas puuttuivat Niemelän ja Vainion tutkimuksista. Niemelä ja Vainio käsittelivät omissa tutkimuksissaan työsuhteessa olevia pappeja kun taas oma aineistoni muodostui työsuhteen syystä tai toisesta jättäneistä, joten tavallaan ymmärrettävästi vain omassa aineistossani oli mahdollista olla esimerkiksi irtisanottuja. Jotta helluntailaista pastoriutta voisi kunnolla verrata karuudessaan muihin kristillisiin töihin, olisi oikeudenmukaista haastatella työstä poisjääneitä myös muista kirkkokunnista.

Kutsumuksen suhteen helluntaipastorit tuntuvat olevan pappeja heterogeenisempaa joukkoa. Osa helluntaipastoreista suhtautui kutsumukseen luterilaiseen tapaan elinikäisenä ja suurena sitoumuksena, mutta osa pastoreista taas eli pastoriuden eräänlaisena oman elämänsä ja kutsumuksensa välivaiheena. Helluntailaisessa pastoriudessa mielenkiintoinen kysymys koskee myös pastorin ja luterilaisen papin mahdollista vastaavuussuhdetta ja sitä, mikä on helluntailaisen vanhimmistön jäsenen ja helluntaipastorin roolien välinen ero. Vaikka helluntailaisuudessa on perinteisesti haluttu järjestää seurakunnallinen elämän Uudesta testamentista löytyvän alkuseurakunnan mallin mukaisesti ja sen kirjaimellisen toteutumisen onnistumiseen on varmasti myös tosissaan uskottu, niin suomalaisessa kontekstissa on mielestäni silti relevantti pohdinta kysyä sitä, paljonko luterilainen kirkko on seurakuntamalleineen vaikuttanut suomalaisen helluntaiherätyksen seurakuntarakenteeseen. Hyvä kysymys koskeekin sitä, onko luterilainen

pappeuskäsitys vaikuttanut enemmän helluntailaiseen vanhimmistokuvaan kuin oikeastaan ymmärrykseen helluntaipastorin roolista?

Kaiken kaikkiaan helluntailainen pastorius vaikuttaa aineistoni perusteella olevan heterogeenista ja monimuotoista.

6 LOPUKSI

Olen tässä tutkielmassani pyrkinyt hahmottamaan vastausta siihen, miksi Suomen helluntaiherätyksen seurakunnissa työskennelleet pastorin ovat jääneet työstään pois. Olen tehnyt tuota etsintää logiikalla, jossa työstä poisjäämistä voi ymmärtää vain tarkastelemalla ensiksi työssä olemista. Tutkielmani taustaluvussa avasin ensin hiukan suomalaista yleistä työelämää, sitten kristillistä työtä evankelis-luterilaisen ja ortodoksisen kirkon kautta ja viimeiseksi keskityin helluntaipastoreista tehtyihin tutkimuksiin. Analyysiosiossa tyypittelin helluntaipastoreiden työstä poisjääntiä koskevat vastaukset viiteen eri ryhmään ensimmäisen tutkimuskysymykseni vastaukseksi ja armotonta aikarajaa vastaan kilpaa juossen yritin vielä hahmotella jotain kokonais kuvaa helluntailaisesta pastoriudesta aineistoni pohjalta.¹¹²

Mitä tästä tutkielmasta ja työstä poisjääneiden helluntaipastoreiden elämäntarinoiden perehtymisestä sitten oikeastaan jäi käteen? Ensiksikään en vielä nyt tutkimusprosessin loppupuolellakaan osaa vieläkään sanoa vastausta siihen minulta useimmiten kysytyyn kysymykseen, että mikä oli yleisin syy helluntaipastorien työstä poisjäämiseen. Tutkielman teko on pikemminkin saanut minut näkemään helluntailaisen pastoriuden diversiteettiä vielä aiempaakin enemmän ja toisaalta tajuamaan sen, kuinka rajallisen määrän toisen ihmisen elämäntarinasta voi ymmärtää sähköpostihaastattelua lukemalla – saati sitten että sen perusteella pitäisi hahmottaa kuvaa kokonaisesta herätysliikkeestä ja ammattiryhmästä.

Jatkotutkimusehdotuksista ajattelen, että helluntaialista pastoriutta on viimeisten vuosien aikana tutkittu työn kuormittavuuden ja sen huonojen puolien näkökulmasta melko kattavasti ainakin suhteessa pastoriuden positiivisempaan tarkasteluun. Mikäli helluntaipastoriuden työhyvinvointia haluaisi kehittää tutkimuksen avulla, yksi mielestäni varteenotettava tutkimusidea olisi tutkia työssä olevien pastoreiden roolikarttaa: siis pyrkiä erittelemään missä kaikissa rooleissa pastori arjessaan toimii. Oman tutkimukseni pohjalta jäin kesken jääneissä analyysiluokissani pohtimaan

¹¹² Lukijalle viisaudeksi, kehotukseksi ja anteeksipyyntöksi on sanottava, että näissä kilpailuissa aikarajat yleensä aina voittavat – fakta, jonka tästäkin tutkielmasta erityisesti loppua kohti tullessa totisesti huomaa.

helluntaipastorin työn epämääräisyyttä. Toisaalta pastorit tietävät kyllä mitä tekevät seurakuntaelämässä ollessaan, mutta toisaalta pastorius tuntuu olevan todella monenlaista ja sen suhde vaikkapa kutsumukseen, vanhimmiston jäseniin tai johtajuuteen on todella monipuolista. Helluntailaisilla pastoreilla vaikuttaa omassa arjessaan edelleen olevan paljon tilaa muovata työtään persoonansa näköiseksi.

Toivon kuitenkin, että helluntaipastoreita koskeva tutkimus jatkuu – joko Iso Kirjan opinnäytteissä tai jossain muualla. Sillä vaikka tutkielmat eivät itsessään maailmaa pelasta, niin tuottakoot ne silti tulevaisuudessakin jonkinlaisia käytännöllisiä työkaluja niin pastoreille kuin vanhimmistoillekin luoda kestävämpää pastorin työuraa ja tulevaisuutta.

LÄHTEET

Ahonen, Lauri. 1994. Suomen helluntaiherätyksen historia. Hämeenlinna: Päivä.

Alasuutari, Pertti.

2001. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

2004. Suunnitelmataloudesta kilpailutalouteen. Miten muutos oli ideologisesti mahdollinen. Yhteiskuntapolitiikka 69 (1).

Ali-Löytty, Asko. 2013. Musiikin kuunteluun perustuvien harjoitteiden hyödyntäminen työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. Pro gradu –tutkielma. Iso Kirja –opisto / University of Wales.

Dey, Ian. 2004. Grounded Theory. Teoksessa Clive Seale, Giampietro Gobo, Jaber F. Gubrium & David Silverman (toim.) Qualitative Research Practice, 80-93.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Green, Francis. 2006. Demanding work: the Paradox of Job Quality in the Affluent Economy. New Jersey: Princeton University Press.

Harvey, David. 2008. Uusliberalismin lyhyt historia. Tampere: Vastapaino.

Helander, Eila. 1987. Naiset eivät vaienneet. Naisevankelistainstituutio Suomen helluntailiikkeessä. Helsinki: Suomen kirkkohistoriallinen seura.

Helluntaiseurakuntien työntekijät Help ry:n nettisivut.

<http://www.helpry.com/index.html> Viitattu 25.7.2015.

Julkunen, Raija.

2001. Suunnanmuutos. Tampere: Vastapaino.

2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Kallinen, Vesa. 2005. Näkökulmia helluntailaiseen spiritualiteettiin. Ristin Voitto lehti. 1.6.2005, 10-11.

Kasvio, Antti. 2007. Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelien ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa A. Kasvio (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 30-43.

Kirkon tilastollinen vuosikirja 2014. 2014. Helsinki: Kirkkohallitus.
<http://sakasti.evl.fi/tilastollinenvuosikirja>. Viitattu 16.7.2015.

Latokangas, Katri (toim.) 2015. Polku. Keinoja työsuhteen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Ideapajoja seurakuntien johdolle ja työntekijöille.
http://www.helpry.com/HELP%20ryn%20julkaisuja%201_2015_Polku_Keinoja%20tyosuhteen%20ja%20tyohyvinvoinnin%20kehittamiseen.pdf Viitattu 25.7.2015.

Latokangas, Katri. 2015. Mentori, aktori vai molempia? Opas seurakuntatyöntekijöille.
http://www.helpry.com/HELP%20ryn%20julkaisuja%202_2015_Mentori%20aktori%20vai%20molempia_Opas%20seurakuntatyontekijoille.pdf Viitattu 25.7.2015.

Laine, Timo. 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS -kustannus.

Lehto, Anna-Maija. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa A. Kasvio (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 93-105.

Lehto, Juha. 2004. Helluntaipastori – profeetta, pappi, palvelija ja paimen. Pastorin johtajuusrooli suomalaisessa ja etiopialaisessa helluntailiikkeessä. Pro gradu –tutkielma. Iso Kirja –opisto.

Lehtola, Anna-Maija & Sutela, Hanna. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksien tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Martikainen, Marja & Haverinen, Liisa. 2004. Grounded theory -menetelmä kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Teoksessa P. Kansanen & K. Uusikylä (toim.) Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät. Jyväskylä: PS -kustannus, 133-157.

Melin, Harri. 2007. Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 17-29.

Miettinen, Timo, Pulkkinen, Simo & Taipale, Joona. 2010. Fenomenologian ydinkysymyksiä. Helsinki: Gaudeamus.

Mäkilä, Petri. 2010. Helluntailainen. Klassisen helluntailaisuuden teologinen ihmiskäsitys. Helsinki: Kuva ja Sana.

Niemelä, Kati.

2010. Papisto ja kanttorit 2010. Akavan kirkollisten ammattijärjestöjen jäsenkyselyn raportti. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 20. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

2014. Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista. Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 38. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Niemelä, Kati & Palmu, Harri. 2006. Papisto ja kanttorit 2006. Akavan kirkollisten ammattiliittojen jäsenkyselyn raportti. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 11. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

Pyöriä, Pasi. 2012. Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys.

Helsinki: Gaudeamus.

Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Ruohomäki, Jouko. 2009. Karismaattisuuden kutsu. Karismaattisen kristillisyyden historiallinen kehitys helluntailiikkeeksi. Keuruu: Aikamedia.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna.

2006. Edustavuus. Luku 6.2.4. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_4.html Viitattu 26.7.2015.

2006. Grounded Theory. Luku 5.2. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_4.html Viitattu 26.7.2015.

Sennett, Richard. 2007. Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.

Siltala, Juha. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava.

Sintonen, Matti. 2007. Tiede, usko, arki ajattelu (ja filosofia). Teoksessa K. Raivio, J. Rydman ja A. Sinnemäki (toim.) Rajalla. Tiede rajojaan etsimässä. Helsinki: Gaudeamus.

Sopanen, Tapio. 2007. Aika aikaa kutakin. Helluntaipastorin ajankäyttö. Pro gradu – tutkielma. Iso Kirja –opisto / University of Wales.

Suomen Helluntaikirkon nettisivut.

http://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/yleistietoja_helluntaiheratyksesta Viitattu 24.7.2015.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työvoima 2025 : täystyöllisyys, korkea tuottavuus ja hyvät työpaikat hyvinvoinnin perustana työikäisen väestön vähentyessä. 2007. Työpoliittinen tutkimus 325. Helsinki: Työministeriö.

Uski, Antti. 1999. Kinsteriopisto juurella. Raportti helluntaiseurakuntien työntekijöiden työuupumuksesta.

Vainio, Jaakko. 2013. ”Toivon että joku muuttuisi. En tosin usko siihen”. Papiston työhyvinvointi Suomen ortodoksisessa kirkossa. Pro gradu –tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.

Liite 1.

Asko Ali-Löytyn, Antti Jääskeläisen ja muiden alkuperäisen aineistonkerääjien keräystyössään käyttämä kyselykaavake.

KYSELYKAAVAKE

KYSYMYKSET

1. Montako vuotta työkokemusta sinulla on pastorina? ____ Vuosi, jolloin jäit työstä pois ____.

2. Onko sinulla teologista koulutusta? (vähintään vuosi lähiopiskelua tai B.A. tutkinto) ____

3. Mitkä seikat vaikuttivat pois jäämiseesi pastorin työstä?

4. Mitä olisi pitänyt muuttua, että olisit voinut jatkaa työssäsi?

Haluan säilyä nimettömänä. _____

YLEISET OHJEET KYSELYN ALUSTAJALLE JA VASTAAJALLE:

Kysely tehdään HELP ry:n toimesta ja vastuuhenkilöinä toimivat Asko Ali-Löytty ja Antti Jääskeläinen. Kyselyitä suorittavat samalla ohjeistuksella vastuuhenkilöiden lisäksi Antti Hirviniemi, Ari Vehosmaa, Karoliina Jylhä sekä Onni Haapala Jr.

Kyselyn alustaja on salassapitovelvollinen. Tämä tarkoittaa sitä, että mitään muuta tietoa käydyistä keskusteluista ei päädy tutkimusraporttiin; kuin se minkä vastaaja sähköpostissa itse antaa. Anonymiteetin varmentamiseksi kyselyn alustajat eivät julkaise edes toisilleen vastaajien nimiä vastauksien yhteydessä. Haluamme vakuuttua siitä, että vastaaja uskaltaa käsitellä rehellisesti työstä poisjäämisen oikeita syitä. Kyselyn tarkoitus on päästä helluntairetoriikan: "Herra oli hyvä ja ohjasi muualle" tuolle puolen.

Kyselyn alustajan tulisi pyytää vastaukset sähköpostiinsa kahden päivän kuluessa. Kyselyn tulokset esitetään tulevilla talvipäivillä tutkimusraportissa. Raportissa käytetään suoria lainauksia vastauksista.