

LÄHETTIEN HENKINEN TUKEMINEN

By
Marita Hietala

A Thesis to the Graduate Faculty
In Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of
Master of Arts in Ministerial Studies

Global University
Springfield, Missouri
December 2015

LÄHETYSLÄHTIJÄT

Tietysti voisi elää rakastamatta, kiintymättä.

Silloin voisi vain tulla ja mennä.

Silloin vaikka olisi pois olisi luona

ja vaikka olisi luona olisi pois.

Silloin ei olisi lähdön itkua

eikä jälleennäkemisen riemua.

Mutta ne, jotka lähetyslähtevät

eivät lähde helposti ja kevyesti

Sillä Hänen tahtona tekeminen

on enemmän kuin vain

tulemista ja menemistä.

Se on itsensä antamista.

Rakastettavaksi, haavoitettavaksi.

Jos joku keksisi tavan rakastaa lähimmäistään

haavoittamatta samalla itseään,

maailma olisi helposti evankelioitu.

Lähetystyön viisaus ja vaikeus on siinä,

että antaa ihmisen tulla sydämeensä –

ja joskus mennä pois.

Leppänen 2009¹

¹ Leppänen 2009.

ABSTRACT

The purpose of this study was to discover how well the mission workers of Fida International cope with their work and what kind of coping strategies help them with occupational stress. The study investigated both the stress factors as well as the coping resources of the missionaries in different stages of their careers, the support systems they utilised and their opinions on what kind of additional support they would have needed. Furthermore, the study compares the missionaries who suffer from burnout to those who cope well with work-related stress in the context of their work and personal life, coping strategies used and their ways of utilising the support offered to them.

Theoretical framework

The theoretical framework used in this study is the holistic work ability model as presented by Ilmarinen, which can be used to examine both the stress factors and the coping resources of the missionaries.² The main focus of this study was the mental well-being of the missionaries, and therefore, physical health and work ability were excluded from the research. The problems with mental well-being have been described in terms of stress, occupational burnout / acute stress reaction and compassion fatigue.³ The factors that affect the mental well-being of the missionaries were examined extensively. In addition to the work itself, the study took into account the process of adapting to a

² Ilmarinen 2015; Työterveyslaitos 2014.

³ Kalimo & Toppinen 1997; Toivanen 2002; Selye teoksessa Sehnert 1982, 16; Näätänen et al. 2003; Hakanen 2005; Leppänen 1998; Vartiovaara 1987; Nissinen 2007; Figley 1995, 2002; Salston & Figley 2003; Traumatierapiakeskus 2005.

foreign culture, family, spouse and other close relationships, general health and coping strategies of the missionaries and the missionary training, as well as personal values, attitudes and motivations, especially in relation to occupational calling and cultural sensitivity. Furthermore, the study examined the assignments and challenges of mission work, interpersonal relationships of the workplaces, cooperation with the companion church, relationship with the sending church and missionary organization, as well as the relationship with the manager.

Research methods

The primary research material was gathered through interviews. During the mission workers' seminar in the summer of 2014, 49 missionaries responded to a survey on occupational burnout, Bergen Burnout Indicator -15 (BBI-15).⁴ Based on the results, I chose eight interviewees, out of whom four suffered from severe burnout and four whose score indicated that they did not display the symptoms of burnout. Half of the interviewees were women and the other half men. The interviews were partially structured thematic interviews in the sense that I had outlined some of the included themes beforehand.⁵ Furthermore, they can also be considered in-depth interviews, since I let the interviewees progress through the wider themes in an order of their own choosing. When necessary, I presented further questions or guided the interviewee back to the themes of the study.⁶ While conducting the interviews, I strived for a flexible,

⁴ Näättänen et al. 2003.

⁵ Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Hirsijärvi & Hurme 2001, 66.

⁶ Tuomi & Sarajärvi 2009, 76.

trust-inspiring and therapeutic approach, which included encouraging the interviewee to express their own views. Following the principles of reflective listening, I expressed that I was listening through gestures and sounds, but also through further questions and by offering summaries that expressed my understanding, through which I could also ensure that I had correctly interpreted the narratives of the interviewees.

Research basis

Since the scope of the study is quite extensive, a narrow analysis perspective is not enough to cover it thoroughly.⁷ Therefore, I decided to use a qualitative approach in the research. My objective was to discover as vivid a description of the daily lives of the missionaries as possible, including their coping resources and stress factors and the support they receive in the field.⁸ I aspired to describe the lives of the missionaries through means that they themselves emphasised.⁹ In my research I adopted the postmodern view, according to which it is impossible to objectively describe the social world. Therefore, my study examines the life of a missionary as the interviewees have experienced it and how I have interpreted it in my own framework.¹⁰

My study is abductive, since I have beforehand acquired a general comprehension of the research topic by familiarising myself with previous research and theories developed in the field.

⁷ Kinchelo & Mcaren 2005, 319.

⁸ Denzin & Lincoln 2005, 3, 9; Van Maanen teoksessa Van Maanen (toim.) 1979, 10.

⁹ Denzin & Lincoln 2005, 3.

¹⁰ Denzin & Lincoln 2005, 10; Lincoln & Guba 2000, taulukko s. 168; Cutcliffe & McKenna 1999, 375; Richardson 2005, 963.

Through this I discovered issues that I consider important, and the focus of the study was adjusted accordingly. Based on the data collected through my own research, I expanded upon the theoretical framework that is used to examine the final results.¹¹ The most significant expansion of the theoretical framework came with the inclusion of the coping resources as one of the research topics. Originally, I began with a much narrower viewpoint, which only dealt with the concept of burnout.

In accordance with the abductive approach, I started to interpret the world of the research subjects through their language and in the context of their social realities. Afterwards, I generalized the descriptions of the interviewees in scientific terms.¹² In order to achieve this, I used the viewpoint of phenomenological psychology developed by Giorgi.¹³

Phenomenological psychology is interested in phenomena from the viewpoint of an individual's experience.¹⁴ In the interviews I attempted to accentuate the interviewees' experiences with coping and burnout in their daily lives. I have mainly focused on how people subjectively observe and interpret their realities.¹⁵ When analysing the material, I first of all aspired to understand the overall picture by reading through all of the interviews several times.¹⁶ Based on this I divided the research material into four structuring content areas, which were coping resources, stress factors, sources of support and shortcomings of

¹¹ Anttila 1998.

¹² Kok 2010, 1-4.

¹³ Giorgi 2009.

¹⁴ Perttula 1985, 56, 61.

¹⁵ Giorgi 2009, 87, 93, 99.

¹⁶ Giorgi 2009, 129; Giorgi 2011/1985, 10; Wertz 2011/1985, 164.

the support.¹⁷ After this I dissected the interviews into smaller segments, meaning units, which I first described in the subjects' own words and then converted into psychological terms.¹⁸ When working on the synthesis, I discovered that people discussed four themes in relation to self, loved ones, surrounding world and work. Based on this division I developed a personal meaning network for each of the interviewees, which I could then use to construct a more general structure.¹⁹ I aimed to describe the phenomenon in general terms by taking into account all of the descriptions of the interviewees.²⁰ In the general description of the phenomenon I distinguished between the different experiences of the interviewees who suffered from burnout, but also depicted the experiences all of the interviewees had in common. I also emphasised the need for support which reoccurs in the experiences of all of the interviewees.

Because humans produce the meanings of their lives through stories, the aspect of narrativity is also present in my research approach. When the interviewees recounted their experiences, they also gave them significance, and thus, were interpreting their lives through narrative means.²¹ As they constructed the narrative of their own lives, they also gained new insight into them.²² When analysing the interviews, I first described the experiences of the interviewees through the language they used themselves, before I combined them into

¹⁷ Perttula 1995, 91.

¹⁸ Giorgi 2009; Giorgi 2011/1985; Wertz 2011/1985; Perttula 1995.

¹⁹ Perttula 1995; Wertz 2011/1985.

²⁰ Giorgi 2011/1985, 19; Wertz 2011/1985, 189-191, 213-214.

²¹ Hänninen 1999, 13, 17-20, 31.

²² Denzin 1989, 37; Kaasila 2008, 43, 61; Ricoeur 1983, ix, 65-66; Hänninen 1999, 20.

general knowledge through psychological terms. My aim was that the voice of the interviewees can be heard in the study. The narrative approach can also be found in the typological description of a burnt-out missionary that I constructed by combining the typical traits of the four subject missionaries who suffered from burnout.

Research results

According to the survey on occupational burnout from the summer of 2014, approximately a third of the missionaries who responded suffered from burnout. Approximately 8% were cases of severe burnout. Furthermore, burnout was more common among missionaries than among the Finnish workforce in general, when compared to the results of the Health 2000 –survey. Especially the percentage of severe burnout cases was notably higher: in Health 2000 –survey only 2.5% of the participants had severe symptoms, while among missionaries 8.2% suffered from severe burnout.²³ The aspects that were emphasised in the burnout cases of the missionaries were the weakening of occupational self-esteem and increased cynicism in relation to work. From this it can be concluded that it is important to delve further into how missionaries cope with their work.

In their personal experience, the interviewees considered occupational calling and personal preparation to be the most important factors in maintaining work motivation and successful coping strategies. Contrary to the general guidelines of missionary welfare, a physical examination did not affect the decision to send the missionary. Furthermore, the examinations

²³ Ahola et al. 2004, 4109-4111.

barely took into account the mental well-being and performance.²⁴ Two of the interviewees were not offered occupational health care whatsoever, which, according to the Finnish Occupational Health Care Act, should be arranged for all employees. This issue should be fixed for every missionary.²⁵

According to the interviews, the missionaries utilise a variety of coping strategies in order to manage with their work. The missionaries suffering from burnout were in situations where they could not influence their work assignments, and therefore it was crucial for them to change their own attitudes in order to adapt to the prevailing situation. However, those without symptoms tended to also describe methods they had used to intervene with stressful situations and how they had changed them. However, both burned-out and well-coping missionaries described a myriad of methods they can use to relax and make themselves feel better.

All of the interviewees felt that their families and spouses offered support. Two of the burned-out missionaries felt that their spouses were their only sources of support and they had a very positive view on their intimate relationships, while others also described the conflicts and problems that can arise when living in a foreign culture.

The missionaries wished for support from their friends, families and other missionaries and seven of the interviewees agreed that they had received it. Five of the missionaries described a lack of peer support. All of the burned-out missionaries belonged to this group. Those missionaries lived in

²⁴ O'Donnell 2011, 43-44; Foyle 2001, 255-256; Metsänen 2007.

²⁵ Työterveyshuoltolaki 2001.

areas where there were no Finnish or Western cooperation partners and communication took place solely either by calling, through email or via Skype. Therefore, when arranging psychological support for missionaries, it is important to note that living in an area without Finnish or Western cooperators increases the risk of burnout.

When it comes to the mission work itself, one defining factor that arose in the interviews was that the missionary training protects the workers from burnout when it offers the students inspiration and provisions for their own work. It is especially important to include experiential and self-reflective teaching. Similarly, work that is compatible with occupational calling produces gratification, even if the workload is notable.

According to the interviews, adapting into a new culture required coping resources and culture stress is present throughout the working career. The majority of the interviewees were aware of this beforehand and were therefore able to cope with it. Furthermore, all of the missionaries agreed that the first season was clearly the most challenging one, and therefore it would be important to arrange more support for its duration, for example, by assigning mentors for new missionaries.

The salary, work distribution and job description were issues that emerged in relation to the work arrangements. Three of the interviewees expressed satisfaction that the work distribution was successful and that their own job descriptions were clear. The others, however, described the problems they had with receiving necessary support, the vagueness of the work distribution and the issues related to the workload. According to the interviewees' own estimation some of them had too much work while the others

had too little. The latter appeared to be more problematic than the former. Occupational burnout seemed to be connected to problems with getting started with the work and there being too little work in general. The main issues that complicated the progress of the mission work was either resistance towards Christianity or a local culture in which considerable work and preparations were required before the missionaries' methods were accepted.

Other issues that were discussed were interpersonal relationships within the workplace or the relationship towards the manager. It appeared that only those who suffered from burnout felt that they had received support from their manager, while those who did not suffer burnout also experienced the need for such support. In addition to this, many of the interviewees would have liked to have received help when it came to the atmosphere problems within their workplace communities.

Furthermore, lack of support from the church bothered many of the missionaries and it seemed to significantly affect their coping. All of the burned-out missionaries had faced a traumatic experience in their work. Professional support was also directed only to those who experienced burnout, sometimes because of the trauma. What made it problematic was that they had to seek it themselves.

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Fida International ry:n lähetit jaksavat ja mikä auttaa heitä jaksamaan työssään. Tutkimuksessa kartoitettiin sekä lähettien kuormitus- että voimavaratekijöitä työuran eri vaiheissa, lähettien käyttämiä tukitoimia ja heidän käsitystään siitä, millaista tukea he olisivat vielä tarvinneet. Lisäksi tutkimuksessa verrattiin uupuneiden ja hyvin jaksavien lähettien työ- ja elämäntilannetta, stressinhallintakeinoja ja tapoja käyttää tukea.

Tutkimuksen teoreettinen tausta

Tutkimuksen teoreettisena taustana on Ilmarisen työkyvyn talomalli, jonka pohjalta voi tarkastella sekä lähettien kuormitus- että voimavaratekijöitä.²⁶ Tässä tutkimuksessa on keskitytty lähetin psyykkiseen hyvinvointiin. Fyysinen terveys ja työkyky on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Psyykkisen hyvinvoinnin ongelmia on kuvattu stressin, työuupumisen / uupumisreaktion ja myötätuntuuupumisen termein.²⁷ Lähettien psyykkiseen jaksamiseen liittyviä tekijöitä on tarkasteltu laajasti: työn lisäksi on huomioitu vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen, perhe, puoliso ja muut läheiset ihmissuhteet, lähetin oma terveys ja stressinhallintakeinot, lähetतिकoulutus sekä omat arvot, asenteet ja motivaatio, erityisesti kutsumus ja kulttuurisensitiivisyys. Lähettien työstä on kartoitettu työn sisältöä ja vaatimuksia, työpaikan ihmissuhteita, yhteistyötä kumppaniseurakunnan

²⁶ Ilmarinen 2015; Työterveyslaitos 2014.

²⁷ Kalimo & Toppinen 1997; Toivanen 2002; Selye teoksessa Sehnert 1982, 16; Näätänen et al. 2003; Hakanen 2005; Leppänen 1998; Vartiovaara 1987; Nissinen 2007; Figley 1995, 2002; Salston & Figley 2003; Traumaterapiakeskus 2005.

kanssa, suhdetta lähettävään seurakuntaan ja lähetysjärjestöön sekä suhdetta esimieheen.

Tutkimusmenetelmät

Varsinainen tutkimusaineisto on kerätty haastatteluin. Haastattelujen pohjaksi 49 lähettiä kesän 2014 lähettipäivillä täytti työuupumiskyselyn, Bergen Burnout Indicator -15 (BBI-15).²⁸ Tulosten perusteella valitsin kahdeksan haastateltavaa, joista neljällä oli vakava työuupumus ja neljän pisteet viittasivat siihen, että uupumista ei ole. Puolet haastateltavista oli naisia ja puolet miehiä. Haastattelu oli puolistrukturoitu teemahaastattelu siinä mielessä, että olin etukäteen hahmotellut teemoja, joita haastattelussa käsitellään.²⁹ Haastatteluja voidaan pitää myös syvähaastatteluina, koska annoin haastateltavien edetä isojen teemojen työstämisessä omassa etenemisjärjestyksessään. Tarpeen mukaan tein tarkentavia kysymyksiä tai ohjasin haastateltavan takaisin tutkimuksen teemoihin.³⁰ Pyrin haastatteluissa joustavaan, luottamusta herättävään ja terapeuttiseen lähestymistapaan. Terapeuttiseen lähestymistapaani kuului haastateltavan rohkaisu tuoda omia näkökulmia esille. Reflektiivisen kuuntelun periaattein osoitin kuuntelemista elein ja ääntein, mutta myös tarkentavin kysymyksin ja tekemällä ymmärrystä osoittavia yhteenvetoja, joiden kautta voi samalla varmistua, että on ymmärtänyt oikein haastateltavan tarinan.

²⁸ Näättänen et al. 2003.

²⁹ Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Hirsijärvi & Hurme 2001, 66.

³⁰ Tuomi & Sarajärvi 2009, 76.

Tutkimuksen lähtökohdat

Tutkimusaiheeni on laaja, joten siihen ei riitä kapea-alainen tarkastelunäkökulma.³¹ Niinpä olen valinnut lähestymistavakseni laadullisen tutkimusotteen. Tavoitteenani oli saada esiin mahdollisimman rikas kuvaus lähettien jokapäiväisestä elämästä, sen voimavaroista ja kuormittavista tekijöistä sekä kentällä saadusta tuesta.³² Pysin kuvaamaan lähettien elämää heidän itse antamien merkitysten kautta.³³ Olen tutkimuksessani omaksunut postmodernin näkemyksen, jonka mukaan sosiaalisen maailman objektiivinen kuvaaminen on mahdotonta. Tutkimukseni kuvaa lähettien elämää sellaisena kuin he ovat sen nähneet ja minä olen sen omasta viitekehyksestäni ymmärtänyt.³⁴

Tutkimukseni on abduktiivinen, sillä olen hankkinut esiymmärryksen tutkittavasta teemasta tutustuen siihen liittyvään aiempaan tutkimukseen ja teoriaan. Esiymmärryksen kautta olen löytänyt asioita, joita olen pitänyt tärkeänä ja kohdistanut tutkimustani sen mukaisesti. Oman tutkimukseni kautta saadun tiedon pohjalta olen laajentanut teoriapohjaani, jolla tarkastelen saamiani tuloksia.³⁵ Keskeisin teoriapohjani laajentaminen liittyi voimavarojen nostamiseen yhdeksi tutkimuksen aiheeksi. Lähdin aluksi liikkeelle kapeammasta näkökulmasta, uupumisen käsitteestä.

Abduktiivisen lähestymistavan mukaisesti olen lähtenyt hahmottamaan tutkittavien maailmaa heidän kielellään, heidän

³¹ Kincheloe & McLaren 2005, 319.

³² Denzin & Lincoln 2005a, 3, 9; Van Maanen teoksessa Van Maanen (toim.) 1979, 10.

³³ Denzin & Lincoln 2005a, 3.

³⁴ Denzin & Lincoln 2005a, 10; Lincoln & Guba 2000, taulukko s. 168; Cutcliffe & McKenna 1999, 375; Richardson 2005, 963.

³⁵ Anttila 1998.

sosiaalisesta todellisuudesta. Sen jälkeen olen yleistänyt haastateltavien kuvaukset tieteelliselle kielelle.³⁶ Tässä työssä olen käyttänyt siihen Giorgin kehittämää fenomenologisen psykologian näkökulmaa.³⁷

Fenomenologisessa psykologiassa ollaan kiinnostuneita ilmiöistä sellaisena kuin ne näyttäytyvät ihmisen kokemuksessa.³⁸ Haastatteluissani pyrin tuomaan esiin haastateltavien jaksamisen ja uupumisen kokemukset heidän omassa arkielämässään. Olen keskittynyt siihen, miten ihmiset itse havainnoivat ja ymmärtävät omaa todellisuuttaan.³⁹ Aineiston analyysivaiheessa olen pyrkinyt ymmärtämään ensin kokonaisuuden lukemalla monta kertaa kaikki haastattelut.⁴⁰ Tämän pohjalta jaoin tutkimusaineiston neljään jäsentävään sisältöalueeseen, jotka ovat voimavarat, kuormitustekijät, avun lähteet ja puutteet tuessa.⁴¹ Sen jälkeen rikoin haastattelut pienempiin osiin, merkityksen sisältäviin yksiköihin, jotka ensin kuvasin tutkittavien omalla kielellä ja sitten muutin psykologiseksi ilmaisuiksi.⁴² Synteesiä tehdessäni havaitsin, että ihmiset käsittelivät neljää teemaa suhteessa itseen, läheisiin ja lähiympäristöön sekä työhön. Tämän jaottelun pohjalta sain rakennettua jokaisen haastateltavan yksilökohtaisen merkitysverkoston, josta siirryin yleisen rakenteen konstruoimiseen.⁴³ Pyrin kuvaamaan ilmiötä yleisesti ottaen huomioon kaikkien haastateltavien kuvaukset.⁴⁴ Ilmiön yleisessä

³⁶ Kok 2010, 1-4.

³⁷ Giorgi 2009.

³⁸ Perttula 1995, 56, 61.

³⁹ Giorgi 2009, 87, 93, 99.

⁴⁰ Giorgi 2009, 129; Giorgi 2011/1985, 10; Wertz 2011/1985, 164.

⁴¹ Perttula 1995, 91.

⁴² Giorgi 2009; Giorgi 2011/1985; Wertz 2011/1985; Perttula 1995.

⁴³ Perttula 1995; Wertz 2011/1985.

⁴⁴ Giorgi 2011/1985, 19; Wertz 2011/1985, 189-191, 213-214.

kuvauksessa olen eritellyt uupuneiden haastateltujen erilaiset kokemukset, mutta kuvannut myös kaikkien haastateltavien yhteisiä kokemuksia. Olen nostanut esiin myös tuen tarpeen, joka näkyy kaikkien haastateltavien kokemuksissa.

Koska ihminen tuottaa elämänsä merkitykset tarinoidensa avulla, tutkimusotteessani näkyy myös tarinallisuus. Kertoessaan kokemuksiaan haastateltavat antoivat samalla myös merkityksiä niille, jolloin he tulkitsivat elämäänsä tarinallisten merkitysten kautta.⁴⁵ He juonellistivat omaa elämäänsä ja saivat kertoessaan siihen uutta ymmärrystä.⁴⁶ Analysoidessani haastatteluja kuvasin heidän kokemuksensa ensin heidän omalla kielellään, ennen kuin yhdistin ne psykologisten käsitteiden avulla yleisen tiedon tasolle. Tavoitteeni oli, että tutkimuksessani näkyy haastateltavien oma ääni. Narratiivisuus näkyy myös siinä, että laadin yhden typologisen kuvauksen uupuneesta lähetistä, johon oli yhdistetty neljälle uupuneelle lähetille tyypillisiä piirteitä.

Tutkimustulokset

Kesällä 2014 lähettipäivillä tehdyn työuupumiskyselyn perusteella noin 1/3:lla vastanneista oli työuupumusta. Noin kahdeksalla prosentilla työuupumus oli vakava. Lähettien työuupumus oli suurempi kuin suomalaisilla työikäisillä yleensä, kun sitä verrattiin Terveys 2000-tutkimuksen tuloksiin. Etenkin vakavan työuupumuksen osuus oli huomattavasti suurempi: Terveys 2000-tutkimukseen vastanneilla vakava-asteisia oireita oli vain 2,5 prosentilla.⁴⁷ Lähettien uupumisessa painottuivat ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja kyynistyminen työssä.

⁴⁵ Hänninen 1999, 13, 17-20, 31.

⁴⁶ Denzin 1989, 37; Kaasila 2008, 43, 61; Ricoeur 1983, ix, 65-66; Hänninen 1999, 20.

⁴⁷ Ahola et al. 2004, 4109-4111.

Tämän tuloksen pohjalta voi päätellä, että lähettien jaksamiseen on syytä paneutua.

Omaan itseen kohdistuvissa pohdiskeluissa haastateltavat pitivät kutsua ja omaa henkilökohtaista valmistautumista tärkeimpänä jaksamista ylläpitävänä tekijänä. Vastoin yleisiä lähettihuollossa olevia ohjeita terveystarkastukset eivät vaikuttaneet lähettämispäätökseen. Lisäksi niissä kiinnitettiin vain vähän huomiota lähettien psyykkiseen toimintakykyyn ja jaksamiseen.⁴⁸ Kahdella haastateltavalla ei ollut järjestetty ollenkaan työterveyshuoltoa, mikä olisi työterveyslain mukaan järjestettävä kaikille työntekijöille. Tämä asia olisi hoidettava kuntoon jokaisen lähetin kohdalla.⁴⁹

Haastattelujen perusteella lähetit käyttivät monipuolisia stressinhallintakeinoja jaksaakseen työssään. Uupuneet lähetit olivat tilanteessa, joissa heillä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä, joten heille tärkeää oli oman asenteen muuttaminen, jotta he voisivat sopeutua tilanteeseen. Sen sijaan ne, joilla ei uupumista ollut, kuvasivat yleensä myös keinoja, joilla he olivat puuttuneet stressaavaan tilanteeseen ja muuttaneet sitä. Sekä uupuneet että ei-uupuneet lähetit kuvasivat runsaasti keinoja, joilla he voivat rentoutua ja helpottaa omaa oloaan.

Kaikki haastateltavat kokivat perheen ja parisuhteen tukea antavina. Kaksi uupunutta lähettiä koki puolison ainoaksi tuen lähteekseen ja näki suhteessa vain hyviä asioita. Muut kuvasivat myös niitä ristiriitoja ja ongelmia, joita vieraassa kulttuurissa eläminen tuo mukanaan.

⁴⁸ O'Donnell 2011, 43-44; Foyle 2001, 255-256; Metsänen 2007.

⁴⁹ Finlex 2015: Työterveyshuoltolaki 2001.

Ystäviltä, sukulaisilta ja toisilta läheteiltä lähetit toivoivat saavansa tukea. Seitsemän kertoi sitä saaneensakin. Viisi lähettiä kuvasi vertaistuen puutetta, jota kaikki uupuneet lähetit olivat kokeneet. He elivät seudulla, jossa suomalaisia tai länsimaalaisia yhteistyökumppaneita ei ollut. Yhteydenpito tapahtui puhelimitse, sähköpostein tai Skypellä. Psyykkistä tukea järjestettäessä olisi huomioitava se, että eläminen seudulla, jossa ei löydy suomalaisia tai länsimaalaisia yhteistyökumppaneita, voi altistaa uupumiselle.

Työhön liittyvistä tekijöistä tuli esille, että lähetyslinja suoja uupumiselta silloin, kun opiskelija löytää siitä eväitä omaan työhönsä. Tärkeää on kokemuksellinen ja itsereflektiota sisältävä opetus. Samoin kutsumuksen mukainen työ tuottaa tyydytystä, vaikka työn määrä olisi suuri.

Haastattelujen perusteella sopeutuminen uuteen kulttuuriin vie voimavaroja ja kulttuuristressiä on koko työuran ajan. Suurin osa haastateltavista oli tästä jo etukäteen tietoinen ja pystyi sitä käsittelemään. Kaikkien lähettien kohdalla ensimmäinen kausi oli selvästi vaikein, joten siihen olisi hyvä järjestää enemmän tukea, esim. mentoreita uusien lähettien tueksi.

Työjärjestelyissä tuli esiin työn rajaaminen, palkkausasiat ja työnjako. Kolme haastateltavaa toi esiin tyytyväisyyden siitä, että työnjako on onnistunut ja oma työnkuva selkeä. Muut kuvaisivat tuen saamisen ongelmia, työnjaon epäselvyyksiä ja työn määrään liittyviä ongelmia. Haastateltavien oman arvion mukaisesti joillakin työtä oli liikaa, toisilla liian vähän. Liian vähäinen työ määrä osoittautui ongelmallisemmaksi kuin liiallinen. Uupuneisuus oli yhteydessä siihen, että työ ei lähtenyt käyntiin ja työtä oli liian vähän. Töiden eteenpäin viemisen ongelmissa oli kyse joko kristinuskon vastustamisesta tai

kulttuurista, jossa joutui tekemään paljon etukäteistyötä, että siellä hyväksyttiin lähettien tapa toimia.

Lisäksi tuotiin esille työpaikan ihmissuhdeongelmia ja ongelmia suhteessa esimieheen. Ilmeni, että vain uupuneet kokivat saaneensa tukea esimieheltään, mutta myös ei-uupuneet kokivat tuen tarvetta. Monet haastatelluista olisivat myös kaivanneet apua työyhteisön ilmapiiriongelmiin.

Myös seurakunnan tuen puute puhutti monia lähettejä, ja se tuntui vaikuttavan keskeisesti omaan jaksamiseen. Kaikki uupuneet olivat kokeneet työssään traumakokemuksen. Samoin kuin esimiehen tuki ammatillinen tuki kohdistui vain uupuneisiin. Joskus tuen tarjoaminen perustui koettuun traumaan. Ongelmallista oli, että sitä oli itse etsittävä.

SISÄLLYS

ABSTRACT.....	ii
<i>Theoretical framework</i>	ii
<i>Research methods</i>	iii
<i>Research basis</i>	iv
<i>Research results</i>	vii
TIIVISTELMÄ	xi
<i>Tutkimuksen teoreettinen tausta</i>	xi
<i>Tutkimusmenetelmät</i>	xii
<i>Tutkimuksen lähtökohdat</i>	xiii
<i>Tutkimustulokset</i>	xv
JOHDANTO	24
1 TUTKIMUKSEN TAUSTA.....	27
<i>Tutkimuksen merkitys</i>	27
<i>Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat</i>	29
2 TUTKIMUKSEN KÄSITTEELLINEN VIITEKEHYS.....	31
<i>Stressi</i>	34
<i>Traumaattinen stressi</i>	37
<i>Myötätuntouupumus</i>	41
<i>Työkyvyn talomalli työn voimavara- ja kuormittavien tekijöiden tarkastelun pohjana</i>	44
3 YHTEENVETO AIEMMIN TEHDYISTÄ TUTKIMUKSISTA..	47
<i>Suomalainen tutkimus</i>	47
<i>Ulkomaille lähtöön valmistautuminen</i>	51
<i>Henkilöstöhuolto lähettikauden aikana</i>	59
4 TIEDON HANKINTA JA KÄSITTELY.....	81
<i>Tutkimuksen tavoite</i>	81
<i>Tutkimuksen lähtökohdat</i>	81
<i>Tutkimusmenetelmät</i>	93

<i>Aineiston analysointi.....</i>	<i>101</i>
<i>Eettiset kysymykset.....</i>	<i>119</i>
<i>5 TYÖUUPUMISKYSELY.....</i>	<i>126</i>
<i>Työuupumuskyselyyn vastanneiden taustatiedot.....</i>	<i>126</i>
<i>Työuupumiskyselyn tulokset.....</i>	<i>131</i>
<i>6 HAASTATTELUT.....</i>	<i>134</i>
<i>Haastateltavien tuottamat teemat</i>	<i>135</i>
<i>Kyösti Kytin merkitysverkosto.....</i>	<i>138</i>
<i>Voimavarat elämässä.....</i>	<i>145</i>
<i>Kuormitustekijät elämässä.....</i>	<i>152</i>
<i>Mikä on auttanut jaksamisen ongelmassa?</i>	<i>164</i>
<i>Puutteet tuen järjestämisessä.....</i>	<i>175</i>
<i>7 TULOSEN TARKASTELUA SUHTEESSA AIEMPAAN TIETOON.....</i>	<i>188</i>
<i>Lähettiläiden uupuneisuus.....</i>	<i>189</i>
<i>Vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen.....</i>	<i>190</i>
<i>Terveys ja toimintakyky.....</i>	<i>191</i>
<i>Ammatillinen osaaminen: lähettikoulutus.....</i>	<i>194</i>
<i>Arvot, asenteet ja motivaatio: kutsumus</i>	<i>195</i>
<i>Työn imu vs. stressitekijät</i>	<i>196</i>
<i>Työn sisältö</i>	<i>198</i>
<i>Työpaikan ihmissuhteet ja yhteistyö kumppaniseurakunnan kanssa</i>	<i>199</i>
<i>Organisaatio: lähettävä seurakunta ja lähetysjärjestö.....</i>	<i>200</i>
<i>Esimies-alaissuhteet.....</i>	<i>201</i>
<i>Parisuhde ja perheen ihmissuhteet</i>	<i>204</i>
<i>Lähiympäristö ja ystävät.....</i>	<i>205</i>
<i>Työnantajan tarjoama ammatillinen tuki ja sen riittävyys</i>	<i>205</i>
<i>8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET</i>	<i>207</i>
<i>Yhteenveto</i>	<i>207</i>
<i>Tutkimuksen pohjalta nousseet suositukset.....</i>	<i>216</i>
<i>Jatkotutkimuksen tarve.....</i>	<i>219</i>
<i>LÄHTEET.....</i>	<i>222</i>

<i>LIITE 1: Bergen Burnout Indicator-15.....</i>	<i>238</i>
<i>LIITE 2: Taustatiedot ja halukkuus osallistua haastatteluun... </i>	<i>240</i>
<i>LIITE 3: Teemahaastattelun runko ja apukysymykset</i>	<i>242</i>

KUVIOT

1. Malli työntekijöiden tuen järjestämisestä.....	32
2. Forbesin stressikäyrä.....	34
3. Perinteinen työuupumisen kehittymisen kaavio.....	36
4. Mitchell ja Everlyn kehittämät toimintaohjeet traumojen käsittelyyn.....	40
5. Hakasen malli työn imun oletetuista yhteyksistä työoloihin ja muihin työhyvinvointia ja työasenteita kuvaaviin ilmiöihin.	43
6. Työkyvyn talomalli.....	46
7. Haastateltujen profiili	135
8. Kyösti Kytin merkitysverkosto	139
9. Voimavarat elämässä	146
10. Kutsu ja oma ennakkovalmistautuminen voimavaroina ...	147
11. Haasteltava mainitsee työn voimavaratekijöistä	148
12. Lähettivalmennus ja sen koettu hyödyllisyys	151
13. Kuormitustekijät elämässä	152
14. Työn kuormittavat tekijät	155
15. Traumakokemukset omassa työhistoriassa	157
16. Työn järjestelyihin liittyvät ongelmat	160
17. Ongelmat esimiehen kanssa	162
18. Mikä on auttanut jaksamaan omassa työssä	164
19. Rukous jaksamisen apukeinona	165

20. Stressin syyn poistaminen	167
21. Oman asenteen muuttaminen	168
22. Oman olon helpottaminen	169
23. Työn puolesta järjestetty tuki	171
24. Tuen puutteiden kuvaamisen määrä	175
25. Vertaistuen puute	177
26. Esimiehen tuen puute	180
27. Tutkimuksen teemat työkyvyn talomallissa	188
28. World Frequency Query	214

TAULUKOT

1. Suoran lainauksen muuttaminen tutkimuskielelle	105
2. Lähettipäivillä vastanneiden sukupuoli	126
3. Lähettipäivillä vastanneiden ikä	126
4. Lähettipäivillä vastanneiden siviilisääty	127
5. Lähettipäivillä vastanneiden lapset, lukumäärä	127
6. Lähettipäivillä vastanneiden lapset, ikäjakauma	127
7. Lähettipäivillä vastanneiden työalueet, entiset ja nykyiset.....	128
8. Lähettipäivillä vastanneiden työskentelykausien määrä ...	128
9. Lähettipäivillä vastanneiden työskentelyaika Fidan Internationalin lähettinä ulkomailla	129
10. Muu kokemus ulkomailla toimimisesta/elämisestä	129
11. Muun kokemuksen luonne ulkomailla	129
12. Lähettipäivillä vastanneet kotimaan kaudella olevat	130

13. Lähettipäivillä vastanneiden halukkuus tutkimushaastatteluun	131
14. Lähettipäivillä vastanneiden kokonaistyytymys	131
15. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen	132
16. Kyynistyminen työssä	132
17. Uupumisasteinen väsyminen	133
18. Haastateltavien tuottamat pää- ja alateemat	136

JOHDANTO

Jumalan kutsusta lähetys- ja kehitysyhteistyö alkoi kiinnostaa minua. Olemme valmistautuneet mieheni kanssa tarvittaessa lähtemään työhön ulkomaille, kutsumuksemme mukaisesti lähinnä kehitysmaihin. Kävimme lähetyslinjan Iso Kirja –opistolla vuosina 2011-2012. Opiskellessani lähetyslinjalla lähetyslääkäri Jukka Harjula toivoi, että tekisin tutkimuksen terveystarkastuksen käytöstä joko lähetyslinjalle valitsemisen yhteydessä tai terveydenhuollon tulotarkastuksessa, jotta ulkomailla ei ilmenisi vaikeita, yllättäviä terveysongelmia. Valmistellakseni tätä tein lähetyslinjan lopputyönä missiologisen tutkielman lähetyskandidaatin valinnasta ja valmennuksesta. Työ oli laajempi kuin terveystarkastus ja sen laatiminen, mutta siinä löysin perusteet perusteellisen terveystarkastuksen tekemiselle. Tutkimuksen teema ei kuitenkaan herättänyt riittävästi mielenkiintoa Fida International ry:ssä. Se ei kuulunut järjestön senhetkisiin kehittämiskohteisiin.

Olin tutkinut paljon lähettihuoltoon liittyvää kirjallisuutta, ja teema oli alkanut kiinnostaa minua. Yli 30 vuotta kestäneessä psykologin työssäni olen osallistunut työntekijöiden ja työyhteisöjen tukemiseen, jotta ihmiset jaksaisivat työssään ja voisivat hyvin. 1980-luvulla tukeminen tapahtui lähinnä työnohjaajan roolissa. 1990-luvun toimin terveyskeskuspsykologina, jolloin työterveyshuolto kuului yhtenä työmerkkinä toimenkuvaani. Silloin kouluttauduin yhteistyötyönohjaajaksi. 2000-luvulla siirryin työhön

kuntoutuskeskukseen. Ensimmäisessä kuntoutuslaitoksessani keskityttiin työelämäkuntoutukseen eli ASLAK- ja TYK-kuntoutukseen, jotka valtion säästötoimenpiteiden vuoksi loppuivat vuonna 2015. Lähetyslinjan jälkeen toimin kuntoutuslaitoksessa, jossa vedin mm. työuupuneiden kuntoutuskursseja. Sieltä siirryin työterveyshuoltoon, joten tällä hetkellä käsittelen täyspäiväisesti sekä yksilö- että työyhteisötasolla työssä jaksamisen kysymyksiä.

Tässä työssäni nämä molemmat kiinnostuksen kohteeni yhdistyvät. Tutkin Fida Internationalin lähettien työssä jaksamista ja sitä, miten sitä voisi tukea. Omassa työssäni olen melko vähän tavannut ihmisiä, jotka työskentelevät ulkomailla. Hengellisen työn tekijöiden kanssa olen tehnyt enemmän töitä. Koska lähettinä toimiminen koskettaa syvästi itseäni ja olen valmistautunut ja kouluttautunut tämäntyyppiseen työhön, olen työstänyt monia asioita, joita lähetit joutuvat työssään ja omassa elämässään kohtaamaan. Seuraan myös monien lähettien elämää läheisesti sähköpostien ja lomakausien tapaamisten kautta. Näiden kokemusteni pohjalta pyrin eläytymään lähettien elämään. Uskon, että vuosien eläytyminen toisen ihmisen maailmaan helpottaa kuromaan umpeen sitä kuilua, mitä käytännön kokemuksen puute voi luoda. Lisäksi on huomioitava, että olemme jokainen oma persoonamme, jokaisella lähetillä on omanlaisensa elämäntilanne ja monet asuvat hyvin erilaisissa kulttuureissa, joten todellista ymmärtämistä ei voi saavuttaa pelkän samaistumisen kautta – on löydettävä myös empatiaa, eläytymiskykyä ja kykyä kuulla, mitä toinen todella haluaa kertoa.

Lähettiläiden tuen tarvetta tutkiessani pyrin pääsemään sisälle lähettiläiden omaan kokemusmaailmaan, ymmärtämään heitä sisältä käsin. Toivon, että tämä tutkimus toisi uutta näkökulmaa lähettiläiden elämään ja siihen, mitä he ja heidän perheensä tarvitsisivat voidakseen paremmin ja jaksakseen vaativassa työssä Jumalan kutsun toteuttamiseksi. Suurin toiveeni on, että tämä työ voi osaltaan edistää Jeesuksen antaman lähetyskäskyn toteuttamista ”mennä kaikkialle maailmaan ja saarnata evankeliumia kaikille luoduille”.⁵⁰ Uskon, että parhaiten Jumalan kirkkautta voivat heijastaa psyykkisesti ja fyysisesti hyvinvoivat, lähellä Jumalaa olevat työntekijät.

⁵⁰ Anon. 1933/1938, Mark. 16:15.

1 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Tutkimuksen merkitys

1990-luvulta lähtien työelämää on leimannut jatkuva muutos, joka kiihtyi vuoden 2008 finanssikriisin ja sitä seuranneen globaalin taloustaantumien myötä. Työelämän jatkuvat muutospaineet ja lisääntyneet vaatimukset ovat koetelleet sekä työntekijöiden että työyhteisöjen kestävyyttä.⁵¹ Niinpä työelämä tutkimuksen keskeiseksi kohteeksi on noussut työyhteisöjen hyvinvointi ja työntekijöiden jaksaminen. Blom ja Hautaniemen (2009) mukaan organisaatiot ovat alkaneet kiinnostua työhyvinvoinnista, kun hyvinvoivan henkilöstön on ymmärretty takaavan yrityksen taloudellisen tuloksen.⁵²

Lähetien henkilöstöhuoltoon alettiin kiinnittää huomiota 1990-luvulla. Heti alusta lähtien holistiseen näkökulmaan kuului henkinen tukeminen. Henkilöstöhuolto on siitä huolehtimista, että lähetti on terve ja voi hyvin.⁵³ Tavoitteena on, että ihmiset jaksavat työssään ja kykenevät työskentelemään mahdollisimman tehokkaasti. Henkilöstöhuolto ei merkitse sitä, että pyritään järjestämään työntekijöille mahdollisimman mukava elämäntyyli. Se ei myöskään tarkoita pelkästään inhimilliseen apuun turvautumista. Siihen kuuluu myös hengellisestä elämästä huolehtiminen ja Jumalaan turvautuminen. Tarkoituksena on auttaa löytämään oikea tasapaino uhrautumisen ja realistisen tarpeiden tyydyttämisen kesken. On osattava huolehtia omista

⁵¹ Yle-uutiset, arkisto 2008; Mönkkönen 2014; Peltola 2009, 2, 9; Freystätter & Mattila (toim.) 2011, 4.

⁵² Blom & Hautaniemi 2009, 227.

⁵³ Foyle 2001, 245.

tarpeista ja hakea tarvittaessa tukea. Raamatussa sanotaan, että meidän tulee kantaa päivittäinen ristimme. Se tarkoittaa myös sitä, että kannamme yhdessä ristejämme.⁵⁴

Myron Lossin (1985) mukaan 1980-luvun puolivälissä kaikista läheteistä vain neljäsosa työskenteli kotikulttuurilleen ominaisella teholla. Toinen neljäsosa lopetti työt kentällä ennenaikaisesti, ja hänen arvionsa mukaan noin puolet työskenteli alentuneella työteholla. Loss perusti arvionsa omiin kokemuksiinsa kliinisessä työssä ja lähetyksentillä kiertäneenä sekä laajaan kirjallisuuteen perehtyneenä. Myös hänen kyselynsä lähettien sopeutumisongelmista työn alkuvaiheessa tukee hänen oletustaan: 152 lähetistä 67 % kuvasi sopeutumisongelmia ja vaikeutta säilyttää itsetuntonsa kahden ensimmäisen lähettivuoden aikana.⁵⁵ O'Donnellin (2011) mukaan ennen aikaisten lopettajien määrä on noin 3.1 %. Tämä tekee yhteensä 12.000 lähettiä vuodessa.⁵⁶

Lähetystyöntekijän paluu kotimaahan kesken työ kauttaan on kallista. Lindqvistin mukaan (artikkelissa Cosineau et al. 2010) työn keskeyttäminen maksaa kahden vuoden palkan.⁵⁷ Lisäksi työn keskeyttäminen koskettaa monia ihmisiä: lähettejä, heidän perheitään ja läheisiään, lähettäjiä sekä kohdemaan yhteistyökumppaneita ja seurakuntaa.⁵⁸

Pitkään lähetystyötä tehneissä maissa terveysongelmat kuuluvat neljän yleisimmän ennen aikaisen kotiinlähdon syihin. Stressin ja uuteen kulttuuriin sopeutumisen aiheuttamat

⁵⁴ O'Donnell 2011, 7, 10.

⁵⁵ Loss 1985,3-5.

⁵⁶ O'Donnell 2011, 38.

⁵⁷ Lindqvist artikkelissa Cosineau, Hall, Rosik & Hall 2010, 354-363.

⁵⁸ O'Donnell 2011.

uupumisreaktiot ovat keskeisesti näiden terveysongelmien takana. Näitä esiintyy sekä lähetillä että hänen perheellään.⁵⁹

Lähetien henkisestä jaksamisesta on runsaasti kansainvälisiä tutkimuksia, mutta vain vähän suomalaista tutkimusta. Suomalainen lähetettä koskeva tutkimus koostuu pääasiassa pro gradu –töistä. Poikkeuksia ovat Arto Hämäläisen (2005) väitöskirjatyö johtajuudesta lähetystyössä⁶⁰ ja Suomen Lähetysseuran teettämät tutkimukset (2000 ja 2001)⁶¹ Lähetysseuran lähetinaisten elämästä. Monet tutkimuksista kohdistuvat vain yhteen oman tutkimuskohteeni osa-alueeseen. Suomalaisista tutkimuksista oman työni vertailukohteenä voi olla myös Suomessa hengellistä työtä tekevien jaksamisesta tehdyt tutkimukset, joista neljää olen raportoinut tutkimusyhteenvedossani.

Oma mielenkiintoni kohdistuu sen selvittämiseen, mitkä asiat vaikuttavat suomalaisten lähetien työssä jaksamiseen. Tavoitteena on nostaa esille niitä asioita, joita erityisesti Fida Internationalin olisi hyvä ottaa huomioon kehittäessään lähetihuoltoaan.

Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten Fida International ry:n lähetit jaksavat ja mikä auttaa heitä jaksamaan työssään. Lisäksi kartoitetaan, millaista tukea lähetit itse kokevat tarvitsevänsä. Tutkimuksen tavoitteena on auttaa Fida

⁵⁹ Hämäläinen 2009, 27.

⁶⁰ Hämäläinen 2005.

⁶¹ Kena 2000; Helander 2001.

Internationalia ja myös muita suomalaisia lähetys- ja kehitysyhteistyöjärjestöjä kehittämään niitä tukitoimia, jotka auttavat lähettejä jaksamaan työssään ja voimaan hyvin. Tutkimus antaa suuntaviivoja lähettien psyykkisen tuen kehittämiseksi.

Tutkimus jakautuu neljään osaongelmaan:

- 1) Selvitetään, millaiset asiat lähettejä ovat kuormittaneet työuran eri vaiheissa ja mitkä asiat kuormittavat heitä tällä hetkellä.
- 2) Kartoitetaan, mitkä asiat auttavat lähettejä jaksamaan ja voimaan hyvin.
- 3) Analysoidaan, mitä tukitoimia lähetit ovat käyttäneet ja mitä tukitoimia he olisivat tarvinneet itselleen tai perheelleen.
- 4) Pohditaan, miten hyvin jaksavien ja uupuneiden työ- ja elämäntilanne, stressinhallintakeinot ja tavat käyttää tukea poikkeavat toisistaan.

2 TUTKIMUKSEN KÄSITTEELLINEN VIIITEKEHYS

Lähettien henkilöstöhuolto tunnustettiin 1990-luvun alussa omaksi alakseen ja määriteltiin, mitä siihen kuuluu.⁶²

Henkilöstöhuolto kuuluu monille viiteryhmille: Siihen osallistuvat lähettävät yhteisöt, lähetysjärjestöt ja työntekijät. Heidän kaikkien tehtävänä on huolehtia lähettien ja heidän perheidensä fyysisestä, psyykkisestä ja hengellisestä terveydestä. Ihmisten ja voimavarojen yhdistäminen myös kohdemaassa on tärkeää.⁶³ Viime vuosina monet lähetysjärjestöt ovat liittyneet yhteen löytääkseen parhaat mahdolliset tavat huolehtia työntekijöistään⁶⁴. Vuoden 2000 Mental Health and Mission – konferenssissa luotiin henkilöstöhuollon makromalli, jonka O'Donnell on teoksissaan esittänyt laajenevien ympyröiden muodossa (kuvio 1). Mallin ytimenä on Jumalan huolenpito lähetistä. Sen jälkeen kehä alkaa laajeta itse työntekijästä lähettäjiin, ammattitukijoihin ja lopulta kansainvälisesti tuotettuihin tukipalveluihin.

Henkilöstöhuollon ytimessä on siis lähetin oma hengellinen elämä, sillä näky on tullut Herraltamme Kristukselta eikä se toteudu ilman Hänen voimaansa.⁶⁵ Tehdessämme työtä Hänelle, Hän haluaa myös pitää meistä huolta.

⁶² O'Donnell 2011, 12.

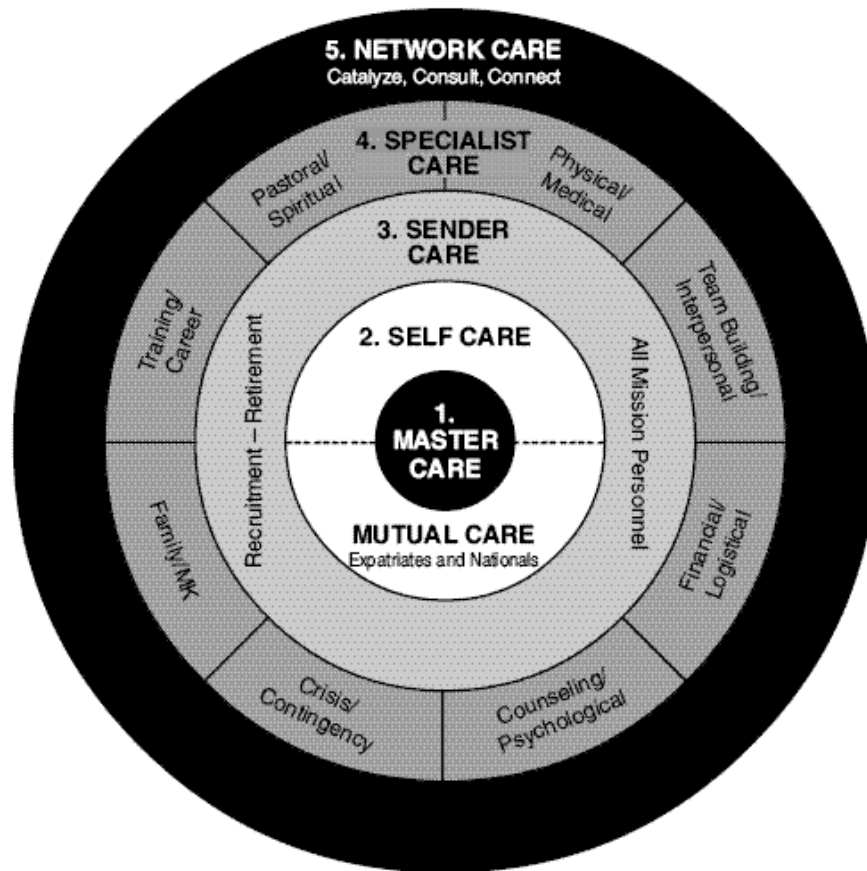
⁶³ O'Donnell 2011, 10.

⁶⁴ Foyle 2001, 245.

⁶⁵ Anon. 1933/1938, Mark. 16:15; Matt. 28:18-20; Hebr. 12:1-3; 2. Tim. 4:16-18.

Lähetin on sitouduttava myös huolehtimaan itse itsestään. Hengellisen elämän lisäksi hänen on huolehdittava omasta fyysisestä terveydestään ja psyykkisestä jaksamisestaan. Hän hakee tarvittaessa tukea toisilta läheteiltä, perheeltä ja läheisiltään.⁶⁶

Kuvio 1: Malli työntekijöiden tuen järjestämisestä⁶⁷



Seuraavalla kehällä on lähettäjän antama tuki. Fida Internationalin (2012) toimintaperiaatteiden mukaisesti lähettien

⁶⁶ O'Donnell 2002, 17.

⁶⁷ O'Donnell & Pollock 2000; O'Donnell 2011, 17.

varsinainen lähettäjä on seurakunta, joten sillä on keskeinen vastuu lähetin taloudellisessa, hengellisessä, henkisessä ja käytännön tukemisessa.⁶⁸ Lähetysjärjestönä Fida International on mukana tuen järjestämisessä, jossa on tärkeä huomioida lähetin koko työura. Kattava henkilöstöhuolto käsittää toimenpiteet rekrytoinnista eläkkeelle jäämiseen asti. Työntekijät tarvitsevat tukea työuran kaikissa vaiheissa: ennen lähtöä, työjakson aikana ja kotimaahan palattuaan.⁶⁹

Ympyrän laajetessa tulee ammattitukijoiden tarjoama apu. Ammatillista tukea tarjoavat mm. pastorit, lääkärit, ammatilliset kouluttajat, perheongelmissa auttavat, kriisityöntekijät sekä psykologit ja psykiatrit. Uloimpana kehällä on kansainvälinen tuki, jota tarjotaan myös Internetin välityksellä.⁷⁰

Käsittelen tässä tutkimuksessa työssä jaksamista stressi-, työuupumus- ja myötätuntuuupumuskäsitteiden kautta. Koska monet lähetit työskentelevät epävakaissa yhteiskunnissa ja ovat alttiina monenlaisille traumaattisille tapahtumille, huomioin työssäni myös traumaattiset kriisit ja posttraumaattisen stressireaktion mahdollisuuden.

Haastattelut avasivat laajemman ja moniulotteisemman kuvan. Tuli tarve nostaa esille myös lähettien elämän voimavaratekijät. Työn voimavaratekijöiden tarkastelun lähtökohtana on Hakasen työn imu –käsite. Työjakson aikana löytyviä sekä kuormittavien että voimavaratekijöiden kirjoa tarkastelen työkyvyn talomallin pohjalta.

⁶⁸ Fida International 2012, 5.

⁶⁹ Foyle 2001, 245; O'Donnell & O'Donnell 2002, 17, 309; O'Donnell 2011, 10; Pirolo 1991, 16-20; Jordan 1992; Jones & Jones 1995; Tikka 2004; Guy 2011.

⁷⁰ O'Donnell 2002, 17.

Stressi

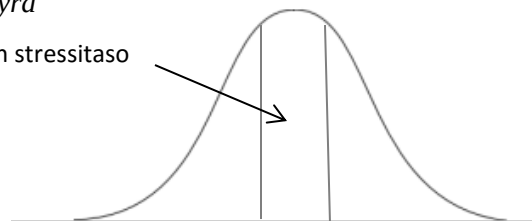
Näätänen et al. (2003) mukaan stressi- ja työuupumuskäsitteen edeltäjiä ovat termit väsymys tai yllirasitus, joita käytettiin jo teollisen vallankumouksen aikoihin. Stressikäsite tuli käyttöön 1930-luvulla.⁷¹

Stressi syntyy, kun ympäristön vaatimukset tai arvot ja ihmiset kyvyt tai arvot ovat ristiriidassa keskenään. Työelämässä työ voi vaatia liikaa tai liian vähän. Liialliset vaatimukset voivat olla määrällisiä tai laadullisia. Työtä on liikaa tai siinä vaaditaan taitoja tai kykyjä, joita henkilöllä ei ole. Sopiva määrä stressiä on hyväksi.⁷² Stressikäsitteen isän, tohtori Selyen (teoksessa Sehnert 1981) mukaan stressi on vaarallista, jos se jatkuu kohtuuttomaan pitkään, ilmenee liian usein tai keskittyy pelkästään yhteen ainoaan elimeen ihmisruumiissa.⁷³

Schaufeli ja Enzmanin (teoksessa Näätänen et al. 2003) mukaan kirjallisuudesta löytyy yli sata stressin ja työuupumisen oiretta. He luokittelivat nämä oireet seitsemään yläluokkaan, jotka ovat tunneperäiset, kognitiiviset ja fyysiset oireet, muutokset käyttäytymisessä, motivaatio-ongelmat, sosiaaliset vaikeudet ja organisaation tason oireet.⁷⁴

Kuvio 2: Forbesin stressikäyrä⁷⁵

Optimaalinen stressitaso



⁷¹ Näätänen et al. 2003, 11-12.

⁷² Kalimo & Toppinen 1997, 3; Toivanen 2002.

⁷³ Selye teoksessa Sehnert 1982, 16.

⁷⁴ Näätänen et al. 2003, 14.

⁷⁵ Sehnert 1982, 63.

Uupumisreaktio

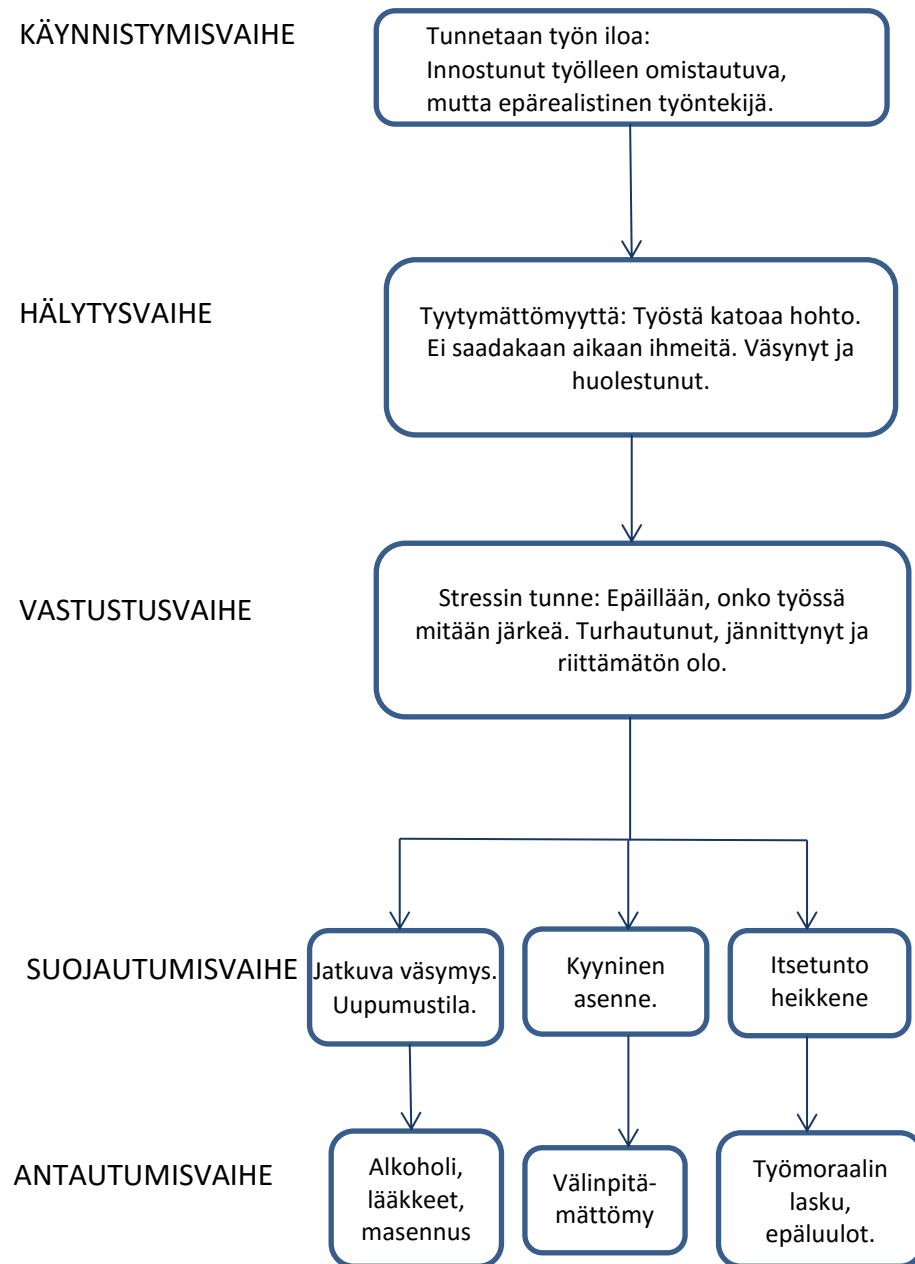
Hakanen (2005) määrittelee työuupumuksen vakavaksi, vähitellen työssä kehittyväksi stressioireyhtymäksi. Sille on ominaista kokonaisvaltainen, lopulta uupumisasteiseksi kehittyvä fyysinen ja henkinen väsymys, kyynistynyt asennoituminen työhön sekä ammatillisen itsetunnon lasku.⁷⁶ Kyseessä on pitkäaikaisen stressin aiheuttama oireyhtymä, jossa vain uupumusasteinen väsymys liittyy perinteisiin stressioireisiin.⁷⁷ Katso kuvio 3, s. 28.

Monissa tutkimuksissa uupumisreaktiota käsitellään pelkästään työuupumisen näkökulmasta. Uupumiseen liittyy myös laajempi konteksti, kuten koko elämänkulku, sosioekonomiset olosuhteet, työura, yksityiselämän tapahtumat ja persoonallisuus.⁷⁸ Ulkomailla työskennellessä muun elämän merkitys korostuu, koska työntekijä ja koko hänen perheensä on sopeutumassa uuteen kulttuuriin. Niinpä käytän mieluummin termiä uupumisreaktio kuin työuupumus.

⁷⁶ Hakanen 2005, 22. Viittaa tässä mm. Kalimo & Toppinen 1997; Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson 1996.

⁷⁷ Hakanen 2005, 22-23; Näätänen et al. 2003, 9, 13.

⁷⁸ Hakanen 2005, 24; Leppänen 1998.

Kuvio 3: Perinteinen työuupumisen kehittymisen kaavio⁷⁹⁷⁹ Vartiovaara 1987, 63.

Traumaattinen stressi

1990-luvulta lähtien maailman traumaattiset tapahtumat ovat muuttaneet luonnettaan. Ennen suuret onnettomuudet olivat pääasiassa luonnonmullistuksia. Nykyään ihmisten aiheuttamat traumaattiset kriisit ovat lisääntyneet, erityisesti sisällissodat, joiden taustalla ovat etniset ristiriidat. Pahimmillaan nämä ovat johtaneet kansanmurhaan ja etnisiin puhdistuksiin, kuten Kambodzassa, Ruandassa ja Balkanilla. Nämä konfliktit ovat olleet yleensä erittäin väkivaltaisia, poliittisia ja pitkäaikaisia. Niiden aikana humanitaariset työntekijät ovat joutuneet alttiiksi samoille riskeille kuin varsinainen väestö.⁸⁰

Ristiriidat ovat muuttuneet myös siten, että siviilit joutuvat entistä enemmän hyökkäyksen kohteeksi. Ensimmäisen maailmansodan aikana noin 1 % sodan seurauksista kohdistui siviileihin. Nykyään noin 90 % aseellisista seurauksista kohdistuu heihin. Samalla myös humanitaariset työntekijät joutuvat entistä enemmän hyökkäysten kohteeksi. Niinpä he työskentelevät yhä useammin olosuhteissa, joissa on riski tulla uhatuksi tai vahingoitetuksi.⁸¹

Jeromen (2002) mukaan myös muut traumaattiset tapahtumat, kuten kidnappaukset, autoryöstöt, aseistetut ryöstöt, raiskaukset, varkaudet, pahoinpitelyt ja vakavat sairaudet, ovat lisääntyneet.⁸² Hicks (2002) käyttää termiä ”punainen vyöhyke” niistä maailman alueista, joilla on erittäin voimakas stressi jo

⁸⁰ McKay & Williamson 2011, 10.

⁸¹ McKay & Williamson 2011, 15-16.

⁸² Jerome 2002, 117.

päivittäisessä, normaalissa elämässä johtuen juuri edellä mainituista uhkista omaa turvallisuutta kohtaan.⁸³

Tällaisissa oloissa eläminen on stressaavaa.

Traumaattiseen tilanteeseen joutuminen aiheuttaa työntekijälle useimmiten traumareaktion, jota on käsiteltävä. Kyse on ihmisen normaaleista reaktioista, jotka useimmiten kestävät muutaman viikon. Joskus ne voivat olla kuitenkin hyvin vakavia ja pitkäkestoisia.⁸⁴

Mitchell & Everlyn (2001) määrittelee kriittisen tapahtuman (CI) stressitapahtumaksi, jonka käsittely ylittää ihmisen tavallisten selviytymiskeinojen rajat. Vaikeimpia kriittisiä tapahtumia pidetään traumaattisina. Trauma on tapahtuma, jollaista ihminen ei tavallisessa elämässään koe ja joka on hyvin stressaava kenelle tahansa, joka sen kokee.⁸⁵ Saari (2000) pitää traumaattisen tapahtuman tunnusmerkkeinä tapahtuman tai tilanteen ennustamattomuutta, tapahtuman kontrolloimattomuutta eli mahdottomuutta vaikuttaa siihen omalla toiminnalla sekä elämänarvojen muuttumista siten, että ihminen tulee tietoiseksi omasta haavoittuvuudestaan ja alkaa kysellä oikeudenmukaisuuden toteutumisesta elämässä. Kaikki tuntuu muuttuvan nopeasti ja rajusti, ja ihminen tarvitsee kaikki voimavaransa selviytymiseen. Usein toimitaan voimavarojen äärirajalla. Joskus voimavarat eivät riitä. Ihminen tarvitsee ulkopuolista tukea ja apua.⁸⁶

⁸³ Hicks 2002, 193-194.

⁸⁴ McKay & Williamson 2011, 41.

⁸⁵ Mitchell & Everlyn 2001, 3-4.

⁸⁶ Saari 2000, 22-27.

Traumaan liittyy aina inhimillistä kärsimystä.⁸⁷

Dyregrovin (1994) mukaan suuret inhimilliset kärsimykset ja aineelliset vahingot ovat ominaisia katastrofeille. Tietynlaisia luonnonkatastrofeja lukuun ottamatta katastrofit tapahtuvat yhtäkkiä, arvaamatta ja odottamatta. Suuronnettomuuden vaikutukset tuntuvat pitkään itse tapahtuman jälkeen.⁸⁸

Kyse on traumaattisesta stressireaktiosta, joka voi olla välitön tai viivästynyt. Dyregrovin (1994) mukaa välittömiä reaktioita ovat muuttunut tietoisuuden tila (epätodellinen olo, epäusko, muuttunut aikakäsitys, ”supermuisti”), tunteettomuus, ruumiilliset reaktiot sekä joko liialliset tai liian vähäiset reaktiot.⁸⁹ Saari (2000) kuvaa, kuinka reagointi etenee Cullbergin (1977) kriisiteoreettisen mallin mukaisesti shokkivaiheesta reaktiovaiheeseen, sitten käsittelyvaiheeseen ja lopulta uudelleen orientoitumisen vaiheeseen.⁹⁰

Trauma voi jäädä käsittelemättä, jolloin ihmiselle kehittyy posttraumaattinen stressioireyhtymä (PTSD). Tämä oireyhtymä tunnistetaan kolmesta erillisestä oireryhmästä, jotka ovat traumatapahtumien tunkeutuminen jatkuvasti mieleen, fysiologinen ylivirittyneisyys ja vetäytymiskäyttäytyminen.⁹¹ Mitchell & Everlyn (2001) on kehittänyt trauman käsittelemiseksi seitsemänvaiheisen psykologisen jälkipuintimallin (CISD) auttamaan trauman kokeneita ihmisiä työstämään kokemaansa tapahtumaa. Mitchell & Everlyn tähdentää psyykkisen jälkipuinnin olevan vain yksi osa trauman työstämisessä. He ovat

⁸⁷ Mitchell & Everlyn 2001, 4.

⁸⁸ Dyregrov 1994, 14.

⁸⁹ Dyregrov 1994, 18.

⁹⁰ Saari 2000, 41-73; Cullber 1977, 168-187.

⁹¹ Mm. Mitchell & Everlyn 2001, 4.

kehittäneet traumatilanteiden työstämiseen mallin (CISM), johon kuuluu myös traumatilanteita ennakoiva valmistautuminen, välitön psyykkinen ensiapu ja defusing, psykologinen jälkipuinti, tarvittavat hoitointerventiot yksilö-, perhe- ja yhteisötasolla sekä ihmisen toipumisen seuranta.⁹²

Kuvio 4: Mitchell ja Everlyn kehittämät toimintaohjeet traumausten käsittelyyn

	INTERVENTION	TIMING	ACTIVATION	GOAL	FORMAT
1.	Pre-crisis preparation.	Pre-crisis phase.	Crisis anticipation.	Set expectations. Improve coping. Stress management.	Groups/ Orgs.
2a	Demobilizations & staff consultation (rescuers).	Shift disengagement.	Event driven.	To inform and consult, allow psychological decompression. Stress management.	Large groups/ Orgs.
2b	Crisis Management Briefing (CMB) (civilians, schools, business).	Anytime			
3.	Defusing.	Post-crisis (within 12 hours).	Usually symptom driven.	Symptom mitigation. Possible closure. Triage.	Small groups.
4.	Critical Incident Stress Debriefing (CISD)	Post-crisis (1 to 10 days; 3-4 weeks mass disasters)	Usually symptom driven; can be event driven.	Facilitate psychological closure. Sx mitigation. Triage.	Small groups.
5.	Individual crisis intervention (1:1).	Anytime, Anywhere.	Symptom driven.	Symptom mitigation. Return to function, if possible. Referral, if needed.	Individuals.
5.	Pastoral Crisis Intervention.	Anytime, Anywhere.	Whenever needed.	Provide spiritual, faith-based support.	Individuals, Groups.
7a	Family CISM.	Anytime.	Either symptom driven or event driven.	Foster support & communications. Symptom mitigation. Closure, if possible. Referral, if needed.	Families/ Orgs.
7b	Organizational consultation.				
8.	Follow-up/ Referral.	Anytime.	Usually symptom driven.	Assess mental status. Access higher level of care, if needed.	Individuals/ Family.

⁹² Mitchell & Everlyn 2001, 6-7.

Myötätuntouupumus

Sen lisäksi, että lähetit voivat itse joutua traumaattiseen tilanteeseen, he usein joutuvat kohtaamaan hätää ja ihmisten kärsimystä. Myös sen seurauksena auttajan maailmankuva ja ihmiskäsitys muuttuvat. Pelko, turvattomuus ja epäluottamus ihmissuhteissa ja elämässä alkavat värittää kokemuksia. Ammatillinen itsetunto heikkenee.⁹³ Ihminen kokee myötätuntouupumisen oireita.

Figleyn (1995) mukaan myötätuntouupumus on seuraus toistuvasta, empaattisesta toisen ihmisen kärsimyksen jakamisesta tai todistamisesta.⁹⁴ Myötätuntouupumisen riski koskee jokaista ammattiauttajaa. Se ei ole tietynlaisen persoonallisuuden tulos eikä johdu epäammatillisuudesta. Se on välttämätön, jotta asiakkaan ja työntekijän välille syntyy terapeutin yhteistyösuhde.⁹⁵

Myötätuntouupumus alkaa yleensä fyysisinä oireina, jotka ovat samantyyppisiä kuin stressin ja työuupumisen oireet.⁹⁶ Myötätuntouupumista lähellä olevia käsitteitä ovat sekundaari traumaattinen stressi, sijaistraumatisoituminen ja vastatransferenssi.⁹⁷

Toisaalta on muistettava, että auttamistyö myös palkitsee. Pelkästään uupumisesta puhuminen antaa väärän kuvan työstä.

⁹³ Nissinen 2007, 60-64.

⁹⁴ Figley 1995a, xiv, 1.

⁹⁵ Figley 2002, 2.

⁹⁶ Nissinen 2007, 54-55.

⁹⁷ Nissinen 2007, 51-53; Salston & Figley 2003; Hakanen 2005, 36; Traumaterapiakeskus 2005.

Ammattiauttamiseen liittyy myös käsite myötätuntotyytyväisyys, joka kuvaa auttamistyön voimaannuttavaa vaikutusta.⁹⁸

Työn imu

Hakanen (2005) tutki työn imun vaikutusta työuupumisen ehkäisyyn. Hän määritteli työn imun Schaufelin ym. (teoksessa Hakanen 2005) mukaan suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja työhön uppoutuminen.⁹⁹

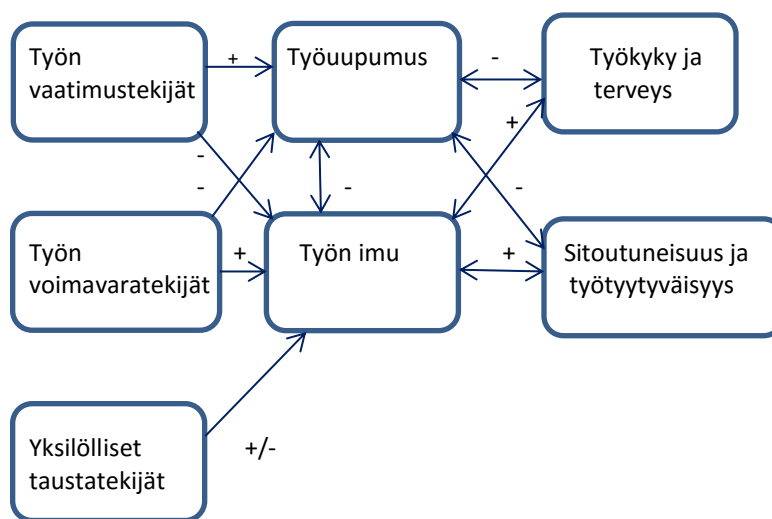
Kuviossa 5 Hakanen (2005) kuvaa omaa teoreettista malliaan siitä, kuinka hän olettaa työn imun olevan yhteydessä työoloihin ja muihin työhyvinvointia ja työasenteita kuvaaviin ilmiöihin. Mallissa oletetaan sekä työn vaatimusten että voimavaratekijöiden vaikuttavan sekä työn imuun että työuupumiseen. Työn vaatimusten lisääntyessä työn imu vähenee ja työuupumisen mahdollisuus kasvaa, kun taas työn voimavaratekijöiden lisääntyessä vaikutus on päinvastainen. Myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat. Mallin mukaisesti yksilölliset ominaisuudet vaikuttaisivat vain työn imun kokemuksiin, mutta toki ne vaikuttavat myös työuupumuksen kokemiseen. Työkyky ja terveys sekä sitoutuneisuus ja työtyytyväisyys ovat kaksisuuntaisesti yhteydessä sekä työuupumisen että työn imun kanssa. Työuupumisen suhde näihin tekijöihin on negatiivinen, kun taas työn imun suhde molempiin on positiivinen. Toisin sanoen työuupumus heikentää sekä työkykyä ja terveyttä että sitoutuneisuutta ja työtyytyväisyyttä. Samoin hyvä terveys ja sitoutuneisuus ehkäisevät työuupumusta.

⁹⁸ Nissinen 2007, 79.

⁹⁹ Hakanen 2005, 27-28.

Työn imu taas vaikuttaa molempiin tekijöihin myönteisesti ja myös niiden lisääntyminen lisää työn imun kokemisen mahdollisuutta. Erityisen kiinnostunut Hakanen oli työn imun ja työuupumuksen välisestä suhteesta. Hän oletti molempien vaikuttavan toisiinsa ja vaikutuksen olevan negatiivinen. Työuupumus vähentää työn imua ja työn imu ehkäisee työuupumusta.¹⁰⁰

Kuvio 5: Hakasen (2005) malli työn imun oletetuista yhteyksistä työoloihin ja muihin työhyvinvointia ja työasenteita kuvaaviin ilmiöihin¹⁰¹



Hakasen (2005) oletama työn voimavarat-työn vaatimukset –malli sai vain osittaista tukea: Työn imulla oli myönteisiä vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Kun työssä oli liikaa rasituksia, työn imu kärsi. Työuupumisen ja työn imun välisessä suhteessa työuupumisen merkitys oli suurempi.

¹⁰⁰ Hakanen 2005, 230-231.

¹⁰¹ Hakanen 2005, 231.

Pelkästään voimavaratekijöitä ja työn imua lisäämällä ei voi ehkäistä työuupumusta. Ensisijaiseksi kehittämisen kohteeksi työssä nousi työn liiallisten vaatimusten vähentäminen.¹⁰²

Työkyvyn talomalli työn voimavara- ja kuormittavien tekijöiden tarkastelun pohjana

Professori Juhani Ilmarinen (2015) Työterveyslaitokselta kuvaa ihmisen työkykyä talomallin avulla. Työkykytalossa on neljä kerrosta, joista kolme alimmaista kuvaavat ihmisen omia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä ja työoloja. Työkykytalon välittömässä ympäristössä ovat perhe ja lähiyhteisö, jotka myös vaikuttavat ihmisen työkykyyn.¹⁰³

Terveys ja toimintakyky ovat talon perusta. Siihen kuuluvat fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys. Seuraavassa kerroksessa asustaa ammatillinen osaaminen, johon kuuluvat sekä peruskoulutus ja ammatilliset taidot että työhön liittyvien tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen, ns. elinikäinen oppiminen. Tämän kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti. Kolmatta kerrosta hallitsevat arvot, asenteet ja motivaatio.¹⁰⁴ Fida Internationalin läheteillä tähän kuuluu myös kutsumustietoisuus ja se, kuinka hyvin lähetit kokevat voivansa sitä toteuttaa omassa työssään.

¹⁰² Hakanen 2005, 270-274, 290.

¹⁰³ Ilmarinen 2015.

¹⁰⁴ Ilmarinen 2015; Työterveyslaitos 2014.

Työn maailma on neljännessä kerroksessa. Siihen kuuluvat työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä esimiestyö ja johtaminen. Tässä kerroksessa tarkastellaan kaikkea, mikä kuuluu työhön ja työoloihin.¹⁰⁵

Työkyky ei löydy yksittäisestä kerroksesta, koska kaikki kerrokset yhdessä muodostavat työkyvyn ja vaikuttavat toisiinsa. Kerrosten välinen harmonia ja tasapaino kertovat, millainen ihmisen työkyky on. Kyseessä on siis ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta. Kun kolme alinta kerrosta eli ihmisen voimavarat kestävät neljännen kerroksen eli työn painon, talo pysyy pystyssä. Työntekijä vastaa siitä, että voimavarat ovat kunnossa. Työnantajalla on vastuu siitä, että työ ja työolot eivät ole liian raskaat. Työnantaja voi monella tavoin tukea ihmisen voimavarojen kehittämistä. Työntekijä puolestaan voi aktiivisesti osallistua oman työnsä ja työyhteisönsä hyvinvoinnin kehittämiseen.¹⁰⁶

Työterveyshuollossa työkyvyn talomalli on työssä jaksamisen tuen pohjana. Malli menee lähelle Hakasen työn vaatimukset-työn voimavarat –mallia. Tässä mallissa on Hakasen mallia voimakkaammin nostettu esiin yksilölliset taustatekijät. Niitä pidetään työhyvinvoinnin perustana. Ihmisen kykyjen, osaamisen ja arvojen on oltava sopusoinnussa organisaation sekä työn sisällön ja vaatimusten kanssa. Työn liiallista kuormittavuutta ei voi mitata objektiivisesti ihmisestä irrallaan, vaikka joitakin suuntaviivoja on olemassa siitä, millainen työ stressaa ja johtaa työuupumukseen. Tämä malli tuo esiin myös työyhteisölliset asiat ja johtamiskulttuurin, joiden tiedetään

¹⁰⁵ Ilmarinen 2015; Työterveyslaitos 2014.

¹⁰⁶ Ilmarinen 2015; Työterveyslaitos 2014.

vaikuttavan keskeisesti ihmisen työhyvinvointiin. Samoin tässä mallissa näkyy perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta – siis koko ihmisen elämän kirjo. Sekä voimavaroja että kuormitustekijöitä voidaan tarkastella työkyvyn talomallin avulla.

Kuvio 6: Työkyvyn talomalli¹⁰⁷



Työn liiallista kuormittavuutta ei voi mitata objektiivisesti ihmisestä irrallaan, vaikka joitakin suuntaviivoja on olemassa siitä, millainen työ stressaa ja johtaa työuupumukseen. Tämä malli tuo esiin myös työyhteisölliset asiat ja johtamiskulttuurin, joiden tiedetään vaikuttavan keskeisesti ihmisen työhyvinvointiin. Samoin tässä mallissa näkyy perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta – siis koko ihmisen elämän kirjo. Sekä voimavaroja että kuormitustekijöitä voidaan tarkastella työkyvyn talomallin avulla.

¹⁰⁷ Ilmarinen 2015.

3 YHTEENVETO AIEMMIN TEHDYISTÄ TUTKIMUKSISTA

Käsittelen tehtyjä tutkimuksia kronologisesti lähetin työuran eri vaiheiden mukaisesti aina rekrytoinnista alkaen. Koska omassa tutkimuksessani keskityn vain työssä oleviin lähetteihin, jätän yhteenvedossani käsittelemättä kokonaan työuran lopettaneita lähettejä koskevat kysymykset. Lähettien tukemisessa tämänkin vaiheen tuki on toki tärkeä, sillä kirjallisuuden perusteella kotimaahan palaaminen ja työuran päättäminen on monesti jopa suurempi kriisi kuin uuteen kulttuuriin meno työuran alussa. Tutkimusyhteenvetoni alussa on lyhyt tiivistelmä suomalaisista tutkimuksista.

Suomalainen tutkimus

Frestadius (2006) on pro gradu –työssään tutkinut Itä-Afrikkaan vuosina 1986-2000 kehitysyhteistyöhön lähteneiden työntekijöiden lähtökokemuksia. Tutkimusaineisto koostui yhdentoista Fidan kehitysyhteistyöntekijän tarinasta pitäen sisällään sekä lähetin valmistautumiseen liittyviä kokemuksia että lähtijän kokemusta lähettäjästä.¹⁰⁸ Siljanderin (2009) pro gradu –työssä käsitellään Suomen Lähetysseuran lähetystyöntekijöiden työssä kokemia vaikeita ajanjaksoja ja selviytymistä niistä.¹⁰⁹

Suomen Lähetysseura on teettänyt 2000-luvun taitteessa kaksi tutkimusta, jotka koskevat Lähetysseuran lähettinaisten elämää. Kenan (2000) tutkimus käsittelee ajanjaksoa 1870-1945 ja Helanderin (2001) tutkimus ajanjaksoa 1946-1994. Näiden

¹⁰⁸ Frestadius 2006.

¹⁰⁹ Siljander 2009.¹⁰⁹ Frestadius 2006.

¹⁰⁹ Siljander 2009.

monipuolisten tutkimusten näkökulma on elämäkerrallinen, joten niiden kautta saa kuvaa myös naislähettien työn ja elämän sekä kuormitus- että voimavaratekijöistä.¹¹⁰

Arto Hämäläinen (2005) on tutkinut, kuinka lähetystyön johtajuuden rakenteita voi parantaa antaen samalla tilaa Pyhän Hengen ohjaukselle. Hämäläinen tutkii johtajuutta sekä lähetystyöntekijöiden omassa työssään kokemana että sitä, millaisen mallin johtajuudesta lähetystyöntekijät välittävät kumppaniseurakunnilleen ja seurakunnille, joita he ovat perustamassa.¹¹¹ Johtajuuskysymys lähetystyössä nousee yhdeksi tämän tutkimuksen keskeiseksi teemaksi, joten siihen liittyvä edeltävä tutkimus on tämän tutkimuksen tulosten arvioimisen pohjaksi tärkeä.

Linnanranta (2006) on tutkinut pro gradu –työssään Fidan lähetystyöntekijöiden ammatillista identiteettiä, sen kehitykseen vaikuttaneita tekijöitä ja Fidan aikaisemman, vuoteen 2006 voimassa olleen, ”Tehdään yhdessä” –strategian vaikutusta siihen.¹¹² Lähettien ammatillinen identiteetti sivuaa myös tutkimustani, sillä sen vahvuus tai heikkous voi olla kuormitus- tai voimavaratekijä.

Asikainen (2011) on tutkinut työyhteisön tuen luonnetta ja merkitystä Fida Internationalin lähetystyöntekijöiden työssä jaksamiselle.¹¹³ Tämäkin on teema, joka nousee keskeiseksi tekijäksi oman tutkimukseni tuloksissa.

¹¹⁰ Kena 2000; Helander 2001.

¹¹¹ Hämäläinen 2005.

¹¹² Linnanranta 2006.

¹¹³ Asikainen 2011.

Sinkkonen (2009) on kerännyt empiirisen aineiston merkittävistä kansainvälistyneistä suomalaisista yrityksistä. Vuoden 2008 aikana hän haastatteli 20 yrityksen kotimaahan palanneita ihmisiä.¹¹⁴ Kyseessä ei ole hengellisen työn tekijöitä, mutta Sinkkoson tutkimus on mielenkiintoinen vertailuaineisto lähetysjärjestöjen tilanteelle.

Seurakuntatyössä Suomessa voi olla samantyyppisiä kuormitustekijöitä kuin lähetys- ja kehitysyhteistyössä. Niinpä lähettien jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä voi rinnastaa seurakuntatyössä olevien jaksamiseen ja jaksamisen ongelmiin. Uski (1999) on tehnyt tutkimuksen helluntaiseurakuntien työntekijöiden parissa tarkoituksena selvittää, mikä johtaa helluntaiseurakuntien päätoimisia työntekijöitä työuupumukseen. Kyseessä on ensimmäinen Suomen helluntaiseurakuntien työntekijöiden työhön laajasti keskittyvä tutkimus. Uskin mukaan keskeisin työuupumukseen johtava tekijä oli työn hallinnan puute, joka ilmeni sekä työssä, työyhteisössä että työhön liittyvissä ihmissuhteissa.¹¹⁵

Evangelisluterilaisen kirkon puolella Salmi (2001) väitöskirjatutkimuksessaan selvitti hengellisen työn tekijöiden työmotivaatiota. Salmen mukaan kokonaistyömotivaatio liittyi mahdollisuuksiin kehittää ja toteuttaa itseään, arvostukseen, tyytyväisyyteen työn sisällöstä, kutsumustietoisuuteen ja työn sisällön arvostamiseen sekä hyvään työilmapiiriin ja kokemukseen, että johto arvostaa työntekijää. Liiallinen rasitus vähensi yleistä motivaatiota.¹¹⁶ Tutkimuksessa ei juurikaan

¹¹⁴ Sinkkonen 2009.

¹¹⁵ Uski 1999.

¹¹⁶ Salmi 2001, 198-199.

käsitelty jaksamiseen liittyviä asioita eikä sitä, miten työntekijät hakivat tukea omaan stressiinsä. Voidaan kuitenkin olettaa, että korkea työmotivaatio on jonkinlainen suojatekijä uupumista vastaan.

Ali-Löytty (2013) tutki musiikin käyttöä keinona käsitellä työuupumusta. Ali-Löytyn tutkimuksen mukaan musiikin kuunteluun perustuva itsehoidollinen prosessi paransi osallistujien itseilmaisun ja lisääntyneen itsetuntemuksen kautta elämänhallintaa. Sitä kautta se ennaltaehkäisi työuupumusta. Tutkimuksessa Ali-Löytty nostaa esille yhden coping-strategian, jota työntekijät voivat käyttää stressinhallinnassa.¹¹⁷ Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia selviytymisstrategioita lähetit käyttävät ja millaista hallintaa parantavia tukimuotoja heille tarjotaan.

Lehmuskosken (Latokankaan artikkelissa 2015) pro gradu –tutkielma selvittää täyspäiväisestä pastorin työstä luopumisen syitä Suomen helluntaiherätyksessä. Poisjäämisen syissä painottuivat työntekijän omat motiivit, siirtyminen muualle, työn ongelmallisuus/haasteet, burn out, masennus, henkinen uupuminen ja työsuhteen päättymisen. Help ry:n hallituksen sihteerin Katri Latokangas toivoo avointa keskustelua työntekijöiden kipupisteistä, mikä mahdollistaisi menetelmien kehittämisen ongelmien ennaltaehkäisemiseksi ja ratkaisemiseksi. Vuoden 2014 syyspäivillä työntekijöiden tukemiseksi nähtiin tärkeänä työntekijän ja seurakunnan johdon yhteiset pelisäännöt, vanhimmiston, hallituksen ja työntekijöiden roolien selkiyttäminen, tehtävien selkeä rajaaminen työsopimuksessa ja

¹¹⁷ Ali-Löytty 2013.

työnkuvan vuosittainen tarkistaminen, mielekäs ja riittävä vapaa-aika, työterveyshuolto, riittävä koulutus ja ammattitaidon ylläpitäminen, tukiverkosto, toimiva ja luottamuksellinen esimies-alaissuhde, kannustaminen, luottamuksellisuus, vertaistuki, ammattiavun saaminen tarvittaessa, ajankäytön hyvä suunnittelu sekä vanhimpien riittävä koulutus ja työelämätietous. Lisäksi uusia työntekijöitä on tuettava suunnittelemalla heille selkeä työnohjaus- ja mentorointisuunnitelma.¹¹⁸

Ulkomaille lähtöön valmistautuminen

Valinta

Suomen helluntaiherätyksessä korostetaan lähetin omaa henkilökohtaista kutsua ennen lähetys- tai kehitysyhteistyöhön lähtöä. Lähetin tulee olla uudestisyntynyt, uskovana kastettu, Pyhän Hengen kasteen kokenut ja seurakunnan luottamusta nauttiva ihminen. Häneltä edellytetään riittävää henkistä ja hengellistä kypsyyttä. Lisäksi häneltä ja hänen perheenjäseniltään edellytetään riittävää terveyttä, jotta he pystyvät sopeutumaan lähetyskentän ilmastoon ja olosuhteisiin.¹¹⁹ Aiemmin lähettien soveltuvuutta arvioitiin soveltuvuustesteillä ennen lähetysvalmennuksen alkamista, mutta siitä on luovuttu syksystä 2012 alkaen. Soveltuvuutta arvioidaan pelkästään haastattelujen perusteella.¹²⁰ Tosin Fida edelleen teettää harkintansa mukaan soveltuvuustutkimuksia lähtijöille, kun lähetyskenttä on jo tiedossa.¹²¹

¹¹⁸ Latokangas 2015.

¹¹⁹ Fida International 2012, 8-9.

¹²⁰ Tuovinen 2012.

¹²¹ Salminen 2015.

Terveystarkastus koko perheelle tehdään ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Lähtötarkastukseen kuuluu sekä työterveyshoitajan että lääkärin tapaaminen. Työterveyshoitajan kanssa käydään läpi kriisialueille työskentelemään lähtevien työntekijöiden kysely, jossa painotetaan lähetin tulevan esimiehen täyttämän saatekirjeen mukaisesti tulevassa työkohteessa huomioitavia terveystekijöitä. Lähtötarkastus tehdään, kun lähettämispäätös on tehty eivätkä sen tulokset yleensä vaikuta siihen.¹²²

Cosineau ym. (2010) ovat tehneet yhteenvedon tutkimusartikkeleista, joissa on käsitelty sitä, millaiset tekijät ennustavat lähettien työssä menestymistä. Tutkimukset osoittavat, että huolellisuus lähettien valinnassa kannattaa. Lindqvistin (Cousineau ym. 2010) mukaan lähetysjärjestö Peace Corp, joka panosti lähettien arviointiin ja valmennusohjelmaan, sai ennenaikaisen paluun putoamaan 0.7 prosenttiin.¹²³ Sinkkonen (2009) korostaa, että sopivan henkilön valintaan ulkomaankomennukselle kannattaa paneutua ja käyttää aikaa. Valinnassa pitää muistaa, että ammattitaito ja työssä onnistuminen kotimaassa eivät riitä. On selvítettävä myös kandidaatin suhtautuminen erilaisuuteen, kulttuurisensitiivisyys, kielitaito, sopeutumiskyky, elämäntilanne ja stressin sietokyky.¹²⁴

Onnistunut rekrytointi edellyttää tehtäväanalyysia. Sen avulla löydetään, mitä ominaisuuksia työntekijällä on oltava, jotta hän menestyisi kyseisessä tehtävässä.¹²⁵ Cousineau ym. (2010) mukaan on löytynyt monia ominaisuuksia, joita tarvitaan

¹²² Hyvönen 2011.

¹²³ Cousineau ym. 2010.

¹²⁴ Sinkkonen 2009, 195.

¹²⁵ Honkanen & Nyman 2001, 36-43.

lähetystyöntekijän työssä. Ongelmana vain on systemaattisen tutkimuksen puute niiden operationaalistamiseksi.¹²⁶

Niitamon (2003) mukaan persoonallisuusinventaarien avulla tehdyt laajat tutkimukset ovat osoittaneet, että ihmisen persoonallisuudesta tunnollisuus ja tunnetasapaino ennustavat menestymistä kaikissa työtehtävissä ja kaikilla kriteereillä tarkasteltuna. Ulospäinsuuntautuneisuus, avoimuus ja sovinollisuus ovat tärkeitä tietyissä tehtävissä.¹²⁷ Toisaalta Hakasen (2005) mukaan velvollisuudentuntoisuus on riski hyvinvoinnille erityisesti silloin, kun työn vaatimukset ovat suuret. Niinpä se voi olla myös työssä jaksamista uhkaava tekijä. Sen sijaan persoonan koherenssi auttaa jaksamaan myös työpaineiden keskellä.¹²⁸

Ruud ym. (1999) on tutkinut ekspatriaattien stressiä ja mielenterveyttä, kun nämä ovat sopeutumassa uuteen kulttuuriin.¹²⁹ Heidän tutkimustensa mukaan (1999) ennen lähtöä mitattu stressi ennusti merkittävästi stressiä ja psyykkisiä oireita kohdemaassa ja oli yhteydessä ennen aikaiseen kotiinpaluuseen.¹³⁰ Korkeatasoinen egon toiminta, jatko-opinnoissa menestyminen, motivaatio, aiempi henkinen terveys ja toimintakyky, perhe- ja parisuhde, koulutus, työkokemus, valmentautuminen ja valmistautuminen ennustivat hyvää selviytymistä ulkomailla.¹³¹

¹²⁶ Cousineau ym. 2010.

¹²⁷ Niitamo 2003, 68-69.

¹²⁸ Hakanen 2005, 157-159.

¹²⁹ Ruud 1999a, 5.

¹³⁰ Ruud & Lavik 1999, 22; Ruud 1999c, 10.

¹³¹ Ruud 1999b, 3, 26.

Persoonallisuuspiirteiden lisäksi on havaittu, että lähettikandidaatin hengellisen elämän vakaus sekä selkeä ja vahva kutsumus korreloivat lähetystyöntekijän menestymiseen työssä.¹³²

Vaikka tutkimusten kautta on löytynyt joitain ominaisuuksia, jotka edistävät sopeutumista uuteen kulttuuriin ja tietoa persoonallisuuteen liittyvistä piirteistä, jotka tuovat riskejä, selkeää lähetin profiilia on vaikea määritellä. Tilannetta hankaloittaa se, että lähetystyöntekijät voivat mennä hyvin erilaisiin kulttuureihin.¹³³ Onkin vaikea osoittaa kaikkialla maailmassa sovellettavaa hyvää suositusta.¹³⁴

Haastattelu, erilaiset testimenetelmät ja simulaatiot muodostavat henkilöarvointimenetelmien kolme pääluokkaa, jotka kattavat suuren joukon erilaisia tekniikoita ja testejä.¹³⁵ Honkanen ja Nymanin (2001) mukaan luotettavuus varmistuu sillä, että jokaista määriteltyä arviointikriteeriä arvioidaan vähintään kahdella toisistaan riippumattomalla menetelmällä. Jokaisen arviointimenettelyn tulee sisältää ainakin yksi haastattelu, jonka tekee arvioinnin raportoiva konsultti.¹³⁶

Lisäksi fyysisen terveystarkastuksen tekeminen on tärkeää – ovathan terveydelliset ongelmat yksi suurimpia ennenaikaisen keskeyttämisen syitä vanhojen lähettäjämaiden läheteillä.¹³⁷ Foyle (2001) ja Metsänen (2007) painottavat psyykkisen eheyden ja stressin selvittämistä ennen ulkomaille lähtöä.¹³⁸ Suomessa laki yksityisyyden suojasta rajoittaa lääketieteellisten ja

¹³² Foyle 1988, 42; O'Donnell 2011, 41-43.

¹³³ Jones & Jones 1995, 24.

¹³⁴ Foyle 2001, 247.

¹³⁵ Niitamo 2003, 20.

¹³⁶ Honkanen & Nyman 2001.

¹³⁷ O'Donnell 2011, 43-44.

¹³⁸ Foyle 2001, 255-256; Metsänen 2007.

mielenterveydellisten ongelmien selvittämisen terveydenhuollon ammattilaiselle, mikä nostaa esiin tarpeen lääkärintarkastukseen ja perusteelliseen terveystarkastukseen ennen työhön ottamispäätöstä.¹³⁹

Keckler et al. (2008) on kehittänyt multidimensionaalisen mallin, Keckler Comprehensive Missionary Wellness Checklist, jota voi käyttää arvioinnin pohjana. Vuosittain käytettynä se voi antaa suuntaa työntekijän kehittymisestä. Se antaa työntekijälle hyvän kuvan siitä, mitä kaikkea hyvinvointiin kuuluu. Työntekijä voi käyttää kyselyä myös itse oman hyvinvointinsa arvioimiseen.¹⁴⁰

Fida International valitsee lähettikandidaatit tällä hetkellä pelkästään haastatteluun perustuen, mikä on tutkimusten mukaan yksi luotettavimmista menetelmistä, mikäli kyse on strukturoidusta haastattelusta ja haastattelu keskittyy keskeisiin lähetystyössä vaadittaviin ominaisuuksiin ja kykyihin sekä kutsumuksen aitouden selvittämiseen. Terveystarkastus on juuri ennen lähtöä, jolloin valintaan ei enää puututa, ja ennen työn alkamista on liian vähän aikaa työstää edes fyysiseen terveyteen liittyviä ongelmia. Psykkinen työstäminen vaatisi vielä enemmän aikaa, ja sitä haittaa lähtöön liittyvä eroprosessi omine käsiteltävine tunteineen. Kriisialueille lähtijöiden terveystarkastuksessa kartoitetaan tutkittavan mielialaa ja psyykkistä energiaa tutkimushetkellä, mutta siinä ei selvitetä aiempaa elämänhistoriaa ja psyykkisiä riskitekijöitä. Lisäksi fyysiseen terveyteen liittyvien kysymysten selvittäminen jää täysin

¹³⁹ Syrjänen 2007, 154-155; Finlex 2008, Laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Laki on kokonaisuudessaan uudistunut vuonna 2004, mutta siihen on tullut osittaisia muutoksia 2007-2009.

¹⁴⁰ Keckler, Moriarty & Blagen 2008, 212-213.

tutkimusta suorittavan lääkärin ammattitaidon varaan. Riskinä on, että tutkimus jää liian ylimalkaiseksi. Harjula (2011) toivoo tarkennettuja kysymyksiä, jotka julkaistaisiin myös internet-sivustolla.¹⁴¹ Tällöin jo lähetystyötä suunnitteleva voi arvioida omaa terveyttään terveystarkastuksen valossa. Harjula toivoo siis Fida Internationalin läheteille ja lähettikandidaateille Keckler et al:n mukaista toimintamallia. Fyysisten ja psyykkisten riskitekijöiden olisi tultava esiin hyvissä ajoin ennen lähtöpäätöstä, jotta ne olisi hoidettu ennen ulkomaille lähtöä.

Valmistautuminen

Frestadius (2006) käsittää lähetin valmistautumisen hyvin laajasti. Siihen kuuluu sisäinen ja ulkoinen valmistautuminen. Sisäinen valmistautuminen pitää sisällään Herralle jättäytymisen, pyhittymisen ja vastuunoton toisista ihmisistä. Frestadiusen mukaan kaikki tutkimukseen osallistuneet korostivat kirjoittamissaan kertomuksissa Jumalan osuutta lähettämiprosessissa. Jumalan osuus näkyi myös yliluonnollisina kokemuksina. Ulkoiseen valmistautumiseen kuului lähetyskurssin lisäksi oman ammattikoulutuksen hankkiminen, palveleminen seurakunnassa, kielen opiskelu ja joillakin myös vapaaehtoinen kehitysyhteistyö, henkilökohtaisen sairauden läpikäynti ja yhteydenpito kohdemaahan. Frestadiusen mukaan tärkeintä oli kutsumus, josta tuli elämän tarkoitus.¹⁴² Frestadiusen näkemys vastaa Fida Internationalin Lähtijän ja lähettäjän käsikirjan (2012) mukaisia ohjeita. Myös lähettikirjallisuuden perusteella selkeä ja

¹⁴¹ Fida International 2012.

¹⁴² Frestadius 2006, 2, 57, 83-84.

vahva kutsu on yksi keskeisimmistä työssä jaksamisen edellytyksistä.¹⁴³

Valmentautumisohjelma

Suomen helluntaiseurakunnissa on lähetystyön alusta lähtien suhtauduttu myönteisesti lähetystyöhön valmentautumiseen. Kieliopintoja on pidetty ehdottomana edellytyksenä, mutta alusta alkaen lähetystyöntekijöille on tarjottu myös erityiskoulutusta. Heikkous on piillyt asenteissa, joita joillakin on ollut systemaattista teologista koulutusta kohtaan. Niinpä 1930-luvun alkupuolella järjestettiin vain lyhyitä teologisia kursseja ja lähetyskursseja. Myöhemmin lähetyskandidaattien valmennuskurssit ovat pidentyneet 4-9 viikon mittaisiksi ja ovat nyt lukuvuoden mittaisia kursseja, jotka järjestetään Iso Kirja –opistolla Keuruulla.¹⁴⁴

Tutkimusten mukaan koulutusta tarvitaan vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitojen sekä tehtävän edellyttämien taitojen parantamiseksi. Kulttuurien välisellä opetuksella ja koulutuksella on merkitystä kulttuurisensitiivisyyden ja sosiokulttuurisen kompetenssin hankkimiseksi.¹⁴⁵ Lisäksi lähetystyöntekijöiden on hyvä oppia tunnistamaan uuteen kulttuuriin sopeutumiseen liittyvät tunteensa ja oma uupumuksensa, jolloin he osaavat toimia tilanteen edellyttämällä tavalla.¹⁴⁶

Jones ja Jones (1995) toteaa, että orientoitumisohjelmia on kahdenlaisia: kokemuspohjaisia, joissa kandidaatteja ohjataan

¹⁴³ Foyle 1988, 42; O'Donnell 2011, 41-43.

¹⁴⁴ Hämäläinen 2009, 26-27.

¹⁴⁵ Varis 2007; Sheffield 2007.

¹⁴⁶ Metsänen 2007, 151-152; Eeningenburg & Bliss 2010, 199; White 2002, 176.

käytäntöön kädestä pitäen, ja sisältöorientoituneita, joissa annetaan mahdollisimman paljon tietoa. Monet lähetysjärjestöt käyttävät nykyään näiden kahden yhdistelmää.¹⁴⁷

Lisäksi on valmennusohjelmia, joissa pyritään itsereflektion kautta oman minän parempaan ymmärtämiseen. Kun tavoitteena on sosiokulttuurisen kompetenssin lisääminen, tiedostamisen kohteena ovat omat asenteet toisia kulttuureja kohtaan sekä omien kulttuurisidonnaisten tapojen ja asenteiden näkeminen.¹⁴⁸

Kasvatustieteen professori, emerita Sinikka Ojasen (2002) mukaan oletamus, että uusi tieto sellaisenaan muuttaisi käyttäytymistämme, on laajasti vallinnut väärinkäsitys. Harvoja asioita opitaan suoran opetuksen keinoin. Ihminen omaksuu saamansa tiedon oman käyttöteoriansa kautta. Yleensä hän valikoivasti suosii omia näkemyksiään ja välttää oman käyttöteoriansa vastaista tietoa. Jotta käyttäytymisessä tapahtuisi muutosta, täytyisi ihmisen oivaltaa oma käyttöteoriansa ja tarve muuttaa sitä. Sen vuoksi koulutukseen, joka tähtää kasvuun ja käyttäytymisen muuttumiseen, täytyy kuulua aina myös itsereflektio.¹⁴⁹

Yhdyn Ojasen näkemykseen itsereflektion tärkeydestä. On tärkeää, että valmennus ei sisällä pelkkää teorial tietoa, joka voidaan älyllisesti omaksua. Riskinä on se, että se ei vaikuta mitenkään käytännön toimintaan. Se täytyy työstää ja omaksua itselle reflektion kautta. Mielestäni myös käytännön harjoittelussa oman toiminnan arviointi on oppimisen kannalta tärkeää.

¹⁴⁷ Jones & Jones 1995, 23.

¹⁴⁸ Sheffield 2007, 22-28.

¹⁴⁹ Ojanen 2002, 124-125.

Henkilöstöhuolto lähettikauden aikana

O'Donnellin (2011) mukaan lähettien psyykkiseen tukemiseen kuuluu sekä sisäisten (esim. resilienssi eli kestävyys ja stressinhallintakeinot) että ulkoisten voimavarojen (esim. tiimin rakentaminen, logistinen tuki) kehittäminen.¹⁵⁰ Carter (1999) toteaa eri tutkimuksien osoittaneen, että ihmissuhteet ja johtaminen ovat kaksi suurta stressitekijää työelämässä. Lähetystyöntekijöillä niiden merkitys monikulttuurisessa tilanteessa korostuu.¹⁵¹

Kulttuuriin sopeutuminen

Foylen (2001) mukaan uuteen kulttuuriin siirtyminen aiheuttaa massiivisen sopeutumisen vaatimuksen. Se vaikuttaa kaikkiin perhe-elämän osa-alueisiin, jotka täytyy mukauttaa uuteen tilanteeseen. Monet kokevat tämän täydellisen sopeutumisen tuntemattomaan stressaavaksi.¹⁵² Ihminen voi ahdistua, pelätä tai tulla vihamieliseksi. Jos frustraatiotilanne jatkuu, ihminen voi tuntea epäonnistuneensa, mikä johtaa alemmuudentunteisiin.¹⁵³

Kyse on normaalireaktiosta, joka etenee vaiheittain. Obergin 1970-luvulla kehittämän U-teorian mukaan sopeutuminen tapahtuu neljän vaiheen kautta: Ensimmäisenä on kuherruskuukausi, jolloin kaikki on uutta ja innostavaa. Muutaman kuukauden kuluttua kielen ja kulttuurin erot alkavat herättää vihaa, ahdistusta ja hätää. Vähitellen ihminen mukautuu

¹⁵⁰ O'Donnell 2011, 10.

¹⁵¹ Carter 1999, 105.

¹⁵² Foyle 2001, 25-26.

¹⁵³ Dye 1988, 353.

uuteen kulttuuriin. Hän työskentelee ja viihtyy siellä, vaikka saattaakin joskus kokea stressiä ja hämmennystä.¹⁵⁴

Ruudin (1999) mukaan monet tutkijat kritisoivat kulttuurishokin käsitettä liian yksinkertaisena ja liiaksi sairauteen yhdistettävänä. Ruud toteaa kuitenkin, että useat tutkimukset tukevat U-käyrää eikä parempaa käsitettä ole löytynyt. Toiseen kulttuuriin sopeutuminen näyttää noudattavan samaa mallia kuin kriisi- ja surureaktio. Kyseessä ei ole sairaus, vaan normaali emotionaalinen ja kognitiivinen sopeutumisprosessi.¹⁵⁵ Foyle (2001) toteaa, että useimmilla on sopeutumisongelmia, mutta kaikilla ei ole kulttuurishokkia.¹⁵⁶ Dye (1988) käyttää kulttuurishokin rinnalla termiä kulttuuristressi.¹⁵⁷

Keno (2000) löytää kulttuurishokin piirteitä Suomen Lähetysseuran naislähettien teksteissä jo vuosilta 1870-1945. Tämä näkyi siinä, että etenkin työkauden alkuvuosina lähetit kuvasivat havaintojaan uudesta ympäristöstä omasta kulttuuritaustastaan käsin. Kokemukset olivat usein vahvan kielteisiä, ja huomio kiinnittyi ulkoisiin seikkoihin. Mitä pitempään lähetystyötä oli alueella tehty, sitä suurempi oli myönteisten kuvausten määrä.¹⁵⁸

Käytän tässä työssä termiä kulttuurishokki. Mielestäni tämä on mahdollista, kun muistaa, että kyseessä on normaali sopeutumisreaktio eikä sairauteen yhdistettävä tila. Siitä ylipääsemiseen auttaa sama kuin muissakin kriiseissä: tunteiden tunnistaminen, hyväksyminen ja käsittely sekä tuki niiden

¹⁵⁴ Tikka 2004, 52-53.

¹⁵⁵ Ruud 1999a, 12.

¹⁵⁶ Foyle 2001, 69-70.

¹⁵⁷ Dye 1988, 336.

¹⁵⁸ Keno 2000, 287, 298.

työstämiseen. Sen myötä tapahtuu sopeutuminen, mikä tässä tilanteessa näkyy kulttuurisensitiivisyyden kehittymisenä. Tätä prosessinomaisuutta kuvaa Foylen (2001) toteamus, että työskentely vieraassa kulttuurissa on rikastuttava kokemus. Monet palvelutehtävänsä lopussa sanovat, että he ovat tyytyväisiä kokemukseensa.¹⁵⁹ Tämä on sama tulos kuin onnistuneessa kriisityössä: sen myötä on opittu uusia asioita, ja kriisi koetaan itselle hyödylliseksi.¹⁶⁰

Kulttuuriin sopeutumisessa auttaa maan kielen opetteleminen. Sen myötä ihminen alkaa paremmin ymmärtää paikallista kulttuuria.¹⁶¹ Lisäksi Foyle (2001) suosittelee uudelle työntekijälle mentoria ja orientaatiokurssia.¹⁶²

Kestävyyden lujittaminen ja stressinhallintakeinot

Kirjallisuuskatsauksensa perusteella Hakanen (2005) toteaa, että työuupumus on yhdistetty neurotismiin, negatiivisuuteen, A-tyyppiseen käyttäytymiseen ja työholistiseen työskentelytapaan sekä reaktiivisuuteen. Työoloilla on kuitenkin todettu olevan suurempi merkitys työuupumukselle kuin persoonallisuustekijöillä.¹⁶³ Hakanen tutki koherenssin ja velvollisuudentunnon merkitystä työuupumisessa ja päätyi samansuuntaisiin tuloksiin: velvollisuudentunto osoittautui työuupumuksen riskitekijäksi silloin, kun työn vaatimukset olivat

¹⁵⁹ Foyle 2001, 25.

¹⁶⁰ Cullberg 1977, 186; Saari 2000, 67.

¹⁶¹ Dye 1988, 343; Foyle 2001, 74-75; Eeningenburg & Bliss 2010, 125.

¹⁶² Foyle 2001, 80.

¹⁶³ Hakanen 2005, 140-141.

suuret.¹⁶⁴ Myös Silander (2009) toteaa työn paljouden olevan yksi tärkeimmistä stressitekijöistä lähetystyöntekijöiden elämässä.¹⁶⁵

Näätänen ym. (2003) päätyi Hakasen kanssa samaan johtopäätökseen: velvollisuudentuntoiset, idealistiset ja sitoutuvat työntekijät päätyvät helpommin työuupumiseen. Ristiriitaisesti juuri ne tekijät, jotka tekevät ihmisestä hyvän auttajan, ovat samalla myös uupumuksen riskitekijöitä.¹⁶⁶

Nissinen (2007) ei pohdi uupumisen riskitekijöitä. Hän ohjaa ihmistä oikeanlaisiin stressinhallintakeinoihin ja oman tunneuupumisen purkamiseen.¹⁶⁷ Myötätuntuuupumisen tutkijat ovat nostaneet esiin kaksi keskeistä työssä jaksamista edistävää tekijää: kestävyiden (resilienssi) ja sosiaalisen tuen. Kestävyyteen kuuluvat ammatillinen hallinnan tunne, sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin ja tunne, että ongelmat ja muutokset ovat haasteita.¹⁶⁸

Offra Ayalon (1995) on jakanut selviytymisstrategiat kuuteen eri ulottuvuuteen, joiden pohjalta ihmisen omaa yksilöllistä ja ainutlaatuista selviytymistapaa voidaan tutkia. Stressiin reagoidessaan ihmiset käyttävät useampaa kuin yhtä näistä kanavista. Kukin kehittää omien sisäisten taipumustensa ja ympäröivien olosuhteiden pohjalta itselleen oman erityisen yhdistelmänsä. Kriisitilanteessa ihminen käyttää olemassa olevia selviytymismekanismejaan vastatakseen uuden tilanteen asettamiin haasteisiin. Joskus ihmisen selviytymiskeinoja on syytä kehittää. Parhaiten se tapahtuu auttamalla häntä tehokkaasti

¹⁶⁴ Hakanen 2005, 14.

¹⁶⁵ Siljander 2009, 122.

¹⁶⁶ Näätänen et al. 2003, 29.

¹⁶⁷ Nissinen 2007, 199-203.

¹⁶⁸ Nissinen 2007, 80.

kehittämään juuri hänelle käyttökelpoisia selviytymisstrategioita.¹⁶⁹

Ayalonin mukaan kuusi eri tapaa selviytyä ovat kognitiivinen, emotionaalinen, sosiaalinen, luova, henkinen ja fysiologinen. Kognitiivinen selviytyjä etsii tietoa, ratkaisua ongelmiin, käy sisäistä dialogia sekä punnitsee eri toimintavaihtoehtoja ja listaa niitä tärkeysjärjestykseen. Emotionaalisesti suuntautunut ilmaisee tunteensa ja kertoo niistä toisille joko sanallisesti tai ei-kielellisesti esimerkiksi piirtäen, tanssien tai musiikin avulla. Sosiaalisesti suuntautunut selviytyy kuulumalla johonkin ryhmään sekä vastaanottamalla ja antamalla tukea. Luova selviytyjä käyttää mielikuvitusta joko välttäläkseen epämiellyttäviä tosiasioita tai löytääkseen ratkaisuja ongelmiinsa käyttämällä mielikuvia, unia ja intuitiota. Henkisesti suuntautunut turvautuu siihen, että uskonto, arvojärjestelmä, ideologia tai sosiaalinen vastuunkanto antavat merkitystä elämälle. Fysiologisesti suuntautunut reagoi stressiin pääasiassa toimimalla fyysisesti ja liikkumalla. Hän voi selviytyä myös rentoutumalla tai lievittämällä stressiä syömällä, nukkumalla tai jopa käyttämällä lääkkeitä tai huumaavia aineita.¹⁷⁰

Tässä tutkimuksessani selvitän sekä lähettien työuupumusta että traumaattisia tilanteita ja traumaattisissa elinoloissa elävien kohtaamista. Eri tutkijat ovat laatineet tutkimustensa perusteella suosituksia niiden käsittelyyn. Kirjallisuuskatsaukseni perusteella olen tehnyt yhteenvedot yleisimmistä hoito- ja ehkäisykeinoista, joiden noudattaminen

¹⁶⁹ Ayalon 1995, 27-30.

¹⁷⁰ Ayalon 1995, 28.

lisää työntekijän resilienssiä kuormittavissa työ- ja elämätilanteissa.

Stressin ja työuupumuksen hallintakeinot:

1. Lepo: työn riittävä tauottaminen,¹⁷¹ lomien pitäminen, mahdollisesti myös ylimääräisten lomien ottaminen,¹⁷² riittävä uni¹⁷³ ja henkinen irrottautuminen arjen keskellä, esim. pysähtyminen kuuntelemaan lintujen laulua työmatkalla.¹⁷⁴
2. Stressin purkaminen, rentoutumismenetelmiä käyttäen tai purkamalla stressi johonkin toimintaan.¹⁷⁵
3. Sosiaalisen tuen hakeminen ja saaminen kollegoilta tai läheisiltä.¹⁷⁶ Siitä huolehtiminen, ettei stressin vuoksi tule ristiriitoja kollegoiden tai perheenjäsenten kanssa.¹⁷⁷
4. Tilanteen tulkinta ja tarkastelu uudella tavalla, uudesta näkökulmasta. Omien voimavarojen löytäminen.¹⁷⁸
5. Tilanteen muuttaminen ja ongelmien ratkaisu.¹⁷⁹

¹⁷¹ Foyle 2001, 20.

¹⁷² Foyle 2001, 43, 100; Jones & Jones 1995, 89.

¹⁷³ Yeaman 1999, 116.

¹⁷⁴ Foyle 2001, 44.

¹⁷⁵ Foyle 2001, 98-101; Pearlin ja Schooler 1978 teoksessa Yeaman 1999, 115; Yeaman 1999, 116.

¹⁷⁶ Foyle 2001, 97; Yeaman 1999, 113; Siljander 2009, 99, 100-102; Keno 2000, 320-321.

¹⁷⁷ Steffen & Douglas 2008, 217-218.

¹⁷⁸ Yeaman 1999, 113; Pearlin & Schooler 1978 teoksessa Yeaman 1999, 115; Steffen & Douglas 2008, 217, 220; Siljander 2009, 99, 108.

¹⁷⁹ Foyle 2001, 30, 44; Pearlin & Schooler 1978 teoksessa Yeaman 1999, 115; Steffen & Douglas 2008, 217, 220.

6. Omasta hengellisestä elämästä huolehtiminen, hengellisen elämän käsittely jonkun toisen kanssa ja rukous.¹⁸⁰

Traumaattisten tilanteiden ja myötätuntuupumisen aiheuttaman kuormituksen käsittely:

1. Debriefing ja defusing.¹⁸¹
2. Ammattiavun hankkiminen: joko oma terapia¹⁸² tai työnohjaus.¹⁸³
3. Koulutus, ennaltaehkäisevänä opiskeluvaiheessa,¹⁸⁴ tilanteen aikana omien reaktioiden ymmärtämiseksi ja asiakastyössä auttamiseksi¹⁸⁵ tai sen jälkeen omien reaktioiden ymmärtämiseksi.¹⁸⁶
4. Tilanteen tulkinta uudella tavalla ja omien voimavarojen löytäminen.¹⁸⁷ Tähän kuuluu myös omien mielikuvien käsittely ja hallinta.¹⁸⁸
5. Lepo ja oikea työn tauotus,¹⁸⁹ siinä mukana myös emotionaalisen etäisyyden ottaminen tilanteesta.¹⁹⁰

¹⁸⁰ Foyle 2001, 44, 98; Yeaman 1999, 114, 116; Steffen & Douglas 2008, 220; Siljander 2009, 99, 106-107; Keno 2000, 321-322.

¹⁸¹ Foyle 2001, 217; Valent 2002, 34; Salston & Figley 2002, 171-172, Myers & Wee 2002, 195, 200-201; Jerome 2002, 121; Spruyt et al. 2002, 504-505; Carr 1999, 304.

¹⁸² Valent 2002, 32, 34; Gentry et al. 2002, 129-132; Myers & Wee 2002, 198, Steffen & Douglas 2008, 311-312; Jerome 2002, 121.

¹⁸³ Valent 2002, 34; Gentry et al. 2002, 132; Salston & Figley 2002, 171; Myers & Wee 2002, 195.

¹⁸⁴ Figley 1995, 17-18; Valent 2002, 34; Jerome 2002, 121.

¹⁸⁵ Myers & Wee 2002, 197; Nissinen 2007, 214; Nissinen 2012, 164-165.

¹⁸⁶ Valent 2002, 33; Gentry et al. 2002, 131-132.

¹⁸⁷ Valent 2002, 33; Stamm 2002, 113; Gentry et al. 2002, 132; Salston & Figley 2002, 172; Myers & Wee 2002, 201; Nissinen 2007, 187.

¹⁸⁸ Nissinen 2007, 211-212.

6. Sosiaalinen tuki, lähinnä tuki kollegoilta ja työyhteisöstä.¹⁹¹
7. Hengellinen elämä ja rukous.¹⁹²
8. Stressin purku, erityisesti käyttäen apuna rentoutumista ja tietoisien läsnäolon harjoituksia.¹⁹³
9. Omien tunteiden käsittely ja purkaminen.¹⁹⁴
10. Virkistäytyminen ja omat harrastukset.¹⁹⁵
11. Fyysisestä terveydestä huolehtiminen.¹⁹⁶

Eeningenburg ja Blissin (2010) mukaan uusilla läheteillä on suurin työuupumisen riski. Eeningenburg viittaa Koteskeyhin (2008) ja Lindquistiin (1982). Koteskeyn mukaan suurin riski uupua on ensimmäisen viiden työvuoden aikana. Silloin työntekijä on täynnä odotuksia ja idealismia. Lindquistin tutkimusten perusteella 50 % ensimmäisen jakson työntekijöistä palaa ennenaikaisesti takaisin.¹⁹⁷ Myös Siljanderin (2009) mukaan tutkimukseen osallistuneet toivat esiin ahdistavia kokemuksia nimenomaan ensimmäiseltä työkaudeltaan. Ne olivat

¹⁸⁹ Myers & Wee 2002, 193, 195-196, 201; Valent 2002, 33; Nissinen 2007, 86.

¹⁹⁰ Salston & Figley 2002, 172; Nissinen 2012, 74-76, 214.

¹⁹¹ Myers & Wee 2002, 193, 195, 201-202; Valent 2002, 34; Gentry et al. 2002, 131; Salston & Figley 2002, 172; Nissinen 2007, 187-188; Hicks 2002, 199, 201.

¹⁹² Myers & Wee 2002, 193; Salston & Figley 2002, 172; Nissinen 2007, 205; Nissinen 2012, 226-227; Steffen & Douglas 2008, 312; Hicks 2002, 505.

¹⁹³ Myers & Wee 2002, 192, 201, 203; Gentry et al. 2002, 129; Salston & Figley 2002, 172; Nissinen 2012, 174, 226-227.

¹⁹⁴ Valent 2002, 33; Salston & Figley 2002, 172; Myers & Wee 2002, 204; Nissinen 2007, 193.

¹⁹⁵ Myers & Wee 2002, 192, 201-202; Salston & Figley 2002, 172; Hicks 2002, 201.

¹⁹⁶ Myers & Wee 2002, 193, 201, 203; Salston & Figley 2002, 172; Nissinen 2012, 177; Hicks 2002, 201.

¹⁹⁷ Eeningenburg & Bliss 2010, 16-17.

jääneet voimakkaimmin mieleen.¹⁹⁸ Jones ja Jones (1995) suosittelee ensimmäisen kauden aikana lähetystyöntekijälle mentorointia.¹⁹⁹

Siljander (2009) kuvaa myös tilanteita, joissa ahdistavien asioiden käsittely oli jäänyt kesken. Vaikka kielteisiä tunteita oli vielä jäänyt, ne oli peitetty. Torjunta auttoi selviytymään eteenpäin. Joskus ihmiset kokivat, etteivät tulleet ymmärretyiksi, ja negatiiviset tunteet olivat jääneet pinnalle. Kokemukset välinpitämättömyydestä vaikeuttivat selviytymistä. Tällaisessa tilanteessa on suuri riski, että ihminen ei enää halua jatkaa työtään. Vain vahva kutsumus voi silloin auttaa.²⁰⁰

Siljanderin (2009) mukaan lähetystyöntekijöillä on pääosin hyvät selviytymisstrategiat ja he kykenevät kestämaan ja käsittelemään suurtakin määrää stressiä ja elämään monenlaisten paineiden alaisina. Vaikka vastaan tulee monenlaisia vaikeuksia ja ahdinkoja, usko ja hengellinen elämä luovat ja ylläpitävät koherenssin tunnetta, mikä vaikuttaa positiivisesti jaksamiseen.²⁰¹

Tässä luvussa olen käsitellyt sitä, miten ihmisen kestävyyttä kuormittavissa oloissa voi parantaa. Kirjallisuudesta löytyy erilaisia keinoja sekä uupumuksen että trauman ja myötätuntuuupumuksen käsittelyyn. Offra Ayalonin mukaan ihmisen tulisi tuntea itselle sopivimmat selviytymisstrategiat, jotta hän voisi kehittää juuri niitä. Siljander korostaa vahvaa kutsumusta, uskoa ja omaa hengellistä elämää lähettien jaksamisessa paineiden ja vaikeiden elinolojen keskellä. On kuitenkin muistettava, että jokaisen ihmisen kestäkyvyllä on

¹⁹⁸ Siljander 2009, 58-59.

¹⁹⁹ Jones & Jones 1995, 24-25.

²⁰⁰ Siljander 2009, 99-100, 110, 115.

²⁰¹ Siljander 2009, 127.

rajansa: Hakanen korostaa työoloilla olevan suurempi merkitys jaksamiselle kuin persoonallisuustekijöillä. Erityisesti liian suuret vaatimukset ja liian suuri työmäärä johtavat velvollisuudentuntoiset ja sitoutuneet työntekijät uupumiseen.

Ihmissuhteiden työstäminen: Parisuhde ja perheen ihmissuhteet

Perheongelmiin on syytä kiinnittää huomiota, sillä ne ovat keskeisin syy, miksi lähettiperhe lopettaa työnsä kesken kauden.²⁰² Ruudin (1999) mukaan ulkomailla asuvat kokivat kaikkein vaikeimpina perhetilanteiden stressitekijät.²⁰³ Foylen mukaan (1988, 2001) ulkomailla eläville pariskunnille paineita aiheuttavat toisen puolison roolin muutos, jatkuvasti muuttuvat roolit perheessä, seksuaaliset paineet ja se, että persoonallisuuksien erot korostuvat ulkomailla.²⁰⁴

Blombergin (1999) mukaan lähetystyön ja vanhemmuuden yhdistäminen on haastavaa.²⁰⁵ Yksi konkreettinen huolta tuova asia voi olla lasten koulutuksen järjestäminen.²⁰⁶ Toisaalta Jones ja Jones (1995) toteaa, että lähetystyöntekijöiden lasten ja vanhempien välillä on vähemmän ristiriitoja kuin kotimaassa.²⁰⁷ Foyle (2001) suosittelee, että lapset otetaan alusta lähtien mukaan valintaprosessiin. Lisäksi on tärkeä huolehtia lasten koulutuksesta ja käsitellä vanhempien ahdistuneisuutta lapsistaan.²⁰⁸ Kruckber ja Straffordin (1988) mukaan 82

²⁰² Allen 1988, 423.

²⁰³ Ruud 1999c, 11.

²⁰⁴ Foyle 1988, 197-201; 2001, 167-170.

²⁰⁵ Blomberg 1999, 127.

²⁰⁶ Wickström & Fleck 1988, 250.

²⁰⁷ Jones & Jones 1995, 123.

²⁰⁸ Foyle 2001, 188-195.

prosenttia läheteistä piti perheohjausta tarpeellisena kenttäjakson aikana.²⁰⁹

Keno (2000) toteaa ennen vuotta 1945 työskennelleiden lähettien kohdalla perheiden ongelmana olleen kaiken aikaa omien lasten koulutus. Ne ja terveysongelmat saivat useimmat perheet jäämään kotimaahan jo yhden työkauden jälkeen. Joskus miehet palasivat jatkamaan työtä perheen jäädessä kotimaahan.²¹⁰ Kirjallisuuskatsauksen perusteella jää vaikutelma, että perheiden tilanteeseen on opittu kiinnittämään huomiota ja on ymmärretty hyvän perhe-elämän tärkeys ulkomailla työskentelyssä jaksamiseen.

Ihmissuhteiden työstäminen: Työpaikan ihmissuhteet

Hakasen (2005) mukaan keskeinen työuupumusta aiheuttava tekijä on se, että työntekijöiltä puuttuu esimiehen tai muun työyhteisön tuki.²¹¹ Carterin (1999) ja Siljanderin (2009) mukaan ihmissuhteet on yksi suurimmista stressitekijöistä lähetystyöntekijöiden työssä.²¹² Vaikeisiin ja jatkuviin ongelmiin ihmissuhteissa ja työtoverisuhteissa on vaikeampi puuttua kuin esim. katastrofien selvittelyyn ja jälkipuintiin. On tilanteita, joissa lähetystyöntekijä on kokenut työpaikkakiusaamista, mutta siihen ei ole puututtu. Erityisesti ongelmia esimiehen kanssa näyttää olevan vaikea käsitellä.²¹³

Gishin (1988) tutkimuksessa lähettien kolme ensimmäistä stressitekijää liittyi ihmissuhteisiin: toisten työntekijöiden

²⁰⁹ Kruckber & Strafford 1988, 178-179.

²¹⁰ Keno 2000; 344.

²¹¹ Hakanen 2005, 220.

²¹² Carter 1999, 105; Siljander 2009, 122.

²¹³ Siljander 2009, s. 126.

kohtaaminen, monikulttuurinen kommunikaatio ja vaivannäkö, joka syntyy kannattajien hankkimisesta ja kannatuksen säilyttämisestä.²¹⁴ Eeningenburg ja Bliss (2010) luokittelee lähetystyöntekijöiden ihmissuhdeongelmien syiksi väärät odotukset, vaativuuden toisia kohtaan, epäkypsyyden, uusien ja vanhojen työntekijöiden yhteentörmäykset ja työskentelyn kansainvälisissä tiimeissä.²¹⁵

Ratkaisukeinoiksi tutkijat esittävät hyvien ihmissuhdetaitojen opettamista,²¹⁶ tiimiin tutustumista jo ennen työn aloittamista,²¹⁷ sellaisten olojen luomista, että tuetaan toinen toistaan²¹⁸, oikean kulttuurin tietoista omaksumista kansainvälisissä tiimeissä²¹⁹ ja oman asenteen työstämistä rukouksessa.²²⁰ Ihmissuhdetaitojen koulutus nähdään tärkeäksi sekä ennen työkauden alkamista että sen aikana, jolloin mukana ovat myös työnohjaukselliset menetelmät.²²¹

Keno (2000) toteaa ihmissuhdeongelmien lisäksi yksinäisyyden olleen yksi kuormittavista tekijöistä. Tämä sai monet hioutumaan tiiviisti yhteen keskenään. Lähetyskentällä syntyneet läheiset ystävyysuhteet saattoivat kestää koko aikuisiän, ja ainakin ajoittain, sen ajan tavan mukaan ystävykset saattoivat myös asua yhdessä. Lähetystyön alkuaikoina suomalaiset etsiytyivät mielellään omanmaalaistensa kanssa yhteen, sillä kielitaidon puute heikensi yhteyksien luomista

²¹⁴ Gish 1988, 387-388.

²¹⁵ Eeningenburg & Bliss 2010, 103, 110.

²¹⁶ Williams 1999, 245-252; Eeningenburg & Bliss 2010, 104; Jones & Jones 1995, 118-123; Gish 1988, 387-388.

²¹⁷ Eeningenburg & Bliss 2010, 114-115.

²¹⁸ Eeningenburg & Bliss 2010, 197; Gardner 1988, 440.

²¹⁹ Roembke 1999, 253-256.

²²⁰ Jones & Jones 1995, 118.

²²¹ Jones & Jones 1995, 120; Gish 1988, 388.

ulkomaalaisiin. Koska naimattomat lähetit asuivat usein perheissä, tiivis pakollinen läheisyys toi myös omat ristiriitansa.²²²

Helander (2001) toteaaakin, että sosiaalistuminen alkaa jo lähetyskurssin aikana. Kurssi on toiminut koeaikana, jolloin on voitu tarkata lähetystyöhön hakeutuneen sopeutuvuutta työyhteisöön. Tiivis yhteisö, yhteisasuminen tai perheessä asuminen sekä toi yhteenkuuluvuuden tunnetta että aiheutti ongelmia. Yhteisasuminen alkoi vähitellen kadota 1960-luvulla. Silti lähettiyhteisöt pysyivät pieninä, ja ystävyysuhteet oli pakko luoda niiden ihmisten kanssa, joita oli tarjolla.²²³

Helanderin (2001) mukaan vuonna 1974 tehdyssä tutkimuksessa mieslähettien keskeisin pettymyksen aihe oli lähettien keskinäiset suhteet (20.7 %), kun taas naisläheteillä keskeisin pettymyksen aiheuttaja oli itseensä pettyminen työssä (31.1 %). Vuonna 1991 tilanne oli muuttunut, ja myös naislähetit olivat eniten huolestuneita lähettien keskinäisistä väleistä (28.8 %). Vaikka Suomen Lähetysseura oli 1980-luvulta lähtien tietoisesti kehittänyt ihmissuhdetaitojen opiskelua ja järjestänyt myös työnohjausta läheteille, ihmissuhdeongelmat kuluttivat usein lähettien voimavaroja. Vaikeuksia ovat aiheuttaneet ylenmääräinen työ, väsyminen ja sairaudet. Pienet ja sosiaalisesti ahtaat kuviot ovat johtaneet keskinäisiin ristiriitoihin. Liiallinen riippuvuus toisista ja pyrkimys kontrolloida toisten tekemisiä ovat luoneet jännitteitä yhteiseen elämiseen. Myös hallintokunnan

²²² Keno 2000, 301-316.

²²³ Helander 2001, 58-63.

ratkaisut lähettejä koskevissa asioissa ovat aiheuttaneet kitkaa lähettien välille.²²⁴

Kansainvälinen yhteistyö alkoi jo 1940-luvun loppupuolella, mutta suomalaisten kielitaidon puute haittasi sitä. Vasta 1970-luvulta lähtien Suomen koulujen vieraiden kielten opetuksessa tapahtuneiden muutosten vaikutus alkoi näkyä lähettien kielitaidon parantumisena. Yhteyden esteinä oli myös kulttuurisia ja poliittisia tekijöitä, kuten erilainen kristinuskon tulkinta. Sen sijaan yhteys paikallisen väestön kanssa oli tärkeää ja ajoittain hyvinkin läheistä. Suomen kehitysyhteistyön ja kansainvälisen kaupan laajeneminen 1970- ja 80-luvuilla on merkinnyt suomalaisten määrän lisääntymistä myös lähettien työalueilla, mikä on omalta osaltaan avartanut lähettien sosiaalista kenttää.²²⁵

Asikaisen (2011) tutkimus Fida Internationalin läheteistä vastaa kansainvälisissä tutkimuksissa esille tulleita ongelmia. Asikainen toteaa lähettiyhteisöissä olevan kommunikaatio-ongelmia, jotka johtuvat yhteistyötaitojen puutteista. Tämä on johtanut puhumattomuuteen ja ongelmien torjumiseen hengellistytämällä ne. Lisäksi arvostuksen puute sekä keskinäinen kateus ja kilpailu ovat heikentäneet lähettien välejä. Reilu ¼ haastateltavista piti tärkeänä vertaistuen ja tiimikoulutuksen kehittämistä ja tätä kautta työyhteisötaitojen oppimista. Asikaisen mukaan lähettityöyhteisössä on selkeä tarve vahvistaa työyhteisön tietoisuutta sen roolista keskinäisen tuen antajana.²²⁶

²²⁴ Helander 2001, 63-65.

²²⁵ Helander 2001, 80-89.

²²⁶ Asikainen 2011, 94-96, 99, 106.

Hakasen (2005) mukaan työyhteisön tuki on yksi keskeinen työuupumiselta suojaava tekijä.²²⁷ Vieraan kulttuurin keskellä, jossa ehkä vain harva puhuu samaa kieltä kuin itse, työpaikan ihmissuhteiden merkitys korostuu. Toisaalta ihmissuhteet voivat olla yksi suurimmista stressitekijöistä lähettien työssä. Tiivis yhteisö tuo omat paineensa. Lisäksi monikulttuuristen työyhteisöjen yleistymisen tuo toisenlaiset paineet – kulttuurien erilaisuudesta johtuvat väärinkäsitykset ja erilaiset tavat toimia voivat aiheuttaa ongelmia. Ihmissuhdetaitojen oppiminen ja työpaikan ihmissuhteiden työstäminen tulevat tärkeiksi.

Ihmissuhteiden työstäminen: suhde esimieheen

Esimiestyö on työhyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä. Esimiehet luovat työssään toimivat edellytykset työn tekemiselle ja työssä jaksamiselle. Hyvässä esimiestyössä yhdistyy sekä asioiden että ihmisten johtaminen.²²⁸ Ihmisten johtamiseen kuuluu alaisten kuunteleminen, oikeudenmukainen kohtelu ja luottamuksen rakentaminen. Suorituksen johtaminen sisältää tavoitteiden asettamista, ohjaamista ja neuvontaa sekä palautteen antamista.²²⁹ Hämäläinen (2005) näkee johtajuudessa tärkeäksi leadership-johtajuuden, vaikka molempia johtajuuden lajeja tarvitaan. Hämäläinen liittää leadership-johtajuuteen ihmissuhteiden johtamisen lisäksi myös visionaarisen johtajuuden, näyn ja päämäärän antamisen työhön.²³⁰

²²⁷ Hakanen 2005.

²²⁸ Ilmarinen 2015, 5.

²²⁹ Manka 2006, 16.

²³⁰ Hämäläinen 2005, 5, 95, 374.

Klemola ja Lajunen (2001) mukaan ihmisten johtaminen edellyttää esimieheltä samanaikaisesti vahvuutta ja herkkyyttä: Hyvä johtaja on jämäkkä ja pysyy päätöksissään ja lupauksissaan. Hän tukee työyhteisöään yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa, ja työntekijät voivat luottaa esimiehensä tukeen. Hyvä esimies motivoi ja kannustaa. Hän aistii, milloin tukea tarvitaan ja milloin on aika vetäytyä taka-alalle.²³¹

Kristillisessä johtajuudessa keskeiseksi malliksi on noussut Jeesuksen tapa toimia johtajana, palveleva johtajuus. Salminen ja Toivasen (2011) mukaan palveleva johtaja pyrkii löytämään työntekijöissä piilevät kyvyt ja lahjat. Hän voimaannuttaa työntekijöitä ottamaan vastuuta ja palvelemaan. Tärkein väline on keskustelu. Keskustelu etenee kysymyksien avulla ja tavoitteena on opettaa seuraajaa itse löytämään ratkaisu. Johtaja toimii vaikuttajana, jonka tehtävänä on innostaa seuraajat työhön.²³²

Hämäläisen (2005) tutkimuksen perusoletuksena on se, että Uuden testamentin malli johtajuudesta toimii vielä nykypäivänä. Hän kuvaa tätä mallia yhteisölliseksi ja voimauttavaksi johtajuudeksi. Hän pitää tärkeänä, että rakenteista huolimatta on tilaa Pyhälle Hengelle. Yhteisöllinen johtajuus pitää sisällään sen, että vanhimmisto johtaa yhdessä pastorin/pastoreiden kanssa. Heidän tehtävänsä on varustaa kaikki uskovat työhön.²³³

Suomen helluntaiherätyksessä paikallisseurakunta on lähetin virallinen työnantaja, joka tarjoaa hengellistä, henkistä ja

²³¹ Klemola & Lajunen 2001, 82.

²³² Salminen & Toivanen 2011, 49, 67, 145.

²³³ Hämäläinen 2005, 2-7; Anon. 1933/1938, Ef. 4:11-12.

käytännön tukea lähetystyöntekijälle. Fida Internationalin rooli on koordinoiva ja hallinnoiva.²³⁴ Näin vastuu lähettiläisten ja heidän lastensa kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja jaksamisesta kuuluu ensisijaisesti lähettiläisille seurakunnille.

Koska Fida Internationalilla on kuitenkin aluepäällikköjärjestelmä, lähetit voivat pitää aluepäällikköä esimiehenään, jolta he odottavat tukea ja ohjausta. Fida Internationalin Lähtijän ja lähettiläisen käsikirjan (2012) mukaan aluepäällikkö toimii toimialansa lähettiläisten esimiehenä, tukee ja ohjaa toimialansa lähettiläisiä heidän tehtävässään, huolehtii toimialansa lähettiläisten henkisen ja hengellisen hyvinvoinnin palveluiden saatavuudesta ja huolehtii myös muista esimiehen toimialaan kuuluvista tehtävistä.²³⁵ Niinpä aluepäällikön rooli lähettiläisten jaksamisen tukemisessa on keskeinen.

Asikaisen (2011) mukaan Fida Internationalin lähettiläisten kokemus esimieheltä saadusta tuesta vaihteli jyrkästi niiden lähettiläisten kohdalla, joiden esimies asui samassa maassa. Vastauksia oli molemmista ääripäistä: joku oli erittäin tyytyväinen saamaansa tukeen ja toinen koki jääneensä ilman minkäänlaista tukea. Puolet niistä lähettiläisistä, joilla esimies asui samassa maassa, oli erittäin tyytyväisiä esimiehen antamaan tukeen. Sen sijaan lähetit, joiden esimiehet eivät asuneet samassa maassa, kokivat poikkeuksetta yhteydenpidon riittämättömänä. Kaikki, jotka kokivat jääneensä ilman riittävää tukea, odottivat esimieheltä enemmän tapaamisia, keskustelua työhön liittyvistä

²³⁴ Hämäläinen 2009, 47-49.

²³⁵ Fida International 2012, 20-21.

ongelmista, enemmän huomiota ja kannustusta sekä tasapuolista suhtautumista lähetteihin.²³⁶

Asikaisen tutkimuksen perusteella Fidan Internationalin esimiesten valintaan, koulutukseen ja ohjaukseen olisi syytä vielä panostaa. Voimauttavan, valmentavan ja palvelevan johtajuuden mallit voivat olla vielä vieraita. Niiden omaksuminen on prosessi, joka vaatii itsereflektiota ja työn ohessa annettua koulutusta ja ohjausta. On muistettava myös, että ihmisten johtaminen vaatii aikaa. Se ei onnistu hallinnolliseen ja organisatoriseen työhön hukkuvalta johtajalta tai johtajalta, jonka tehtäviin voi kuulua myös liian paljon suoritettavaa työtä.

Toisaalta esimiestyön onnistumisen yksi ehto on, että henkilöstö toimii vastuullisesti ja motivoituneesti. Työntekijät osaavat pukea sanoiksi esimieheen kohdistamansa odotukset, jotka ovat realistisia ja jäsentyneitä. Nämä kuuluvat alaistaitoihin. Käsitteenä alaistaito on otettu käyttöön Suomessa vasta 2000-luvulla.²³⁷ Silvennoinen ja Kauppisen (2006) mukaan alainen-sanaan ei liity mitään tunnelatausta. ”Alainen on johdettava, henkilö, joka tekee työtä sovittujen tavoitteiden mukaisesti, raportoi esimiehelleen ja saa häneltä tarvittaessa lisäohjeita tai määräyksiä”.²³⁸

Alaisella on vastuunsa siitä, että hän tietää ja ymmärtää työpaikkansa toiminnan tarkoituksen.²³⁹ Hän on sitoutunut organisaatioon ja työhönsä sekä motivoitunut käyttämään omia resurssejaan siten, että työn tavoitteet toteutuvat. Hän pyrkii

²³⁶ Asikainen 2011, 74-75.

²³⁷ Keskinen 2005, 9, 18-19.

²³⁸ Silvennoinen & Kauppinen 2006, 8.

²³⁹ Silvennoinen & Kauppinen 2006, 10.

jatkuvasti kehittämään omaa ammattitaitoaan ja omaa työtään.²⁴⁰ Silvennoinen ja Kauppinen tuo esiin myös tunneälyyn liittyviä taitoja, jotka helpottavat meitä tulemaan toimeen itsemme ja toisten ihmisten kanssa. Itsensä kanssa toimeen tulemiseen liittyy kyky tunnistaa omia tunteita, säädellä niiden ilmaisua ja luottaa omiin kykyihin. Toisten kanssa toimeen tuleminen tarkoittaa sitä, että ihminen on kiinnostunut toisista ihmisistä ja tulee toimeen hyvin erilaisten ihmisten kanssa. Tähän kuuluvat hyvät vuorovaikutustaidot.²⁴¹

Keskinen (2005) korostaa sitä, että alaistaitojen kehittäminen on sekä työntekijän että esimiehen vastuulla.²⁴² Tämän käsitteen kautta päästään siis esimies-alaissuhteen vastavuoroisuuteen. Kyse on ihmissuhteesta, johon molempien täytyy antaa oma panoksensa. Sen rakentaminen ei onnistu yksin, kuten ei muidenkaan ihmissuhteiden rakentaminen. Toisaalta käsite pitää sisällään myös työntekijän asenteen koko työyhteisöön – halun olla myönteisessä vuorovaikutuksessa työkavereidensa kanssa.

Organisaation merkitys: lähettävä seurakunta

Pirola (1999) painottaa sitä, että lähettäjät ovat yhtä tärkeitä kuin lähtijät. Hän on rohkaissut koulutukseen tulleita lähetyskandidaatteja etsimään itselleen rukoustukiryhmän. Pirolon mukaan lähetti tarvitsee tukitiimiä koko lähettiuransa

²⁴⁰ Keskinen 2005, 15-30, 32-33; Silvennoinen & Kauppinen 2006, 146-147.

²⁴¹ Silvennoinen & Kauppinen 2006, 31-34 ja tämän jälkeen suuri osa heidän teoksestaan kuvaa tunneälyn näkymistä työyhteisössä. Keskeisinä tekijöinä mainitaan mm. aito valmius yhteistyöhön, luotettavuus, palautteen antaminen ja erimielisyyksien kohtaaminen.

²⁴² Keskinen 2005, 41.

aikana. Taloudellisen tuen lisäksi lähetti tarvitsee rukoustukea, aktiivista yhteydenpitoa ja tukea kotimaahan paluuvaiheessa.²⁴³

Vahva side tukijoihin ja seurakuntaan auttaa lähetystyöntekijää pyytämään tarvittaessa apua ja jakamaan omia vaikeita tunteitaan. Eeningenburg ja Blissin (2010) tekemän tutkimuksen mukaan tämä ihanne ei ole toteutunut. Puolella lähetystyöntekijöistä oli suuremmat odotukset lähettävän seurakuntansa suhteen, kuin millaiseksi ne olivat todellisuudessa muodostuneet. He kaipasivat syvemmin asioistaan kiinnostuneita kannattajia.²⁴⁴

Fida Internationalin ja Suomen helluntaiseurakuntien keskinäisen työnjaon pohjalta seurakuntien rooli lähettien tuessa pitäisi korostua. Asikaisen (2011) mukaan lähetit kokevat kuitenkin saavansa melko vähän tukea seurakunnalta. Lähettyyhteisössä tuen tarvetta on alettu ymmärtää, mutta keinoja yksittäisten lähettien tukemiseen ei ole vielä löydetty. Suurimmaksi tuen esteeksi koettiin näkemys, että lähetti pärjää ilman ulkopuolisenkin tukea. Lähetin ja seurakunnan välillä saattoi olla näkemyseroja lähetin toimenkuvasta. Kotimaan seurakunnassa palkatut työntekijät voivat vaihtua usein, jolloin suhteet lähettiin jäävät etäisiksi. Lisäksi seurakunnalla ja Fidalla on vain rajalliset taloudelliset mahdollisuudet ohjata tarvittavaa työnohjausta ja kriisiapua kentälle.²⁴⁵ Asikaisen tutkimus näyttää vahvistavan Eeningenburg ja Blissin tutkimustuloksia.

²⁴³ Pirolo 1999.

²⁴⁴ Eeningenburg & Bliss 2010, 88-98.

²⁴⁵ Asikainen 2011, 96-97.

Organisaation merkitys: lähetysjärjestö

Jones ja Jonesin (1995) mukaan lähetti odottaa lähettävältä organisaatiolta arvostusta ja jämäkkyyttä. Tärkeää on kunnioituksen, luottamuksen, hyväksynnän ja syvyyden ilmapiiri.²⁴⁶ Hakanen (2005) toteaa, että työntekijälle onnistumisen kokemukset, kannustus ja arvostus ovat tärkeitä.²⁴⁷ Nissisen (2012) mukaan olisi toivottavaa, että organisaation arvoihin sisältyisi myös lupa uupua, uupumuksen ehkäisy ja hoito.²⁴⁸

Foyle (2001) toteaa läheteillä olevan ongelmia juuri näissä asioissa. Brasiliassa lähetystyöntekijöiden kongressissa todettiin, että lähetystyöntekijät ovat monenlaisen kritiikin kohteena. Ei hyväksytä sitä, että lähetystyöntekijöillä on samat inhimilliset rajoitukset ja että myös he tekevät virheitä, kuten muutkin ihmiset.²⁴⁹ Myös Jones ja Jones (1995) toteaa, että lähetystyöntekijät nähdään yli-inhimillisinä olentoina, jotka voivat suorittaa mitä tehtävää tahansa, vaikka heillä ei olisi siihen pätevyyttä.²⁵⁰

Eeningenburg ja Blissin (2010) tutkimuksen mukaan naislähetit ovat melko tyytyväisiä lähetysjärjestöönsä. Vain 24 prosentilla oli ollut suuremmat odotukset kuin mitä todellisuus oli. Toisaalta naiset saattoivat usein tuntea itsensä aliarvostetuiksi, vaikka he samalla olivat ylityöllistettyjä. Yhdeksi tärkeimmistä

²⁴⁶ Jones & Jones 1995, 90.

²⁴⁷ Hakanen 2005, 222.

²⁴⁸ Nissinen 2012 77-78.

²⁴⁹ Foyle 2001, 245.

²⁵⁰ Jones & Jones 1995, 80.

kehityskohteista nousi arvostuksen ja palautteen saaminen työstään.²⁵¹

Organisaation merkitys: vastaanottava seurakunta

Jones ja Jonesin (1995) mukaan on tullut uudenlaisia ongelmia, kun lähetystyöntekijät nykyään työskentelevät paikallisen seurakunnan kanssa. Ongelmia voi tulla siitä, missä heidän toivotaan asuvan, millainen on työnkuva ja miten lähetin järjestön kautta tulevia rahoja käytetään.²⁵²

Uudessa maassa lähettien haasteena on löytää, kuinka elää raamatullisesti uudessa kulttuurissa ja erilaisessa maailmassa. Kun lähetystyöntekijät tulevat uuteen kulttuuriin, heille tulee uusia rooliodotuksia. Lisäksi he saattavat joutua sen tosiasian eteen, että heidän arvostuksensa uudessa kulttuurissa ei vastaa sitä, miten heitä on arvostettu omassa kulttuurissaan. On tehtävä työtä, että löytää paikkansa yhteisössä. Keski-idässä paikallisten voi olla erityisen vaikea mieltää, mikä naisen rooli voisi olla. Heillä saattaa olla melko skeptisiä käsityksiä naislähetystyöntekijöistä.²⁵³

²⁵¹ Eeningenburgh & Bliss 2010, 66, 75-76.

²⁵² Jones & Jones 1995, 129-131.

²⁵³ Eeningenburgh & Bliss 2010, 121-123, 127, 136.

4 TIEDON HANKINTA JA KÄSITTELY

Tutkimuksen tavoite

Tämä tutkimus kartoittaa Fida Internationalin lähettiläiden työssä jaksamista ja niitä tukikeinoja, joita lähettiläiden jaksamiseksi on järjestetty. Tutkimuksen tavoitteena on löytää tukitoimia, jotka auttavat lähettiläitä jaksamaan työssään ja voimaan hyvin.

Tutkimus jakautuu neljään osaongelmaan:

- 1) Selvitetään, millaiset asiat lähettiläitä ovat kuormittaneet työuran eri vaiheissa ja mitkä asiat kuormittavat heitä tällä hetkellä.
- 2) Kartoitetaan, mitkä asiat auttavat lähettiläitä jaksamaan ja voimaan hyvin.
- 3) Analysoidaan, mitä tukitoimia lähettiläät ovat käyttäneet ja mitä tukitoimia he olisivat tarvinneet itselleen tai perheelleen.
- 4) Pohditaan, miten hyvin jaksavien ja uupuneiden työ- ja elämäntilanne, stressinhallintakeinot ja tavat käyttää tukea poikkeavat toisistaan.

Tutkimuksen lähtökohdat

Laadullinen tutkimusote

Tutkimusaiheeni on laaja ja tutkimuskohteeni monisyinen, joten siihen ei riitä kapea-alainen tarkastelunäkökulma.²⁵⁴ Niinpä olen valinnut lähestymistavakseni laadullisen tutkimusotteen. Denzin ja Lincolnin (2005) mukaan laadullisessa tutkimuksessa asioita tutkitaan niiden luonnollisessa ympäristössä. Tutkitaan jokapäiväisiä elämäntapahtumia ja pyritään näkemään asiat

²⁵⁴ Kincheloe & McLaren 2005, 319.

tutkittavien näkökulmasta. Rikkaita kuvauksia pidetään arvokkaina, kun taas määrällisessä tutkimusperinteessä koetaan liiallisten yksityiskohtien vain häiritsevän yleistysten tekemistä.²⁵⁵

Van Maanen (1979) mukaan kvalitatiivisen päättelyn pohjana on mahdollisimman tarkka kuvaus ilmiöstä. Laadulliset tutkijat eivät halua tietää, mitä havainnot tarkoittavat, ennen kuin he ovat riittävästi kuvanneet ne.²⁵⁶ Kananen (2014) toteaa, että tutkittavan ilmiön kuvauksessa tavoitteena on ilmiön syvälinen ymmärtäminen.²⁵⁷ Lincoln ja Guba (2000) pitää maailman ymmärtämistä konstruktivistisen tutkimuksen keskeisenä tavoitteena.²⁵⁸ Denzin & Lincolnin (2005) mukaan ilmiöitä on yritettävä ymmärtää tulkitsemalla niitä käyttäen käsitteitä, joita tutkittavat ihmiset käyttävät.²⁵⁹

Denzin ja Lincolnin (2005) mukaan laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on prosessien ja merkitysten esiin tuominen. Ne eivät ole kokeellisesti tutkittavissa tai mitattavissa, vaan tulevat esiin vain yksityiskohtaisen kuvauksen kautta.²⁶⁰

Omassa tutkimuksessani pyrin tuomaan tutkittavien ajattelutavan ja heidän käyttämänsä käsitteet esittämällä yhden tyyppikuvauksen haastateltavista. Anonymiteetin vuoksi kyseessä ei ole kukaan haastateltavista, vaan olen yhdistänyt tähän kuvitteelliseen henkilöön uupuneen lähetin keskeiset piirteet. Kuvaan myös tästä poikkeavat uupumiskehityksen muodot sekä

²⁵⁵ Denzin & Lincoln 2005a, 3, 9.

²⁵⁶ Van Maanen teoksessa Van Maanen (toim.) 1979, 10.

²⁵⁷ Kananen 2014, 20.

²⁵⁸ Lincoln & Guba 2000, taulukossa s. 172-173.

²⁵⁹ Denzin & Lincoln 2005a, 3.

²⁶⁰ Denzin & Lincoln 2005a, 8.

pohdin, miten hyvin jaksavien olosuhteet ja tavat käsitellä asioita poikkeavat tästä tyyppikuvauksesta. Näin luon vähitellen tulkintaa siitä, mitä asioita uupumuksen takana on ja millä keinoin sitä voi ennaltaehkäistä tai hoitaa. Tavoitteenani on rikas kuvaus lähettien elämästä, sen voimavaroista ja kuormittavista tekijöistä sekä kentällä saadusta tuesta. Tapahtumien prosessinomaisuus näkyy lähettien elämän kronologisessa etenemisessä. Kuvatessaan elämäänsä lähetit antavat sille merkityksiä, joiden kuvaus on tutkimuksessani keskeistä.

Olen tutkimuksessani omaksunut postmodernin käsityksen, jonka mukaan sosiaalisen maailman objektiivinen kuvaaminen on mahdotonta. Sosiaalinen maailma on moni-ilmeinen. On olemassa monia todellisuuksia, jotka rakentuvat subjektiivisesti ja kulttuurisesti. Ne ovat ihmisen vuorovaikutuksen tulosta. Niinpä tutkimustulokset ovat aikaan ja kulttuuriin sidottuja eikä ikuisesti varmaa, ajatonta tietoa voi saada.²⁶¹

Richardsonin (2005) mukaan käsitys postmodernista tutkimuksesta ei saa olla jäykkä. Hänen metaforansa on kristalli, joka kasvaa ja muuttuu, mutta ei ole hahmoton. Kristallit ovat prismoja, jotka heijastavat sekä itseään että ulkoapäin tulevia vaikutteita luoden erilaisia värejä ja muotoja. Samantyyppisesti eri näkökulmat johtavat tutkimusta eri suuntiin.²⁶² Mielestäni tämä metafora kuvaa hyvin laadullista tutkimusta ja on taustalla myös omassa tutkimuksessani.

²⁶¹ Denzin & Lincoln 2005a, 10; Lincoln & Guba 2000, taulukko s. 168; Cutcliffe & McKenna 1999, 375.

²⁶² Richardson 2005, 963.

Tutkimukseni on abduktiivinen, sillä olen hankkinut esiymmärryksen tutkittavasta teemasta tutustuen siihen liittyvään aiempaan tutkimukseen ja teoriaan. Esiymmärryksen kautta olen löytänyt asioita, joita olen pitänyt tärkeänä ja kohdistanut tutkimustani sen mukaisesti. Oman tutkimuksen kautta saadun tiedon pohjalta olen kuitenkin laajentanut teoriapohjaani, jolla tarkastelen saamiani tuloksia.²⁶³ Keskeisin teoriapohjani laajentaminen liittyi voimavarojen nostamiseen yhdeksi tutkimuksen aiheeksi. Lähdin aluksi kapeammasta näkökulmasta, uupumisen käsitteestä, liikkeelle. Abduktiivisen lähestymistavan mukaisesti tutkimuksessani on keskeistä loogisen ajattelun avulla tulkita haastatteluja. Päättely etenee vuorotellen teoriaa tarkastelemalla ja sitten taas palaamalla itse haastatteluihin.

Kokin (2010) mukaan Blaikien kehittämä abduktiivisen tutkimuksen strategia on laadullisen tutkimuksen menetelmä, joka kuvaa prosessia, miten voi rakentaa teoriaa tai typologioita tutkittavien jokapäiväisiin toimintoihin ja heidän käyttämäänsä kieleen ja merkityksiin perustuen. Tässä menetelmässä suuri paino on niillä merkityksillä ja tulkinnoilla, joita ihmiset käyttävät päivittäisessä elämässään. Heillä on äänettömästi keskenään jaettu sääntöjä, jotka ohjaavat heidän tekojaan päivittäisessä elämässä. Ne ovat uskomuksia, joita pidetään itsestään selvinä. Abduktiivisen tutkijan tulee ymmärtää ja artikuloida nämä säännöt ymmärtääkseen ihmisen tekoja. Heidän täytyy oppia kieli, jota tutkittavat käyttävät kuvatessaan ympärillään olevaa maailmaa, sillä se on ainoa mahdollinen tapa löytää heidän sosiaalinen todellisuutensa. Sen jälkeen tutkija yleistää nämä

²⁶³ Anttila 1998.

kuvaukset tieteelliselle kielelle, jota sanotaan toisen tason rakenteeksi. Kun tutkija liikkuu edestakaisin ensimmäisen tason rakenteista toisen tason rakenteisiin, abduktion idea toteutuu ja tutkija pystyy johtamaan tieteelliset kuvaukset käsillä olevasta ongelmasta.²⁶⁴ Giorgin kehittämä fenomenologisen psykologian näkökulma noudattaa näitä abduktion periaatteita.

Fenomenologisen psykologian näkökulma

Perttulan (1995) mukaan fenomenologisessa psykologiassa ollaan kiinnostuneita ilmiöistä sellaisena kuin ne näyttäytyvät ihmisten kokemuksessa. Siinä pyritään kuvaamaan toisen ihmisen kokemusta sellaisena kuin ihminen itse sen kokee.²⁶⁵ Tutkimukseni perustuu fenomenologisen psykologian periaatteisiin.

Vaikka uupumus näkyy myös aivotoiminnassa, se tunnistetaan kokemuksellisesti. Jopa Bergen Burnout Indicator -kysely perustuu ihmisen kokemusten mittaamiseen. Niinpä tutkimusmenetelmä, joka kohdistuu ihmisen kokemuksiin, on paras tapa käsitellä uupumiseen liittyviä asioita. Pyrin haastattelujeni pohjalta kuvaamaan lähettien elämän kuormittavia ja voimavaratekijöitä sellaisina kuin ne esiintyvät heidän arkielämässään, arjen kokemuksissa. Myös nämä ovat kokemukseen perustuvia asioita. Lisäksi ne pohjautuvat pitkälti merkityksiin, joita ihmiset antavat elämälleen ja omille kokemuksilleen.

²⁶⁴ Kok 2010, 1-4.

²⁶⁵ Perttula 1985, 56, 61.

Giorgi (2009) määrittelee fenomenologian menetelmäksi, joka tutkii tietoisuuden rakenteita ja sitä, miten ihmiset havainnoivat ja ymmärtävät todellisuuden. Todellisuuden ilmentymiä tutkitaan sellaisina kuin ne ovat tietoisuudessa eikä sellaisina kuin ne ovat todellisuudessa. Ei väitetä, että tapahtumat olisivat tapahtuneet todellisuudessa juuri niin kuin ne on kuvattu.²⁶⁶ Perttulan (1995) mukaan fenomenologisen psykologian tutkimusaihe voi olla periaatteessa mikä tahansa kokemus. Kokemusta voidaan tutkia sosiaaliseen todellisuuteen kuuluvana tai tajunnallisena ilmiönä. Psykologisessa tutkimusprosessissa merkitykset pyritään tavoittamaan sisällöstään riippumatta sellaisina kuin ne ovat tajunnalle annettuina.²⁶⁷

Giorgi (2009) pohjaa fenomenologisen psykologian tutkimusmenetelmänsä Edmund Husserlin kehittämään fenomenologisen filosofian periaatteisiin. Husserlin tutkimustyön lähtökohtana on transsendentaalinen fenomenologinen asenne: Kaikkia ilmiöitä katsotaan kokemuksen perspektiivistä. Pyritään löytämään ilmiön olemus eli eidos ja kuvaamaan se niin tarkasti kuin mahdollista.²⁶⁸

Tämä tapahtuu fenomenologisen reduktion avulla, jossa tutkija pyrkii irtautumaan luonnollisesta asenteestaan ilmiöihin. Se merkitsee käytännössä pyrkimystä havainnoida asioita kuin kohtaisi ne ensimmäistä kertaa. Se onnistuu kahden eri

²⁶⁶ Giorgi 2009, 87, 93, 99.

²⁶⁷ Perttula 1995, 14, 33, 64.

²⁶⁸ Giorgi 2009, 87-90; Perttula 1995, 11.

menetelmän avulla: sulkeistamisen ja toissijaisten ominaisuuksien karsimisen kautta.²⁶⁹

Sulkeistaminen tarkoittaa sitä, että aiempi tieto tai aiemmat ennakkokäsitykset ilmiöstä häivytetään pois mielestä, jotta emme anna niiden vaikuttaa selvittäessämme kokemuksen luonnetta. Sulkeistaminen ei merkitse ulkoisen maailman olemassaolon kieltämistä, vaan sen syrjään siirtämistä siten, että keskittyminen tajunnan ilmentymiin tulee mahdolliseksi.²⁷⁰

Toissijaiset ominaisuudet karsitaan kysymällä refleктоivan mielikuvituksen ja intuition avulla, mitä ilmiössä tarvitsee muuttaa, jotta se lakkaa olemasta sitä, mitä se on. Näin löydetään ne tekijät, jotka tekevät ilmiöstä juuri sen, mitä se on.²⁷¹

Fenomenologisessa filosofiassa tutkija erittelee omia kokemuksiaan ilmiöistä ja asioista. Empiirisessä fenomenologisen psykologian tutkimusprosessissa tilanne on erilainen, koska kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä antaa toinen, tutkittavaksi lupautunut ihminen. Kuvaukset saadaan siis tavallisilta ihmisiltä, jotka ovat kokeneet ja eläneet tutkijaa kiinnostaneet tapahtumat ja joilla on luonnollinen asenne niihin. He valitsevat tilanteet, joita he kuvaavat. Heiltä toivotaan yksinkertaisesti niin todenmukaista kuvausta eletyistä tapahtumista kuin mahdollista.²⁷²

Vaikka kuvaukset tulevat toisilta, niiden muuntaminen eideettiseksi tiedoksi tapahtuu analysoijan tietoisuudessa. Toisten kokemusten ymmärtämiseen käytetään fenomenologista asennetta. Tutkijan pyrkimys on kuvata tutkittavien kokemus

²⁶⁹ Giorgi 2009, 90; Perttula 1995, 10.

²⁷⁰ Giorgi 2009, 91-92; Perttula 1995, 10.

²⁷¹ Perttula 1995, 11.

²⁷² Giorgi 2009, 96; Perttula 1995, 43.

mahdollisimman alkuperäisessä muodossa. Siihen pyritään fenomenologisen reduktion avulla.²⁷³

Filosofisessa reduktiossa fenomenologinen asenne omaksutaan ennen ilmiön kuvaamista. Psykologisessa tutkimuksessa tutkittava tuottaa ensin luonnollisen asenteensa mukaisen kuvauksen ja vasta tämän kuvauksen analyysissä tutkija omaksuu reduktion ja siihen sisältyvän fenomenologisen asenteen. Kummallekin reduktiolle on yhteistä pyrkiä minimoimaan tekijät, jotka estävät tutkittavan ilmiön hahmottamista.²⁷⁴ Denzin ja Lincoln (2005) kyseenalaistaa tämän täydellisen reduktion mahdollisuuden. Teoriavapaata tietoa ei ole olemassa. Meillä ihmisinä on aina jonkinlainen käsitys maailmasta, missä elämme. Se vaikuttaa tulkintaamme.²⁷⁵ Yhdyn itse tähän näkemykseen. Pidän tärkeänä sitä, että tutkija tiedostaa oman tapansa hahmottaa maailmaa ja sen merkityksen tutkimustulosten tulkintaan. Lisäksi abduktiivisen periaatteen mukaisesti tutkija voi laajentaa ennakkokäsitystään tutkimuksen tulosten pohjalta.

Psykologisessa tutkimuksessa tutkija pyrkii yleiseksi nimitettävälle tasolle. Psykologisen tutkimuksen tavoitteleva yleisyys voi koskea yhden ihmisen kokemusta, jolloin saavutettua tietoa kutsutaan persoonakohtaisesti yleiseksi tiedoksi. Yleinen voi kattaa myös useamman kuin yhden ihmisen kokemuksen, jolloin saavutettua tietoa kutsutaan käsitteellisesti yleiseksi tiedoksi.²⁷⁶

²⁷³ Giorgi 2009, 97; Perttula 1995, 43.

²⁷⁴ Perttula 1995, 45.

²⁷⁵ Denzin & Lincoln 2005c, 910-911.

²⁷⁶ Perttula 1995, 45-46.

Omassa tutkimuksessani tavoitteenani on saada esille ihmisen oma kokemus ilman, että rajoitan sitä valmiiksi tehtyihin luokkiin. Analysoimalla haastattelujen tuloksia ensin ihmisten omalla kielellä ja sitten psykologian käsitteellisin termein pyrin saamaan haastateltavien oman näkökulman esille. Tulkinta tapahtuu siirtymällä edestakaisin näiden kahden tason välillä abduktiivisen tutkimusmenetelmän periaatteiden mukaisesti. Tavoitteenani on yhdistää haastateltavieni kokemukset ja päästä käsitteellisesti yleisen tiedon tasolle.

Narratiivinen tutkimus

Fenomenologisessa psykologiassa on tärkeä tutkia niitä merkityksiä, joita annamme elämämme tapahtumille. Hänninen (1999) toteaa, että ihminen tuottaa elämänsä merkitykset tarinoidensa avulla. Keskeistä on itse ajattelun ja elämän tarinallisuus. Narratiivisen psykologian tarkastelun kohteena ei siis ole tarinoiden kerronta, vaan tarinallinen ajattelu.²⁷⁷

Hännisen (1999) mukaan narratiivisessa tutkimuksessa sisäisen tarinan käsite on keskeisessä asemassa – ihminen tulkitsee itselleen omaa elämäänsä tarinallisten merkitysten kautta. Niinpä sisäisen tarinan tutkiminen avaa ikkunan ihmisen mielen maailmaan.²⁷⁸ Chase (2011) korostaa narratiivin määritelmässään tätä sisäisen narratiivin näkökulmaa. Hänen mukaansa narratiivi määritellään merkityksen antamiseksi muovaamalla tai järjestämällä kokemusta, tavaksi ymmärtää omaa ja toisten tekemisiä sekä tapahtumien ja asioiden

²⁷⁷ Hänninen 1999, 13, 17-18.

²⁷⁸ Hänninen 1999, 13, 20, 31.

järjestämiseksi merkityksellisiksi kokonaisuuksiksi yhdistämällä niitä ja näkemällä tekojen ja tapahtumien seuraukset.²⁷⁹

Haastatteluissa näkyy, miten ihmiset kertoessaan kokemuksiaan antavat samalla merkityksiä niille. Haastattelun väljyys, vain suuntaa antavat kysymykset mahdollistavat merkityksenantoprosessin. Merkityksiä antaessaan ihminen alkaa rakentaa omaa tarinaa elämästään. Niinpä narratiivinen näkökulma soveltuu hyvin tähän tutkimukseen. Narratiivisuus näkyy myös tavassani tulkita tekstiä – siitä selkein esimerkki on typologinen kuvaus uupuneesta lähetistä. Richardson (2005) toteaaakin, että kaikki kirjoittaminen on narratiivista.²⁸⁰

Denzinin (1989) mukaan narratiivi on kertomus, joka sisältää sarjan kertojalle ja hänen yleisölleen merkityksellisiä tapahtumia. Narratiiville on luonteenomaista sisäinen logiikka eli juoni, jonka varaan kertoja rakentaa kertomuksensa. Lisäksi siihen kuuluu yleisö, mikä viittaa retoriseen näkökulmaan: kun kerromme tarinaa, otamme yleensä kertoessamme huomioon sen, kenelle kerromme ja suuntaamme kerrontaamme tämän mukaisesti.²⁸¹

Denzinin tavoin Latomaa (2014) pohtii yleisön vaikutusta kertomuksen sisältöön. Hän toteaa ihmisen muokkaavan jopa sisäistä tarinaansa omien defenssiensä mukaisesti. Kertoessaan tarinaansa toiselle hän muokkaa ja sensuroi sitä vielä uudelleen.²⁸²

Tämä tosiasia tuo tarpeen pohtia minun ja haastateltavien välistä suhdetta, suhteen luottamuksellisuutta. Haastateltavathan

²⁷⁹ Chase 2011, 421.

²⁸⁰ Richardson 2005, 961.

²⁸¹ Denzin 1989, 37; Kaasila 2008, 43.

²⁸² Latomaa 2014, 129-130.

kertovat tarinansa minulle. Koin itse, että suhde muodostui useimpien kohdalla nopeasti luottamukselliseksi. Toisaalta haastattelu oli vain kertaluontoinen tapahtuma. Oman terapiatyöni pohjalta voin olettaa, että luottamus olisi lisääntynyt useampien tapaamisten aikana. Lisäksi on otettava huomioon, että teen tutkimusta todella pienessä yhteisössä, jossa ihmiset tuntevat toisensa. Osa voi sensuroida vastauksiaan myös tämän vuoksi. Tosin olen sopinut haastateltavien kanssa, että jokaisella on mahdollisuus tarkastaa, mitä olen heidän puheistaan kirjoittanut. Siinä heillä on myös mahdollista pohtia, miten heidät tästä tekstistä tunnistaa ja onko tässä mahdollisesti tunnistettavassa tarinassa sellaista, jota he eivät halua jakaa toisten kanssa. Lisäksi lähettien kertomuksissa on muistettava heidän roolinsa lähetteinä: Helluntailaisessa kulttuurissa lähettejä pidetään yli-ihmisinä, jotka selviävät kaikesta. Vaikeudet voivat herättää epäilyn heidän Jumala-suhteensa laadusta. Onneksi tämä vanha ajattelutapa on vähitellen murtumassa – jo vuoden 2014 lähettipäivien sisältö osoitti, että myös lähetti voi olla tavallinen ihminen ja hänen voimansa voivat pettää. Samoin lähettien avoimuus omien vaikeuksiensa käsittelyssä antoi kuvan, että ainakin he itse pystyvät käsittelemään omaa rajallisuuttaan, omaa inhimillisyyttään.

Toisaalta fenomenologisessa tutkimuksessa kertomusten totuudellisuudella ei ole merkitystä. On muistettava, että kertomukset eivät ole suoria kopioita kokemuksistamme, vaan kokemuksiemme merkityksellistämistä jollain tietyllä tavalla. Kertoessaan yksilöllisiä kokemuksiaan kertoja samalla ilmentää kulttuurissa vakiintuneita tapoja jäsentää niitä. Ihmisen elämä on

pääosin epäkoherentti, mutta hän jälkikäteen yrittää rakentaa elämänkerrastaan tarinoiden kautta johdonmukaisemman kuin mitä se on todellisuudessa.²⁸³

Johdonmukaisuus syntyy juonen avulla, joka on narratiivisessa tutkimuksessa keskeinen. Ricoeur (1983) määrittelee juonen synteetiksi, joka jäsentää kertojan kerrontaa toimimalla välittäjänä yksittäisten tapahtumien ja tarinan kokonaisuuden välillä sekä tuomalla yhteen toimijat, olosuhteet, tavoitteet, keinot, vuorovaikutukset ja äkilliset käänteet.²⁸⁴ Hännisen (1999) mukaan juoni muodostaa kokonaisuuden, johon nähden erilliset osat saavat merkityksensä. Juonen myötä tarinasta muodostuu ajallinen kokonaisuus, jolla on alku, keskikohta ja loppu.²⁸⁵

Kaasila (2008) huomioi omassa narratiivisessa tutkimuksessaan kertomusten sisällön, siinä tapahtuvat muutokset, teemat ja sen, millä tavalla tutkittavat suhteuttavat toisiinsa kertomansa teemat.²⁸⁶ Hänninen (1999) on tutkinut elämänmuutostarinoita ja luokitellut tarinat neljän toistuvan kaavan perusteella tragedioiksi, romansseiksi, komedioiksi tai satiireiksi. Näiden pohjalta hän on kuvannut erilaisia suhtautumistapoja muutokseen.²⁸⁷

Itse en lähde omassa tutkimuksessani luomaan mitään typologioita erilaisista elämänstrategioista. Pyrin sen sijaan luomaan yhden perustyyppin erittäin uupuneesta lähetistä, jota vertaan ei-uupuneiden lähettien tarinoihin. Kiinnitän huomioita

²⁸³ Kaasila 2008, 61.

²⁸⁴ Ricoeur 1983, ix, 65-66.

²⁸⁵ Hänninen 1999, 20.

²⁸⁶ Kaasila 2008, 43.

²⁸⁷ Hänninen 1999, 51, 74, 77.

teemoihin ja niiden muutoksiin. Tavoitteenani on, että tutkimuksessani esille nostetut teemat tulevat haastateltavien kertomuksista.

Käytännössä osoittautui, että jokaisella oli oma tarinansa, jossa eri teemat korostuivat. Kutakin haastateltavaa näytti puhuttavan erityisesti jokin ongelma-alue. Tulkintani mukaan haastateltavat puhuivat vaikeimmasta ongelma-alueestaan eniten. Tietysti tässä toimi myös oma defensiivisyys: Jäi sellainen kuva, että oman persoonan osuus ja omien heikkouksien käsittely ongelmissa jäi kaikkein vähäisimmäksi. Ilmeisesti niiden käsittely yhden haastattelukerran aikana oli vielä liian vaikeaa. Saattaa olla, että käsitys lähetistä, jolla asiat ovat hallinnassa, oli myös vaikuttamassa tilanteeseen.

Tutkimusmenetelmät

Varsinainen tutkimusaineisto kerättiin haastatteluin (haastattelurunko, liite 1). Haastattelujen pohjaksi tehtiin työuupumiskysely, Berger Burnout Indicator -15 (BBI-15)²⁸⁸. Alkuperäisessä suunnitelmassa oli tarkoitus tehdä myötätuntuuupumuskysely (ProQOL R-IV)²⁸⁹ kaikille haastateltaville. Se jätettiin kuitenkin pois esihaastattelujen perusteella, koska se vei niin paljon aikaa ja kiinnitti liikaa haastateltavien huomiota.

Haastattelu

Fenomenologisen psykologian tutkimusaineistot on kerätty pääsääntöisesti joko haastattelemalla tai pyytämällä

²⁸⁸ Näätänen et al. 2003.

²⁸⁹ Stamm 2010, 13-14.

ihmisiltä kirjallinen kuvaus.²⁹⁰ Laine (2010) pitää haastattelua laaja-alaisimpana keinona lähestyä toisen ihmisen kokemuksellista maailmansuhdetta.²⁹¹

Myönteisen suhteen luominen haastateltavaan on tärkeä.²⁹² Pattonin (2002) mukaan haastattelun tulos on suoraan riippuvainen siitä, miten haastateltava luottaa haastattelijaan.²⁹³ Fontana ja Frey (2008) toteaa, että luottamus kahden keskustelijan välillä voi olla hyvin hauras ja rikkoutua helposti.²⁹⁴ Perttula (1995) kehottaa tutkijaa analysoimaan vuorovaikutuksellisuuden laadun tutkimustilanteessa. Parhaimmillaan haastateltava kokee tutkimushaastattelun erittäin myönteisenä, koska tutkija on syvästi kiinnostunut haastateltavan kokemuksista.²⁹⁵

Perttulan (1995) mukaan fenomenologisen psykologian tavoite saada esille tutkittavien välitön kokemus asettaa tiettyjä ehtoja haastattelulle. Tutkija ei saa vaikuttaa siihen, miten tutkittavat kertovat kokemuksensa.²⁹⁶ Haastattelukysymysten tulee olla mahdollisimman avoimia.²⁹⁷ Tulee pyrkiä avoimeen, luonnolliseen ja keskustelunomaiseen tilanteeseen.²⁹⁸ Denzin ja Lincoln (2008) toteaa haastattelun olevan keskustelu, kysymysten asettamisen ja kuuntelemisen taidetta.²⁹⁹

²⁹⁰ Giorgi 2009, 96, 122; Perttula 1995, 66.

²⁹¹ Laine 2010, 37.

²⁹² Giorgi 2009, 125.

²⁹³ Patton 2002, 341.

²⁹⁴ Fontana & Frey 2008; 132.

²⁹⁵ Perttula 1995, 68.

²⁹⁶ Perttula 1995, 65.

²⁹⁷ Perttula 1995, 65; Laine 2010, 38; Wertz 2011, 162.

²⁹⁸ Laine 2010, 38.

²⁹⁹ Denzin & Lincoln 2008, 47.

Haastattelijan päätehtävä on saada tutkittava kuvaamaan kokemuksiaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti.³⁰⁰ Kysymykset pitää laatia siten, että vastaukset ovat kuvailevia, kertomuksenomaisia eivätkä vaadi runsaasti lisäohjausta.³⁰¹ Giorgi (2008) muistuttaa johdattelun ja ohjaamisen välisestä erosta. Ohjaamista tarvitaan, koska tutkijan on saatava haastateltava puhumaan juuri siitä ilmiöstä, mistä tutkija on kiinnostunut. Tutkija ei johdattele sitä, millaisia yksityiskohtia tai millaisia sisältöjä haastateltava tuottaa. Hän huolehtii vain siitä, että ne paljastavat aidosti tutkittavaa kokemusta.³⁰²

Giorgin (2009) mukaan haastatteluista saatava tieto voi olla liian abstraktia, liian yleistä tai käsittää mielipiteitä ja asenteita konkreettisten ja yksityiskohtaisten kuvausten sijaan. Silloin haastattelijan on ohjattava haastateltava keskittymään johonkin tiettyyn tilanteeseen, jonka hän on kokenut.³⁰³ Haastattelijan päätehtävä on saada tutkittava kuvaamaan kokemuksiaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja ilman omaa tarkoituksellista tulkintaa. Tutkittavan kokemusten analyttinen erittely on tutkijan, ei tutkittavan tehtävä.³⁰⁴

Perttulan (1995) mukaan tutkija ohjaa haastateltavaa kertomaan tietyistä sisältöalueista, mutta varoo vaikuttamasta haastateltavan ilmaisun sisältöön. Tutkimushaastattelulla ei ole siis selkää sisällöllistä struktuuria, mutta se ei myöskään etene ilman haastattelijan ohjausta.³⁰⁵

³⁰⁰ Perttula 1995, 66.

³⁰¹ Laine 2010, 38.

³⁰² Giorgi 2009, 123.

³⁰³ Giorgi 2009, 124.

³⁰⁴ Perttula 1995, 66-67.

³⁰⁵ Perttula 1995, 67.

Teemahaastattelua pidetään puolistrukturoituna haastatteluna, mutta se on hyvin lähellä syvähaastattelua. Teemahaastattelussa edetään tiettyjen keskeisten etukäteen valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Tutkimukset vaihtelevat sen suhteen, esitetäänkö kaikille suunnitellut kysymykset, esitetäänkö ne tietyssä järjestyksessä ja pitääkö sanamuotojen olla jokaisessa haastattelussa samat. Vaihteluväli on lähes avoimen haastattelun tyyppisestä strukturoidusti etenevään haastatteluun.³⁰⁶

Syvähaastattelu puolestaan on täysin strukturoimaton. Vain ilmiö, josta keskustellaan, on määritelty. Haastattelijan tehtävä on avoimien kysymysten kautta syventää haastateltavien vastauksia rakentamalla haastattelun jatko saatujen vastausten varaan. Syvähaastattelussa korostuu tutkittavan ilmiön mahdollisimman perusteellinen avaaminen, joten ei ole harvinaista, että haastateltavia on vain muutama ja että samaa henkilöä voidaan haastatella useaan kertaan.³⁰⁷

Siekkisen (2010) mukaan syvähaastattelu takaa parhaiten sen, että ilmiöstä paljastuu nimenomaan tutkittavan näkemys, ei tutkijan.³⁰⁸ Toisaalta Hirsijärvi ja Hurmeen (2001) mukaan juuri teemahaastattelu, jossa haastattelu etenee yksityiskohtaisten kysymysten sijaan keskeisten teemojen varassa, vapauttaa haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo tutkittavien äänen kuuluviin.³⁰⁹ Tuomi ja Sarajärvi (2009) toteaa teema- ja syvähaastattelun eron olevan tavassa esittää kysymyksiä. Syvähaastattelussa käsiteltävät teemat tai teema ovat hyvin

³⁰⁶ Tuomi & Sarajärvi 2009, 75; Hirsijärvi & Hurme 2001, 66.

³⁰⁷ Tuomi & Sarajärvi 2009, 75-76.

³⁰⁸ Siekkinen 2010, 45.

³⁰⁹ Hirsijärvi & Hurme 2001, 48.

yleisellä tasolla eikä tutkija ohjaa haastateltavaa siten, että on pilkkonut teemat oman näkemyksensä mukaisesti pienempiin osaluokkiin. Sen sijaan hän antaa tutkittavan käsitellä teemaa siten kuin hän itse sen hahmottaa. Jos päätyy ottamaan haastatteluunsa useampia teemoja, on hyvä pohtia tarkkaan, miten teemat ohjaavat haastattelua vai olisiko sittenkin parempi puhua avoimesta haastattelusta.³¹⁰

Koska oma tutkimusalueeni oli hyvin laaja, päädyin pilkkomaan sen eri teemoihin, joihin liittyviä kokemuksia pyysin tutkittavia kuvaamaan. Tein isoista teemoista laajoja kysymyksiä ja annoin haastateltavien edetä näiden teemojen työstämisessä omassa etenemisjärjestyksessään. Tarpeen mukaan tein tarkentavia kysymyksiä tai ohjasin haastateltavan takaisin tutkimuksen teemoihin. Pyrin haastatteluissa joustavaan, luottamusta herättävään ja terapeuttiseen lähestymistapaan. Tällainen haastattelumenetelmä on minulle luonteva, sillä olen toiminut terapeuttisessa työssä noin 30 vuotta. Tuomin ja Sarajärven määritelmän mukaan haastattelijani voi pitää syvähaastatteluina.

Tutkimukseni esittelyssä ja haastattelutilanteessa pyrin luomaan luottamuksellisen ja myönteisen kontaktin, jotta haastateltavien olisi helppo kertoa vaikeistakin kokemuksistaan mahdollisimman avoimesti. Aloitimme keskustelun vapaamuotoisesti käymällä läpi tutkittavien täyttämän työuupumiskyselyn tuloksia, joita jokainen halusi pohtia omalla kohdallaan. Siitä oli luontevaa johtaa keskustelu siihen, mitä nämä tulokset voisivat kertoa tutkittavien omasta näkökulmasta.

³¹⁰ Tuomi & Sarajärvi 2009, 76.

En pystynyt tapaamaan tutkittavia kuin yhden haastattelukerran, koska tapaamisemme jälkeen tutkittavat hajautuivat työhönsä ympäri maailmaa. Tosin sovimme mahdollisuudesta selventää asioita sähköpostilla. Uskon luottamuksen syntyneen, sillä moni haastateltava totesi haastattelun auttaneen heitä selkiyttämään omia ajatuksiaan ja tunteitaan. Lisäksi kaikki kertoivat myös vaikeista elämänalueistaan ja vaikeista kokemuksistaan, osa jopa traumaattisista kokemuksistaan.

Käytetty kysely: Bergen Burnout Indicator -15 (BBI-15)

Päädyin tutkimaan työuupumista kyselyllä Bergen Burnout Indicator -15, koska se on Suomessa standardoitu kysely. Sitä käytetään paljon Suomessa terveydenhuollossa ja kuntoutuksessa. Se on lyhyt ja nopea täyttää, mutta se antaa tutkitusti luotettavaa tietoa niin uupumuksen eri osa-alueista kuin kokonaisuupumisestakin.

BBI-15 on kehitetty 25 kysymysosion testistä siten, että alkuperäiset 25 osiota sijoitettiin sisällön perusteella Maslachin ym. (2000) mallin mukaiseen kolmeen hypoteettiseen alaulottuvuuteen, jotka ovat uupumusasteinen väsyminen, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Jokaiseen osioon saatiin ehdokkaiksi vähintään seitsemän osiota. 5000 ihmisen otoksesta tehdyn faktorianalyysin avulla poistettiin huonoiten malliin sopivat osiot ja päädyttiin malliin, jossa on viisi osiota kutakin alaulottuvuutta kohti.³¹¹

³¹¹ Näätänen et al. 2003, 48.

Malliin muodostettiin hierarkkisesti yksi latentti taustamuuttuja, kokonaistyöuupumus, selittämään työuupumuksen kolmea ulottuvuutta. Tämä muuttuja korreloi voimakkaasti ja tasavahvasti kolmeen alaulottuvuuteen.³¹² Mittarin toistomittausreliabiliteetti vuoden seurannassa oli hyvä sekä työuupumuksen kokonaisasteikolla että alaasioissa ($r = .64-.68$).³¹³ Uupumisasteinen väsyminen ja kyynistyminen - alaulottuvuudet korreloivat hyvin Maslachin Burnout Inventoryn version MBI-GS:n kanssa ($r = .87$ ja $.88$). Sen sijaan ammatillisen itsetunnon heikkenemisen ulottuvuudet korreloivat toisiinsa huomattavasti heikommin ($r = .30$). Toisaalta MBI:n ammatillisen itsetunnon heikkeneminen korreloi melko heikosti sen muihin ala-asteikkoihin, kun taas BBI-15 –mittarissa ammatillisen itsetunnon heikkenemisen yhteys muihin ulottuvuuksiin on vahva ja se on alaulottuvuuksista vahvimmin yhteydessä työuupumuksen kokonaismalliin ($r = .94$).³¹⁴ Tämän pohjalta voisi päätellä BBI-15 –mittarin mittaavan luotettavammin ammatillisen itsetunnon heikkenemistä kuin MBI-GS:n.

Aineiston keruu ja kohdejoukon valinta

Kvalitatiiviselle tutkimukselle keskeistä on, että siinä suositetaan ihmistä tiedon keruun instrumenttina ja aineiston hankinnassa käytetään laadullisia metodeja. Kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksen menetelmää

³¹² Näätänen et al. 2003, 50.

³¹³ Näätänen et al. 2003, 55.

³¹⁴ Näätänen et al. 2003, 59-61.

käyttäen. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineisto tulkitaan sen mukaisesti.³¹⁵

Valitsin haastateltavat Fida Internationalin vuoden 2014 lähettipäiviltä Suomessa. Siellä pidetyn koulutustilaisuuden yhteydessä tein osallistujille työuupumiskyselyn, Bergen Burnout Indicator -15 (liite 1). Lisäksi kaikki täyttivät taustatietolomakkeen, jossa he ilmaisivat halukkuutensa osallistua haastatteluun (liite 2). Ennen lomakkeiden täyttämistä kerroin, minkälaisesta tutkimuksesta on kyse, esittelin työuupumiskyselyn ja kerroin toiveesta löytää kahdeksan haastateltavaa. Kyselyn perusteella valitsin kahdeksan haastateltavaa, joilla oli joko runsaasti tai hyvin vähän työuupumusoireita ja jotka olivat halukkaita haastatteluun.

Siekkisen (2010) mukaan voi olla erittäin valaisevaa keskittyä ääritapauksiin. Lisäksi voidaan päätyä mahdollisimman erilaisiin ihmisiin, joilla on erilaisia ominaisuuksia.³¹⁶ Pyrin huomioimaan tämän ja valitsin haastateltaviksi eri-ikäisiä ja eripituisen työuran vaiheessa olevia miehiä ja naisia. Haastateltavat tekevät työtä eri puolella maailmaa, mutta yhtä tasaista vaihtelevuutta tämän asian suhteen en pystynyt saamaan.

Haastattelin tutkittavat lähettipäivien aikana. Paneuduimme haastatteluissa työn kuormittaviin ja voimavaratekijöihin sekä siihen, miten haastateltavat itse ovat käsitelleet stressiä ja millaista tukea he ovat saaneet. (Teemahaastattelurunko, liite 3).

³¹⁵ Hirsijärvi, Remes & Sajavaara. 2007, 160.

³¹⁶ Siekkinen 2010, 52.

Aineiston analysointi

Tutkimus painottuu haastattelutiedon analysointiin. Raportoin työuupumiskyselyn tuloksia vain suorina jakaumina ja prosenttilukuina. On huomioitava, että kyseessä ei ole satunnaisotos Fida Internationalin läheteistä, joten tulosten yleistettävyydestä ei voi antaa luotettavaa arviota. Lähettipäivien osallistujat voi olla valikoitunut otos läheteistä. Toisaalta kyselyyn osallistui noin neljännes kaikista läheteistä, mikä on kuitenkin suhteellisen suuri osuus.

Haastatteluaineistoani analysoin Giorgin (2009, 2011/1985) fenomenologisen tutkimusmenetelmän mukaisesti hyödyntäen Perttulan sovelluksia (1995), joita hän testasi väitöskirjatutkimuksessaan hyvin laajalla teemahaastatteluaineistolla. Aineiston käsittelyssä apunani oli Nvivo-tiedonkäsittelyohjelma. Kuvaan tässä Giorgin menetelmän vaiheet lisäten eri vaiheisiin Perttulan muunnokset.

Kokonaisuuden ymmärtäminen

Perttulan (1995) mukaan fenomenologisen psykologian menetelmä edellyttää, että tutkimusaineisto kirjoitetaan sanatarkasti. Tutkijan ei tarvitse välttämättä kirjata haastatteluista muuta kuin puhuttu kommunikaatio.³¹⁷ Kirjoitin haastattelut tekstiksi sanatarkasti. Haastattelujen pituus oli keskimäärin 14 sivua. Yhteensä purettu teksti käsitti 111 sivua.

Sen jälkeen luin kaikki haastattelut muutaman kerran ja analysointivaiheessa yhden haastattelun kerrallaan monta kertaa. Lukiessani kaikkia haastatteluja pyrin saamaan kokonaiskuvaa

³¹⁷ Perttula 1995, 119.

tutkittavasta ilmiöstä. Giorgin (2009) mukaan kokonaisuuteen tulee järkeä, kun tutkija sensitiivisesti pystyy erottelemaan osallistujien kuvauksesta eri tarkoitukselliset objektit. Ne havainnoidaan ja annetaan tulla osaksi kokonaisuutta.³¹⁸

Perttula (1995) tähdentää, että tutkijan on pyrittävä kohtaamaan tutkimusaineisto sellaisena kuin se näyttäytyy ilman hänen luonnolliseen asenteeseensa sisältyviä ennakkokäsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Tutkittavan kokemukseen eläytyminen ja luonnollisesta asenteesta irtautuminen tapahtuu sulkeistamisen avulla.³¹⁹

Yksittäisiä haastatteluja lukiessani pyrin ymmärtämään kuvaajan kieltä ja asettumaan haastateltavan asemaan Giorgin (2011/1985) ja Wertzin (2011/1985) ohjeiden mukaisesti. Giorgi toteaa, että useampia lukemiskertoja tarvitaan, jos haastattelut ovat 15-20 sivua pitkiä.³²⁰ Haastattelujeni pituus oli keskimäärin aavistuksen verran tätä vähemmän, mutta tunsin tarvitsevani useita lukukertoja päästäkseni tavoitteisiini.

Perttula (1995) muodosti omassa tutkimuksessaan tässä vaiheessa tutkimusaineistoa jäsentävät sisältöalueet. Hän muodosti sisältöalueet tutustuttuaan koko tutkimusaineistoonsa sulkeistavan lukemisen perusteella.³²¹ Samaa periaatetta käyttäen jaoin tutkimukseni neljään suureen sisältöalueeseen, koska käsitelimme haastatteluissa monia eri teemoja eli haastattelun sisältö oli laaja.

³¹⁸ Giorgi 2009, 129.

³¹⁹ Perttula 1995, 69.

³²⁰ Giorgi 2011/1985, 10; Wertz 2011/1985, 164.

³²¹ Perttula 1995, 91.

Merkityksen sisältävien yksiköiden löytäminen

Koko haastattelua ei käsitellä kokonaisuutena, vaan se täytyy rikkoa pienempiin osiin.³²² Näistä pienemmistä osista Giorgi käyttää nimitystä merkityksen sisältävät yksiköt ('meaning units').³²³ Merkityksen sisältävät yksiköt eivät ole tekstissä sellaisinaan, vaan ne ovat suhteessa tutkijan asenteeseen.³²⁴

Koska lopullisena tavoitteena on ihmisen kokemuksen merkityksen ymmärtäminen, Giorgin mukaan merkityksen sisältävien yksiköiden erottaminen tekstistä tulee olla sensitiivinen tälle päämäärälle.³²⁵ Toisin sanoen niiden on ilmaistava tutkittavan ilmiön kannalta olennainen, sellaisenaan ymmärrettävä merkitys. Tutkijan on koko ajan pidettävä mielessään tutkittava psykologinen ilmiö ja erotettava yksiköt aina suhteessa kuvauksen kokonaisuuteen.³²⁶

Wertzin (2011/1985) mukaan tutkija määrittelee merkityksiä sisältävän yksikön valitsemalla sellaisen osan haastattelijan puheesta, joka käsittelee yhtä teemaa. Usein se voi olla yksi lause, mutta yksikön laajuus riippuu tutkijan näkökulmasta. Joku tutkija työskentelee mieluummin suurten yksiköiden kanssa.³²⁷ Ei ole olemassa sellaisenaan objektiivista merkitysyksikköä.³²⁸

Omassa tutkimuksessani määrittelin merkityksiä sisältävät yksiköt sen mukaan, kuinka pitkään haastateltava puhui samasta teemasta. Kun haastateltavan puheen sisältö muuttui, erotin tästä

³²² Giorgi 2009, 129.

³²³ Perttula 1995, 72: Giorgin käyttämän termin suomennot.

³²⁴ Giorgi 2011/1985, 15.

³²⁵ Giorgi 2009, 129.

³²⁶ Perttula 1995, 72.

³²⁷ Wertz 2011/1985, 165-166.

³²⁸ Giorgi 2011/1985, 130.

muutoskohdasta uuden merkityksiä sisältävän yksikön.

Haastateltavien tapa kertoa tarinaansa vaihteli suuresti. Jotkut puhuivat samasta teemasta hyvin pitkään, jotkut kertoivat tarinansa rönsyilevämmiin hypähdellen asiasta toiseen.

Haastattelutilanteessa annoin haastateltavien vapaasti vaihtaa mielle yhtymiensä mukaisesti puheenaihetta, mutta avustavien kysymyksien avulla palautin heidän mieleensä myös alkuperäisen teeman, jos epäilin, että se jäi osin käsittelemättä.

Merkityksiä sisältävien ilmaisujen muuttaminen psykologiseksi ilmaisuiksi

Edellisessä vaiheessa säilytettiin haastateltavien kieli.³²⁹

Sen jälkeen tutkija alkaa tutkia jokaista merkityksen sisältävää yksikköä löytääkseen, kuinka ilmaista se tyydyttävämmiin psykologisesti. Tutkijan on omaksuttava fenomenologisen psykologin asenne ja korostettava kokemuksen psykologista merkitystä.³³⁰

On tärkeää, että tutkija ei tuo tähän omaa kokemustaan tutkittavasta ilmiöstä, vaan tutkittavien kokemukset. Tämä tapahtuu fenomenologisen menetelmän, sulkeistamisen avulla.³³¹ Vaikka tutkija kuvaa ilmiön psykologisesti, hänen tulee Perttulan (1995) mukaan välttää teoreettisia käsitteitä ja pyrkiä käännöstyössään käyttämään yleiskieltä.³³²

Tämän vaiheen lopussa Perttula (1995) sijoittaa jokaisen merkityksen sisältävän yksikön johonkin aiemmin mainittuun

³²⁹ Giorgi 2011/1985, 11.

³³⁰ Giorgi 2009, 131-132; Giorgi 2011/1985, 17; Perttula 1995, 74.

³³¹ Giorgi 2009, 133; Perttula 1995, 75.

³³² Perttula 1995, 75.

sisältöalueeseen. Analyysi etenee edelleen yhden tutkittavan osalla.³³³

Esimerkkinä omasta työskentelystäni tässä vaiheessa kuvaan muutaman merkityksiä sisältävän yksikön erittelyä omassa tutkimuksessani. Käytän tässä esimerkissä vain yhtä haastateltavaa, josta en anna mitään tunnistetietoja anonymiteetin säilyttämiseksi.

Taulukko 1: Suoran lainauksen muuttaminen tutkimuskielille

Suora lainaus haastattelusta	Merkityksiä sisältävä ilmaisu	Psykologinen ilmaisu	Teema
- Joo, no mullhan itelläkin kesti heinäkuust marraskuuhun, ennen kuin mä ite tulin henkisesti Suomeen. Silloin mä vasta marraskuussa tajusin, et mähän asun täällä enkä vaa o käymässä	Mulla itselläkin kesti heinäkuusta marraskuuhun, ennen kuin mä tulin henkisesti Suomeen.	Sopeutuminen Suomeen paluuseen kesti pitkään.	Kuormitustekijä: Työn kuormittavat tekijät: Sopeutuminen
- Mä oon siis pienenä jo ilmoittanut, että minä lähden (ensimmäiseen kohdemaahan) .	Mä oon jo pienenä ilmoittanut, että minä lähden lähetystyö-	Kutsu jo lapsena	Voimavarat: Omat henkilökohtaiset voimavarat: Kutsu

³³³ Perttula 1995, 92.

Et se oli niinku selkee. Siit ei niinku neuvoteltu. Mä oon sen pienenä ilmoittanut vanhemmille sillee ”että tiiätte” –tyylillä kuulemma tullut ilmoitus-luontoinen asia.	hön (maininnut ensimmäisen kohdemaan-sa).		
- Kumpikaan vaan ei anna toisen totaalisesti lahota. Ollaa pidetty aina, et jonkun pää on pinnalla.	Ollaa pidetty aina, et jonkun pää on pinnalla	Puolisot tukevat vuorotel-len toinen toisiaan.	Avun lähteet: Lähiympäris-tön tuki: Puolison tuki
- Ei siinä sellasta, et siin ois jotain työnohjausta tai tällasta, ei ollu siihe hetkeen.	Ei ollut työnohjausta.	Työnoh-jauksen puute.	Puutteet tuessa: Työnantaja ei tarjoa riittävää tukea: Ammattilaisen tuen puute

Synteesi, jonka avulla saadaan kokonaiskuva ihmisen kokemuksesta

Perttulan (1995) mukaan tässä vaiheessa muodostetaan jokaisen tutkitun yksilökohtainen merkitysverkosto, jolloin merkityksen sisältävät yksiköt asetetaan sisällöllisesti toistensa yhteyteen.³³⁴ Wertzin (2011/1985) mukaan tämä tapahtuu siten, että tutkija lukee jokaisen yksilöllisen ilmiökuvauksen ja ajattelee

³³⁴ Perttula 1995, 77.

sitä psykologisesti ilmaisten, mitä hän löytää ja mitä pitää tärkeimpänä tässä tapauksessa. Wertz luettelee viisi perusasennetta, jotka tutkijan täytyy omaksua synteesiä tehdessään. Ensimmäinen niistä on empaattinen uppoutuminen kuvaukseen: tutkijan on yritettävä eläytyä tutkittavan maailmaan ja kokea tilanne sellaisena kuin tutkittava on sen kokenut. Toinen on hidastaminen ja viipyminen: tutkija ei saa ohittaa kuvauksen yksityiskohtia, vaan hänen on uppouduttava niihin. Kolmas on tilanteen suurentaminen ja vahvistaminen: tutkittavan pieninäkin kertomat asiat ovat merkityksellisiä, ja tutkija kiinnittää niihin huomiota. Neljäs on reflektointi: tutkija irtautuu empaattisesta syventymisestä ja kiinnostuu kokemusten lähtökohdista, keskinäisistä suhteista ja yhteisistä ominaispiirteistä. Viides on kiinnostuksen kohdistaminen asioiden merkityksiin: tutkija on kiinnostunut tutkimusaineistossa ilmenevistä kokemuksista eikä niiden arvottamisesta totuudenmukaisiksi tai vääristyneiksi.³³⁵

Wertzin (2011/1985) mukaan tutkijan täytyy yhdistää kaikki reflektiot, poistaa epäolennainen ja ilmaista ytimekkäästi yksilöllisten tapausten psykologinen rakenne, kun kaikki kuvaileva tieto on reflektoitu. Tehdessään näin hän mainitsee sekä faktat että niiden psykologisen merkityksen.³³⁶

Perttulan (1995) muunnos tähän vaiheeseen on se, että hän on laatinut kaksi yksilökohtaista merkitysverkostoa. Ensimmäistä yksilökohtaista merkitysverkostoa muodostaessaan hän on edennyt sisältöalueittain pyrkien etsimään kuhunkin sisältöalueeseen liittyviä merkitystihentymiä. Ensimmäinen yksilökohtainen merkitysverkosto on ulkoasultaan kertomus, joka

³³⁵ Wertz 2011/1985, 173-175; Perttula 1995, 78-79.

³³⁶ Wertz 2011/1985, 178.

etenee sisältöalueittain ja jossa kuvataan jokaiseen sisältöalueeseen liittyvät merkitystihentymät kunkin tutkittavan koetussa maailmassa. Toisessa yksilökohtaisessa merkitysverkostossa analyysi etenee sisältöalueista riippumattomasti. Tutkija pyrkii tavoittamaan kunkin tutkittavan kokemuksesta ne merkitystihentymät, jotka näyttäytyvät riippumatta tietystä sisältöalueesta.³³⁷

Olen itse tehnyt vain yhden yksilökohtaisen merkitysverkoston, kuten myös Wertz on tehnyt omassa tutkimuksessaan. Hän yhdisti haastatteluista merkityksen sisältävät yksiköt siten, että niistä muodostui yhtenäinen ajallisesti etenevä kertomus, vaikka haastateltavat hyppelivät aiheesta toiseen. Samalla tavoin minä yhdistin kokonaisuuden yhdeksi yhtenäiseksi kertomukseksi, jota tarkastelin sekä teemoittain että kronologisesti.

Yksilökohtaisista merkitysverkostoista yleiseen rakenteeseen

Giorgi (2011/1985) toteaa analyysin viimeisen askeleen olevan se, että tutkija integroi oivalluksensa ottaen huomioon kaikki tutkimansa ihmiset. Tästä syntyy ilmiön yleinen kuvaus.³³⁸ Perttulan (1995) mukaan yleisen merkitysverkoston tulee sisältää jokaisen tutkittavan yksilökohtaisissa merkitysverkostoissa esiin nousseet, tutkittavan ilmiön kannalta keskeiset sisällöt.

Wertzin (2011/1985) mukaan tavoitteena on, että tutkija näkee yleisen psykologisen rakenteen. Yksilöllisistä rakenteista on nähtävä yleiset piirteet. Yksilöitä on verrattava keskenään. Ei voi vain todeta, että jokin yksilöllisestä psykologisesta rakenteesta

³³⁷ Perttula 1995, 92-93.

³³⁸ Giorgi 2011/1985, 19.

kuuluu yleiseen, vaan tutkijan on löydettävä todisteita kaikista tutkimistaan tapauksista. On löydettävä myös vaihtelu – kaikki tavat, joilla ilmiö voi tapahtua. Näistä koostuu yleinen rakenne. Tutkijan täytyy sanoittaa kaikki yleiset totuudet, jotka hän näkee.³³⁹

Wertzin (2011/1985) mukaan tutkijan työ ei ole vielä ohi, kun hän on työstänyt yleisen psykologisen rakenteen. Tutkijan täytyy nostaa esille, mikä on merkityksellistä jokapäiväisessä elämässä. Tätä kautta tutkija jakaa tutkimuksensa hedelmät laajemmin kulttuuriin.³⁴⁰

Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tulee arvioida laadullisen tutkimuksen kriteereillä.³⁴¹ Denzin (2009) käyttää termejä uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus.³⁴² On muistettava, että yhteiskuntatieteissä ei ole vain yhtä tulkintaa, joten ”todellisuuden” tai validiteetin arviointi ei voi olla absoluuttista.³⁴³ Lincoln ja Guba (2000) mukaan se perustuu pikemminkin yhteisön yhteiseen näkemykseen siitä, mikä on ”totta”, mikä käyttökelpoista ja millä on merkitystä. Validiteettikysymystä ei voi kuitenkaan ohittaa. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetin osoittaminen edellyttää vastaamista kysymykseen, ovatko tutkimustulokset riittävän autenttisia.³⁴⁴

³³⁹ Wertz 2011/1985, 189-191.

³⁴⁰ Wertz 2011/1985, 213-214.

³⁴¹ Cutcliffe & McKenna 1999, 375; Denzin 2009, 58.

³⁴² Denzin 2009, 60,330.

³⁴³ Denzin 2009, 85; Lincoln & Guba 2000, 167.

³⁴⁴ Lincoln & Guba 2000, 167, 178.

Tutkimuksen luotettavuus perustuu avoimeen, jäljitettävään raportointiin.³⁴⁵

Uskottavuus (credibility)

Lincoln ja Guban (2000) mukaan ensimmäisiä kriteereitä, joita laadullisessa tutkimuksessa validiteetin löytämiseksi kehitettiin, oli tutkimuksen aitous eli autenttisuus. Tämän kriteerin tavoitteina oli oikeudenmukaisuus, tietouden kasvattaminen ja toimintaa eteenpäin vieminen.

Oikeudenmukaisuuteen kuuluu se, että kaikkien ääni vaikuttaa tasapuolisesti tutkimuksen tuloksiin. Tietoisuuden kasvattaminen merkitsee sitä, että sekä tutkittavien, heidän lähellään elävien että lukijoiden tietoisuus tutkittavasta asiasta kasvaa. Lisäksi tärkeää on se, että tutkimus saa aikaan toimintaa asioiden parantamiseksi niin tutkittavissa, tutkijoissa kuin tutkimuksen lukijoissa/arvioijissakin.³⁴⁶

Tutkittavan ääni kuuluu tutkimuksessa. Kirjallisuudessa eniten on keskitytty Lincoln ja Guban ensimmäiseen tavoitteeseen: siihen, että jokaisen ääni kuuluu tutkimuksissa. Haastattelututkimuksessa se merkitsee ennen kaikkea sitä, että haastateltavien äänen tulee kuulua tutkimustuloksissa.³⁴⁷ On pyrittävä välttämään vain tutkijan omista lähtökohdista syntyneitä näkemystä.³⁴⁸

Aaltio ja Puusan (2011) mukaan tämä edellyttää sitä, että raportti sisältää riittävän paljon suoria lainauksia aineistosta, jotta

³⁴⁵ Denzin 2009, 330.

³⁴⁶ Lincoln & Guba 2000, 180-181.

³⁴⁷ Lincoln & Guba 2000, 183; Laine 2010, 34-45.

³⁴⁸ Laine 2010, 34-35.

lukija voi myös tätä kautta seurata päättelyketjun etenemistä.³⁴⁹

Myös Nikander (2010) toteaa tekstiksi puretun puheen tuovan laadullisen aineiston lähelle lukijaa, lisäävän analyysin läpinäkyvyyttä sekä mahdollistavan lukijan tekemät tulkinnot ja uudelleenanalyysit.³⁵⁰

Cutcliffe ja McKenna (1999) korostaa taas tutkijan eläytymiskykyä. Tutkija, joka pyrkii ymmärtämään, miten tutkittava näkee maailmansa, saa täydellisemmän ja autenttisemman kuvan kuin vain puhtaasti objektiivisia tosiasioita etsivä ulkopäin lähestyvä tutkija. Cutcliffe ja McKenna suosittelee, että tutkimustulosten uskottavuutta arvioitaisiin sen mukaan, kuinka hyvin tutkija on osannut eläytyä tutkittavien kokemuksiin.³⁵¹

Omien kokemusteni pohjalta yhdyn Cutcliffen ja McKennan näkemyksiin. Kyky eläytyä, ymmärtää tutkittavien maailmaa oikeasti heidän näkökulmastaan on tärkeämpi kuin ulkoisesti osoittaa sitä lainaamalla runsaasti haastatteluvien sitaatteja. Jokaisessa haastattelussa jo haastattelutilanteessa pyrin empaattisesti ymmärtämään, mitä tutkittava halusi todella sanoa. Apukysymykset palvelivat tätä tarkoitusta enkä suinkaan tehnyt niitä kaikkia vain muodon vuoksi, jos olin jo saanut riittävän ymmärryksen asiaan. Jokaisen tulkintaprosessin eri vaiheessa olen palauttanut mieleen haastattelutilanteen ja sen ilmapiirin, katsonut tarkasti asiayhteyden, jossa tutkittava on asiansa kertonut ja yrittänyt ymmärtää asiaa juuri tutkittavan näkökulmasta. Tavoitteenani on, että tämä lähestymistapa näkyy myös

³⁴⁹ Aaltio & Puusa 2011, 161.

³⁵⁰ Nikander 2010, 433.

³⁵¹ Cutcliffe & McKenna 1999, 378.

tulkinnoissa ja tutkimuksen raportoinnissa. Lainauksia olen käyttänyt tekstissäni vain sen verran kuin sen on ollut tulkinnan avaamisen kannalta tarpeellista.

Eläytyminen tutkittavien maailmaan tuo tulkintaan todentunnun (verisimilitude), joka on yksi autenttisuuteen liittyvistä käsitteistä. Denzin & Lincoln (2005) toteaa monien postmodernien tutkijoiden pitävän todentuntua yhtenä keskeisenä validiteetin perusteena.³⁵² Heikkisen (2003) mukaan todentuntu ei pohjaudu perusteluihin, vaan siihen, että lukija eläytyy tarinaan ja kokee sen ikään kuin todellisuuden simulaationa. Tarina puhuttelee lukijaa sen kautta, mitä tämä itse on elämässään kokenut. Se avautuu hänelle holistisena tunnekokemuksena.³⁵³ Heikkisen määritelmä soveltuu erityisesti narratiiviseen tutkimukseen. Tähän haasteeseen olen pyrkinyt vastaamaan varsinkin kuvatessani kuvitellun tapausesimerkkini.

Tutkittavat arvioivat tutkimustulokset. Denzinin (2009) mukaan tutkimuksen luotettavuus lisääntyy, jos itse tutkittavat voivat arvioida tuloksia.³⁵⁴ Myös Puusa (2011) suosittelee, että tutkittava itse saisi hyväksyä tutkijan hänestä tekemän tulkinnan.³⁵⁵ Toisaalta Puusa ja Kuittinen (2011) muistuttaa, että tämä ei välttämättä takaa luotettavuutta. Haastateltavat voivat torjua tutkijan tulkinnan, joka on oikea, mutta romuttaa omaa myönteistä roolia.³⁵⁶ Cutcliffe ja McKenna (1999) pohtii myös, miten toimia, jos osa tutkittavista hyväksyy tulkinnan ja osa ei. On epätodennäköistä, että kaikki haastateltavat hyväksyvät kaiken

³⁵² Denzin & Lincoln 2005, 9.

³⁵³ Heikkinen 2003, 195.

³⁵⁴ Denzin 2009, 330.

³⁵⁵ Puusa 2011, 80.

³⁵⁶ Puusa & Kuittinen 2011, 176-177.

tutkimuksesta nousseen teorian, koska jokainen heistä on tuottanut vain osan tiedosta. Siksi on todennäköistä, että osa tutkittavista ei tunnista kaikkea tutkijan luomasta teoriasta. Tutkija joutuu pohtimaan, kuinka suuren osan täytyy hyväksyä, jotta hän voi käyttää tulosta uskottavuuden kriteerinä. Tällainen prosenttipeli lähenee positivistista näkemystä.³⁵⁷

Näistä ongelmista huolimatta olen ollut yhteydessä haastateltaviini ja neuvotellut heidän kanssaan tekemistäni johtopäätöksistä ja ottanut huomioon heidän näkemyksensä siitä, olenko ymmärtänyt heitä sillä tavoin kuin he ovat tarkoittaneet. Jokaisen tutkittavan kohdalla olen pitäytynyt juuri hänen vastauksistaan tehtyihin johtopäätöksiin enkä testannut yleisiä tuloksia tutkittavilta. Kahdeksasta haastateltavasta viisi vastasi lähettämäni sähköpostiin, jossa lähetin arvioitavaksi tutkimusraporttini sitaattiosuuden. Yksi toivoi omaa sitaattiaan muutettavan vähemmän tunnistettavaan muotoon. Muut hyväksyivät sitaatit sellaisinaan.

Toinen tutkija apuna. Denzin (2009) esittää toisten tutkijoiden käyttämistä tutkimuksen kulun ja tutkimustulosten arvioinnissa.³⁵⁸ Cutcliffe ja McKenna (1999) viittaa tutkijoihin, jotka ehdottavat kollegan käyttämistä luokittelussa.³⁵⁹ Olen tässä tutkimuksessa luokitellut yksin haastattelut. Tutkimusta kirjoittaessani minulla on jatkuva arviointi mentoreiltani, sillä onhan kyseessä opinnäytetyö.

³⁵⁷ Cutcliffe & McKenna 1999, 378.

³⁵⁸ Denzin 2009, 330.

³⁵⁹ Cutcliffe & McKenna 1999, 376.

Muut uskottavuutta lisäävät käytännöt. Monet pitävät triangulaatiota hyvänä luotettavuutta lisäävänä tekijänä.³⁶⁰ Siinä tutkija käyttää eri menetelmiä, esim. haastatteluja, dokumentteja ja tilastotietoja tehdäkseen tutkimuksesta validimman. Toimintatapa perustuu oletukseen, että on olemassa jokin kiintopiste, joka löydetään eri menetelmiä käyttäen. Richardson (2005) hylkää tämän käytännön, koska hänen näkemyksensä tutkimuksen kohteesta on monisärmäinen kristalli, joka eri näkökulmista tutkittuna tuottaa erilaista tietoa.³⁶¹ Richardsonin perustelut tuntuvat pitäviltä. Toisaalta herää kysymys eikö samassa tutkimuksessa ilmiötä voi katsoa myös eri näkökulmista. Silloinhan kuva olisi laajempi ja moniulotteisempi ja vastaisi paremmin ilmiön monimutkaisuutta. Omassa tutkimuksessani olen kuitenkin päätenyt työstämään tutkimuskohdetta pelkästään haastattelujen pohjalta. Tutkimuskohteeni on laaja, joten sen paisuttaminen hankkimalla tietoa monilla menetelmillä saattaisi vain turhaan laajentaa tutkimusta, jolloin kokonaiskuvan luominen olisi ylivoimaista.

Denzin (2009) mainitsee tutkimuksen uskottavuuden lisääntyvän myös riittävän pitkän kenttätöön ja tarkan havainnoinnin kautta. Lisäksi hän suosittelee tutkijaa hakemaan aktiivisesti tuloksesta poikkeavia tapauksia ja pohtimaan niiden merkitystä.³⁶² Omassa analyysissäni pyrin etsimään ja käsittelemään nämä poikkeavat tapaukset. Sen sijaan tutkimukseeni ei kuulunut havainnointia. Myös haastattelut jäivät

³⁶⁰ Mm. Denzin 2009, 330; Cutcliffe & McKenna, 379.

³⁶¹ Richardson 2005, 963.

³⁶² Denzin 2009, 330.

kertaluontoiseksi tapahtumaksi, mikä jonkin verran voi heikentää tulosten validiteettia.

Siirrettävyys (transferability)

Postmoderniin tutkimukseen kuuluu rikas ja yksityiskohtainen kuvaus.³⁶³ Se antaa lukijalle mahdollisuuden soveltaa kuvausta myös muualle. Tavoitteenani on kuvata tulokset riittävän tarkasti.

Riippuvuus / arvioitavuus (dependability)

Denzinin (2009) sekä Guba ja Lincolnin (1999) mukaan on tärkeä, että tutkija jättää jäljen, jota pitkin toinen tutkija voi tarkastaa tutkijan analyysin etenemisen.³⁶⁴ Tällöin lukijan on helppo arvioida tutkijan päättelyä ja halutessaan asettaa se myös kritiikin kohteeksi. Tutkijan tulee tutkimusraportissaan vakuuttaa lukija kuvattujen tulkintojen osuvuudesta.³⁶⁵ Uskottavuus syntyy käytetyn aineiston ja siitä tehtyjen havaintojen ja tulkintojen perusteellisesta kuvaamisesta sekä esitettyjen tulkintojen ja johtopäätösten istuvuudesta tähän kuvaukseen.³⁶⁶ Tärkeää on tulosten läpinäkyvyys.³⁶⁷ Niinpä itse tutkimusraporttia voidaan pitää keskeisenä luotettavuuden osa-alueena ja koko tutkimustyön kulmakivenä. Tästä näkökulmasta katsottuna tutkijan tehtävä on hahmottaa mahdollisimman johdonmukainen käsitys omista tulkinnoistaan ja niistä perusteista, joiden pohjalta hän on näihin tulkintoihin päätenyt. Tutkimuksessa tehtyjen käsitteellistysten ja

³⁶³ Lincoln & Guba 2000, taulukko 172-173.

³⁶⁴ Denzin 2009, 330; Guba ja Lincoln teoksessa Cutcliffe & McKenna 1999, 377.

³⁶⁵ Aaltio & Puusa 2011, 154.

³⁶⁶ Puusa & Kuittinen 2011, 170.

³⁶⁷ Ruusuvaori, Nikander & Hyvärinen 2010, 27.

tulkintojen todenperäisyyttä tutkijan saattaa olla mahdoton osoittaa. Sen sijaan tutkija voi raportoinnissaan tarjota lukijalle välineet arvioida, onko tutkijalle muodostunut käsitys tutkittavasta ilmiöstä lukijan kannalta uskottava.³⁶⁸

Tutkija joutuu aina tekemään tutkimusprosessinsa aikana suuren joukon ratkaisuja – päätöksiä, joihin ei ole oikeaa vastausta eikä aina edes vakiintunutta käytäntöä. Näiden ratkaisujen keskellä olennaista on, että tutkija perustelee tekemänsä ratkaisut ja pohtii niitä raportissaan. Näin tutkimuksen lukija voi arvioida tehtyjen ratkaisujen osuvuutta.³⁶⁹ Keskeistä on rakentaa systemaattinen polku, jota on mahdollista kulkea molempiin suuntiin. Toisin sanoen analyysin etenemisen vaiheet on syytä tallentaa siten, että eri vaiheissa tehtyihin ratkaisuihin on tarvittaessa helppo palata ja arvioida tehtyjä ratkaisuja tutkimuksen ja tulokinnan kokonaisuus huomioon ottaen.³⁷⁰

Cutcliffe ja McKenna (1999) pohtii sitä, jättääkö tämä toimintatapa tilaa 'aavistuksille' tai 'vaistolle' teorian luomisessa. Voi olla tilanteita, jolloin rationaalisia selityksiä tutkimuksen linjauksille ei ole olemassa.³⁷¹ Ottaen huomioon tämän rajoituksen olen kuvannut päättelyketjuni mahdollisimman tarkasti ja toivon, että tulosten raportoinnissa päättelyketjuani on riittävän helppo seurata.

Vahvistettavuus (confirmability)

Denzinin (2009) mukaan laadullista tutkimusta pidetään epäluotettavana, koska tutkija voi vaikuttaa tutkimukseen ja

³⁶⁸ Kiviniemi 2010, 83.

³⁶⁹ Eskola & Vastamäki 2010, 202.

³⁷⁰ Puusa & Kuittinen 2011, 172.

³⁷¹ Cutcliffe & McKenna 1999, 377.

raporttiin. Hän kysyy, miten määrällisen tutkimuksen tutkijat ovat vapaita tästä.³⁷² Guba ja Lincoln (1981, 1989) toteaa neutraalisuuden vaatimuksen perustuvan pelkoon, että tutkijoiden aikaisempi teoreettinen pohja voi vaikuttaa väärin heidän tapaansa tulkita tuloksia. Ashworth (1993, 1997) suosittelee neutraalisuuden vaatimuksen sijasta sitä, että laadullisen tutkimuksen tekijät heti alusta lähtien esittäytyvät ja kertovat, mistä lähtökohdista he ovat lähteneet tutkimukseen. Tulosten uskottavuus lisääntyy, jos tutkijat ensin tekevät ennakkokäsityksiä ja tunnustavat subjektiivisen arviointinsa.³⁷³

Cutcliffe ja McKenna (1999) toteaa, että kaikki laadulliset tutkijat eivät kannata tätä ajatusta. Hän tuo tässä yhteydessä esiin heideggerilaisen filosofian kannattajat.³⁷⁴ Myös Giorgin fenomenologisen psykologian tutkimusmenetelmässä pyritään reduktion kautta löytämään ilmiön olemus eli eidos ja kuvaamaan se niin tarkasti kuin mahdollista. Siinä toisena menetelmänä on sulkeistaminen, mikä tarkoittaa sitä, että aiempi tieto tai aiemmat ennakkokäsitykset ilmiöstä häivytetään pois mielestä, jotta emme anna niiden vaikuttaa selvittäessämme kokemuksen luonnetta.³⁷⁵ Tähän toimintatapaan kuuluu vahva neutraalisuuden vaatimus – aiempi tieto ja kokemus eivät saa vaikuttaa ilmiön kuvaamiseen. Mielestäni vaatimus on sen verran korkealla, että tulosten luotettavuuden arvioimiseksi tutkijan on hyvä avoimesti esitellä oma kokemuksensa. Tältä pohjalta lukija voi tutkimusraporttiaan lukiessa arvioida, miten hyvin tutkija on tähän tavoitteeseen

³⁷² Denzin 2009, 74.

³⁷³ Guba & Lincoln (1981, 1989) sekä Ashworth (1993, 1997) teoksessa Cutcliffe & McKenna 1999, 377.

³⁷⁴ Cutcliffe & McKenna 1999, 377.

³⁷⁵ Giorgi 2009, 87-92; Perttula 1995, 10-11.

päässyt. Niinpä olen alkuun kuvannut omia lähtökohtiani. Jokainen päätelköön itse tulkintaprosessista, miten ne ovat vaikuttaneet tekemiini tulkintoihin. Ainakin tarkastelen haastatteluja vahvasti psykologisesta näkökulmasta käsin. Tosin Giorgin menetelmä on tehty juuri psykologisen tutkimuksen välineeksi.

Toinen näkökulma oman subjektiivisuuden tunnistamiseen ja avoimeen käsittelyyn on refleksiivisen itsekriittisyyden vaatimus koko tutkimusprosessin aikana.³⁷⁶ Lincoln ja Guba (2000) määrittelee refleksiivisyyden prosessiksi, jossa tutkija tarkastelee kriittisesti itseään instrumenttina, tutkijana. Ei riitä, että arvioimme itseämme vasta kirjoitusvaiheessa, vaan meidän on jo kenttävaiheessa tutkittava omaa vuorovaikutustamme vastaajien kanssa.³⁷⁷ Denzin (2009) suosittelee tämän mahdollistamiseksi kirjoitettuja kenttämuistiinpanoja, memoja, kenttäpäiväkirjan pitämistä sekä prosessin kuvausta ja henkilökohtaisten muistiinpanojen käyttämistä. Tulkintavaiheessa kirjausketjujen käyttö auttaa lukijaa ymmärtämään tulkinnan logiikkaa. Denzin kuvaa tällaista toimintatapaa refleksiiviseksi journalismiksi.³⁷⁸

Omassa tutkimuksessani olen tehnyt muistiinpanoja vuorovaikutuksestani haastateltavien kanssa. Olen myös merkinnyt mieleen jääneitä tunteiden vaihdoksia ja pohtinut mm. yhtäkkisten teeman vaihdosten merkityksiä. Olen tehnyt muistiinpanoja oman ajatteluprosessien kehittymisestä, vaikka täytyy myöntää, että se olisi voinut olla systemaattisempaa, mm.

³⁷⁶ Denzin 2009, 21.

³⁷⁷ Lincoln & Guba 2000, 184.

³⁷⁸ Denzin 2009, 330.

Nvivo-ohjelma olisi mahdollistanut memojen tekemisen.

Pääasiassa oma työskentely on tässä asiassa tapahtunut kynä-paperi –tekniikalla ja sisäisenä ajatusprosessina.

Eettiset kysymykset

Etiikka kuuluu konstruktionistiseen laadulliseen tutkimukseen. Tässä etiikka ymmärretään laajasti. Tieteen tavoitteena on edistää ihmisen hyvinvointia. Tämän on oltava lähtökohtana tutkimuskohdetta valitessa.³⁷⁹

Koen oman tutkimukseni tärkeäksi, koska sen tavoitteena on nostaa esiin asioita, jotka tukevat lähetettä heidän tärkeässä työssään ja auttavat heitä voimaan hyvin. Helposti ajatellaan, että ihmisen työhyvinvoinnista ei tarvitse pitää huolta, kun hän on työssä Jumalan kutsusta. Ihminen nostetaan ikään kuin jalustalle, yli-ihmiseksi, joka jaksaa mitä vain. On opittava näkemään, että lähetitkin ovat vain ihmisiä. Myös heille kuuluu työterveyshuolto, kuten jokaiselle suomalaisella työnantajalla työtä tekeväälle ihmiselle. Koska lähetti on työssä Jumalan kutsusta, on erityisen tärkeää pitää huolta hänestä, jotta Jumalan antama lähetystehtävä menisi mahdollisimman tehokkaasti eteenpäin.

Christiansin (2005) mukaan valistuksen ajalta lähtien länsimaaisessa tieteessä on korostettu neutraalia, arvovapaata tiedettä. 1900-luvun alussa vaikuttanut Max Weber (artikkelissa Christians 2005) on erotellut toisistaan tutkimuksen aiheen valinnan ja itse tutkimusprosessin. Arvot voivat vaikuttaa tutkijan tutkimusaiheen valintaan, mutta itse tutkimuksen tulee olla

³⁷⁹ Lincoln & Guba 2000, 170-171, 179, 183.

neutraali. Sosiaalitieteissä arvovapaan tieteen kannattajat ovat kehittäneet omat eettiset sääntönsä, jotka määritellään hyvin kapea-alaisesti.³⁸⁰ Denzin ja Lincolnin (2005) mukaan arvovapaata tiedettä ei ole olemassa. Kaikilla tutkimustuloksilla on poliittisia vaikutuksia. Laadulliset tutkijat korostavat arvolatautunutta tutkimusta.³⁸¹ Empiristisen tieteensuuntauksen yksi suurimpia kompastuskiviä on ollut se, että neutraalisuus on pystytty osoittamaan imperialistiseksi tutkimusotteeksi, joka ei tuota moninaisuutta esiin tuovia tutkimustuloksia. Denzin ja Lincoln (2005b) pitää tieteen keskeisenä tavoitteena sitä, että se tuo esille tutkittavien äänen, ei tutkijan.³⁸²

Christiansin (2005) mukaan tutkimus on aina tilannesidonnaista. Tulokset riippuvat aina sekä tutkijan että tutkittavien sukupuolesta, sosiaaliluokasta, etnisyydestä, rodusta ja kansallisuudesta.³⁸³ Koska tutkijan oman aseman ja omien arvojen merkitys vaikuttaa paljon, Denzin (2009) suosittelee, että tulkinnallinen tutkimus alkaa ja loppuu aina tutkijan elämänkerran, arvojen ja omien ajatusten kuvaukseen.³⁸⁴ Olen omassa tutkimuksessani pyrkinyt olemaan avoin ja tuomaan esille oman taustani ja kokemukseni, jotka vaikuttavat tapaani tarkastella tutkimustuloksia. Tutkimuksen kuluessa olen myös pyrkinyt kuvaamaan ajatteluani ja sen muuttumista tutkimustulosten avautuessa ja muokatessa näkemyksiäni.

Näkemykseni mukaan ihminen muodostaa maailmankuvan sosiaalisesti oman kulttuurinsa ja oman

³⁸⁰ Christians 2005, 139-145.

³⁸¹ Denzin & Lincoln 2005a, 5, 8.

³⁸² Denzin & Lincoln 2005b, 35.

³⁸³ Christians 2005, 148.

³⁸⁴ Denzin 2009, 108.

elämänhistoriansa myötä. Näin olen ymmärtänyt myös haastateltavani. Olen pitänyt tärkeänä, että heidän äänensä, heidän tapansa ymmärtää omat kokemuksensa tulevat esille mahdollisimman paljon sellaisina kuin he ovat ne itse kuvanneet. Tutkittavissani on eri-ikäisiä ihmisiä, joten heidän tapansa katsoa maailmaa vaihtelee iän mukaisesti. Yhteistä kaikille on suomalaisuus ja helluntailaisuus, sillä kaikki haastattelemani Fidan lähetit kuuluivat helluntaiseurakuntaan ja toimivat näiden lähetteinä.

Laajojen eettisten linjausten lisäksi mielestäni on tärkeää huolehtia myös tutkimuksen eri vaiheiden eettisistä kysymyksistä, joista osa liittyy tutkimusmetodiikkaan. Näistä suurin osa on yhtenevä neutraalin empiristisen tieteen tutkijoiden eettisten koodien kanssa. Yhteisiä eettisiä kysymyksiä ovat tutkittavan informointi tutkimusmenetelmästä ja tutkimuksen tavoitteista, anonymiteetista huolehtiminen, luotettavuus ja tulkintojen tarkkuus, väärin tulkintojen välttäminen. Lisäksi laadulliset tutkijat pohtivat syvähaastattelujen aiheuttamien mahdollisten tunnekuohujen käsittelyä.

Tutkittavien informointi tutkimuksesta

Tutkittavien on tiedettävä, mihin ja miten tietoja aiotaan käyttää. Tutkimukseen sitoutuminen on prosessi, joten informaatiota tulee antaa tutkimuksen eri vaiheissa: alussa, tutkimusprosessin kestäessä ja tutkimuksen lopussa. Osallistujille on annettava mahdollisuus ja aikaa pohtia, haluavatko he

osallistua tutkimukseen. Lisäksi heillä tulee olla mahdollisuus tarvittaessa kysyä lisäkysymyksiä tutkijalta.³⁸⁵

Ennen haastatteluluvan pyytämistä esittelin tutkimukseni kesän 2014 lähettipäivien yleisölle. Kerroin tekeväni tutkimusta osana Global Universityn opintoja ja sen, että tutkimusraportti luovutetaan Fida Internationalin käyttöön. Nämä samat asiat käytiin läpi vielä haastattelujen aikana.

Richards & Schwartz (2002) toteaa, että tutkijan täytyy informoida tutkittavia, jos hän aikoo tehdä myöhemmin jatkotutkimusta ja antaa tutkittaville mahdollisuus kieltäytyä siitä.³⁸⁶ Myös Kuula ja Tiitinen (2010) toteaa, että tutkijan pitää kertoa, miten tutkimusaineiston myöhempi käyttö mahdollistetaan.³⁸⁷ Keräämääni haastatteluaineistoa käytetään vain tähän tutkimukseen eikä sitä säilytetä mahdollista jatkokäyttöä varten. Tutkimuksen haastatellut tietävät tämän.

Tutkittavan anonymiteetin turvaaminen

Haastattelussa haastateltava voi antaa tietoa, joka vahingoittaa hänen tai hänen sosiaaliseen ryhmäänsä kuuluvien ihmisten asemaa. Niinpä yksittäisten tapausten tunnistettavissa olevat piirteet on tutkimuksen raportoinnin yhteydessä suojattava ja julkistettava vain se yleinen teoreettinen rakenne, joka tutkimuksen aikana on syntynyt.³⁸⁸ Mero-Jaffe (2011) suosittelee, että kaikki haastattelussa mainitut nimet ja haastateltavan nimi

³⁸⁵ Richards & Schwartz 2002, 137-138; DiCicco-Bloom & Grabtree 2006, 319; Siekkinen 2010, 59.

³⁸⁶ Richards & Schwartz 2002, 137.

³⁸⁷ Kuula & Tiitinen 2010, 446.

³⁸⁸ Richards & Schwartz 2002, 137; DiCicco-Bloom & Grabtree 2006, 319; Siekkinen 2010, 59; Mero-Jaffe 2011, 241.

poistetaan jo haastattelun purkuvaiheessa.³⁸⁹ Richards ja Schwartz (2002) toteaa, että pelkkä identifiointitietojen poistaminen ei aina riitä, sillä sitaateissa puhemaneerit ja asiayhteys voivat tuoda riittävästi tietoa osallistujan tunnistamiseen. Koskaan ei voi olla varma, mikä tieto saa toiset tunnistamaan tutkittavan.³⁹⁰

Koska Fida Internationalin lähetti yhteisö on melko pieni, ja siellä suurin osa tuntee toisensa, anonymiteetista huolehtiminen on erittäin tärkeää. Siksi tutkimustulosten alkuvaiheessa kuvaan kyllä haastateltavani tiettyjen taustaominaisuuksien mukaan, mutta lainatessani heidän puhettaan en enää kerro identifiointitietoja. Olen myös hyväksyttänyt haastateltavistani kirjoittamat asiat heillä itsellään, jolloin he ovat voineet arvioida julkaistavia tietoja tunnistettavuuden näkökulmasta. Tarvittaessa olen muokannut kuvausta uudelleen tunnistettavuuden peittämiseksi tai liian henkilökohtaisten asioiden poistamiseksi tutkimusraportissani.

Haastateltavia ei saa hyväksikäyttää oman edun vuoksi

Tutkimustilanteessa on otettava huomioon vallan epätasapaino – tutkija on vahvemmilla kuin tutkittava. Osin tämä vaatimus täyttyy sillä, että tutkittava todella tiedostaa, että hän voi vapaasti valita osallistumisensa tutkimukseen. Hän voi myös keskeyttää tutkimuksen niin halutessaan.³⁹¹ Richards & Schwartz (2002) painottaa myös sitä, että ihminen voi haastattelutilanteessa huomaamattaan kertoa enemmän kuin haluaisi, jos tutkimus sekoittuu terapeuttiseen keskusteluun ja ilmapiiri on lämmin,

³⁸⁹ Mero-Jaffe 2011, 241.

³⁹⁰ Richards & Schwartz 2002, 137.

³⁹¹ Richards & Schwartz 2002, 136; DiCicco-Bloom & Grabtree 2006, 319.

mikä edistää avoimuutta.³⁹² Tässäkin tilanteessa auttaa se, että tutkittavat saavat etukäteen lukea ja kommentoida heistä käytettyjä sitaatteja.

Pyrkimys välttää vääriä tulkintoja

Tulosten tulkintaan vaikuttavat tutkijan teoreettinen viitekehys, persoonallisuus ja ennakkokäsitykset. Richards ja Schwartz (2002) muistuttaa, että julkaistut tulokset ovat vain yksi versio totuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa osallistujat kokevat herkästi, että heitä on ymmärretty väärin. Tutkija voi unohtaa kunnioittaa tutkittavien autonomiaa. Hän voi myös tehdä kielteisiä stereotypioita.³⁹³ Mero-Jaffe (2011) on lähtenyt vuorovaikutukseen tutkittavien kanssa siten, että hän on antanut haastateltujen lukea heidän haastatteluistaan translitteroidut muistiinpanot. Kun tutkittavat ovat saaneet kommentoida niitä, haastatteluista tehdyt tulkinnatkin ovat luotettavampia. Huolimatta käytäntöön liittyvistä monista metodologisista ongelmista, Mero-Jaffe kokee aloittaneensa uuden käytännön, joka parantaa vuorovaikutusta tutkijan ja tutkittavien välillä. Tätä kautta myös tutkittavien ääni kuuluu paremmin.³⁹⁴ Omassa tutkimuksessani annan tutkittavien lukea vain sitaatit, joita olen heistä käyttänyt tai kuvaukset, josta myös hänet voi tunnistaa. On mahdollista, että jotkut tutkittavistani antavat palautetta myös tavasta, jolla olen tulkinnut heidän haastatteluaan.

³⁹² Richards & Schwartz 2002, 136, Mero-Jaffe 2011, 242.

³⁹³ Richards & Schwartz 2002, 136.

³⁹⁴ Mero-Jaffe 2011, 241, 244.

Vaikeiden tunteiden käsittely

Vain laadullisen tutkimuksen tekijät ovat ottaneet eettisissä ohjeissa pohdittavaksi vaikeiden tunteiden käsittelyn. Richards ja Schwartz (2002) pitää teemaa tärkeänä, koska laadullisen tutkimuksen tavoitteena on asian syvällinen ymmärtäminen.³⁹⁵ Haastattelijan tehtävänä on saada tietoa kuuntelemalla ja rohkaisemalla toista ihmistä puhumaan.³⁹⁶ Kun käsitellään vaikeita asioita, suru ja voimakkaat tunteet voivat yhtäkkiä nousta pintaan. Haastattelut voivat siis herättää haastateltavissa ahdistusta ja stressiä. Koska laadullinen tutkimus on avoin, asiaa ei voi täysin välttää. Tutkijan on siis oltava valmistautunut antamaan tarvittaessa psyykkistä tukea ahdistuneisuuden helpottamiseksi.³⁹⁷

En kokenut tätä ongelmana, sillä omassa ammatissani kohtaan päivittäin tällaisia tilanteita. Haastattelutilanteissa ihmiset reagoivat voimakkaasti myös tunteella. Keskustelun kuluessa tunteet laantuivat tai vaihtuivat, joten minulla ei ollut tarvetta ohjata ketään terapeutiksi keskusteluihin haastattelujemme seurauksena. Muutama haastateltava halusi tosin jatkaa keskustelua kanssani vielä tutkimushaastattelun jälkeen. Kaksi haastateltavaa kävi lähettipäivien aikana kertomassa siitä, miten he olivat työstäneet haastattelussa esiin tullutta vaikeaa asiaa eteenpäin. Molemmissa tapauksissa tilanteen käsittely oli ollut rakentavaa ja johtanut myönteiseen etenemiseen tutkittavan ongelmissa.

³⁹⁵ Richards & Schwartz (2002), 136.

³⁹⁶ DiCicco-Bloom & Grabtree 2006, 319.

³⁹⁷ Richards & Schwartz 2002; DiCicco-Bloom & Grabtree 2006, 319.

5 TYÖUUPUMISKYSELY

Työuupumuskyselyyn vastanneiden taustatiedot

Kaikkiaan 49 ihmistä vastasi kyselyyn ja täytti Bergen Burnout indeksin. Naisia ja miehiä oli lähes yhtä paljon, naisia muutama enemmän (taulukko 2). Ikä vaihteli melko tasaisesti 30-59 vuoden välillä. Alle 30-vuotiaita oli kaksi ja yli 60-vuotiaita neljä (taulukko 3). Suurin osa oli naimisissa. Vastaajista viisi oli naimattomia, eronneita ja leskiä ei ollut (taulukko 4). Noin 3/4:lla oli lapsia (taulukko 5). Lapsia oli yleisimmin kaksi tai kolme (taulukko 5). Lasten iät vaihtelivat tasaisesti: oli lähes yhtä paljon alle kouluikäisiä, kouluikäisiä ja täysikäisiä (taulukko 6).

Taulukko 2: Lähettipäivillä vastanneiden sukupuoli

SUKUPUOLI	Lkm	%
Nainen	26	53.1
Mies	23	46.9
Yht.	49	100.0

Taulukko 3: Lähettipäivillä vastanneiden ikä

IKÄJAKAUMA	Lkm	%
Alle 30-vuotiaat	2	4.1
30-39-vuotiaat	15	30.6
40-49-vuotiaat	12	24.5
50-59-vuotiaat	16	32.7
Yli 59-vuotiaat	4	8.2
Yht.	49	100.0

Taulukko 4: Lähettipäivillä vastanneiden siviilisäät

SIVIILISÄÄTY	Lkm	%
Naimisissa	44	89.2
Naimaton	5	10.2
Yht.	49	100.1

Taulukko 5: Lähettipäivillä vastanneiden lapset, lukumäärä

PERHEEN LAPSET	Lkm	%
Ei lapsia	12	24.5
Yksi lapsi	5	10.2
Kaksi lasta	18	36.7
Kolme lasta	11	22.5
Yli kolme lasta	3	6.1
Yht.	49	100.0

Taulukko 6: Lähettipäivillä vastanneiden lapset, ikäjakauma

PERHEEN LASTEN IÄT	Lkm	%
Perheessä alle kouluikäisiä lapsia	14	29.2
Perheessä kouluikäisiä lapsia	16	33.3
Perheellä täysikäisiä lapsia	18	37.5
Yht.	48	100.0

Suurin osa lähettipäivillä vastanneista läheteistä toimi Fida Internationalin lähettinä. Vastanneissa oli kolme poikkeusta, joista yksi oli vasta lähdössä uudelleen, yksi toimi tällä hetkellä tehtävissä Suomessa ja yksi oli aluejohtaja.

Suurin osa vastanneista läheteistä oli työskennellyt tai työskenteli parhaillaan Aasiassa. Seuraavaksi eniten toimittiin tai

oli toimittu Afrikassa ja Euroopassa. Kaksi läheteistä oli työskennellyt Etelä-Amerikassa (taulukko 7).

Taulukko 7: Lähettipäivillä vastanneiden työalueet, entiset ja nykyiset

KOHDEMAAT	Lkm	%
Aasia	31	63.3
Afrikka	9	18.4
Eurooppa	9	18.4
Etelä-Amerikka	2	4.1
Ei tietoa	1	2.0
Yht.	49:stä lähetistä	106.2*

*Koska muutama läheteistä on ollut useammassa maanosassa, kokonaisprosentti ylittää sadan. Se saattaisi olla suurempi, mutta osa läheteistä on vastannut vain tämänhetkisen kohdemaansa.

Suurin osa lähetistä on toiminut Fidan lähettinä useamman kuin yhden kauden (taulukko 8). Vastaajat painottuivat sellaisiin, joiden työkokemus Fida Internationalin palveluksessa ulkomailla oli alle kymmenen vuotta (noin 2/3, taulukko 9). Reilu puolella vastaajista on ollut myös muuta kokemusta ulkomailla asumisesta ja/tai työskentelystä ulkomailla (taulukko 10). Näihin kokemuksiin on kuulunut hengellinen palkallinen tai vapaaehtoistyö, sekulaari työ oman ammatin puitteissa, opintoihin liittyvä harjoittelu tai opiskelu sekä eläminen perheen kanssa ulkomailla lapsena tai aikuisena (taulukko 11).

Taulukko 8: Lähettipäivillä vastanneiden työskentelykaudet määrä

TYÖSKENTELYKAUSIEN MÄÄRÄ	Lkm	%
Ensimmäinen	9	18.4
Useampi	40	81.6
Yht.	49	100.0

Taulukko 9: Lähettipäivillä vastanneiden työskentelyaika Fida Internationalin lähettinä ulkomailla

TYÖAIKA VUOSINA FIDALLA ULKOMAILLA	Lkm	%
Alle 5 vuotta	14	28.6
6-10 vuotta	17	34.7
11-20 vuotta	8	16.3
Yli 21 vuotta	7	14.3
Ei tietoa	3	6.1
Yht.	49	100.0

Taulukko 10: Muu kokemus ulkomailla toimimisesta/elämisestä

KOKEMUS ULKOMAILLA	Lkm	%
On etukäteiskokemusta	26	53.1
Ei ole ennakkokokemusta	20	40.8
Ei tietoa	3	6.1
Yht.	49	100.0

Taulukko 11: Muun kokemuksen luonne ulkomailla

ULKOMAILLA OLON LUONNE	Lkm	%
Hengellinen työ	9	34.6
Sekulaari työ	14	53.8
Harjoittelu/opiskelu	5	19.2
Asunut perheen kanssa	5	19.2
Yht.	26:sta lähetistä	126.8*

* Koska yksi lähetti oli saattanut olla monenlaisissa tehtävissä ulkomailla, prosenttiluku ylittää sadan.

Noin 1/3 läheteistä oli vastaushetkellä kotimaan kaudella. Tässä saattoi olla lähetejä, jotka olivat juuri jääneet kotimaan kaudelle että sellaisia, jotka ovat juuri palaamassa työkentälleen. Tässä kysymyksessä oli eniten vastaamatta jättäneitä. Saattaa olla, että osa jäi pohtimaan, miten kotimaan kaudella olo määritellään – tarkoittaako se sitä, että on juuri jäämässä kotimaan kaudelle vai sitä, että on sitä juuri lopettamassa. Laatiessani kysymyksen ajattelin niitä, jotka ovat juuri olleet kotimaan kaudella, koska se saattaa vaikuttaa työuupumiskyselyn tuloksiin. Koska en ollut ymmärtänyt riittävän hyvin määritellä tätä kysymystä, tämä tieto jää tässä saamatta. Toki haastatelluista minulla on tieto tästä asiasta ja voin pohtia asiaa tutkimukseni laadullisessa osuudessa, mikä on tutkimuksen pääpainopistealue (taulukko 12).

Taulukko 12: Lähettipäivillä vastanneet kotimaan kaudella olevat

KOTIMAAN/TYÖKAUSI	Lkm	%
Kotimaan kaudella	15	30.6
Työkaudella	27	55.1
Ei tietoa	7	14.3
Yht.	49	100.0

Lähettipäivillä kyselyyn vastanneista noin 2/3 antoi suostumuksensa tutkimushaastatteluun. Niinpä minulla oli varsin hyvä joukko, josta voin valita haastateltavani. Miehistä luvan antaneet keskittyivät niihin, joilla oli työuupumusongelmaa. Niinpä luokittelin yhden haastattelemani miehen, jolla oli lievää työuupumusongelmaa kuuluvaksi niihin, jolla ei juurikaan työuupumusta ole. (Taulukko 13).

Taulukko 13: Lähettipäivillä vastanneiden halukkuus tutkimushaastatteluun

SUOSTUUKO TUTKIMUSHAASTATTELUUN	Lkm	%
Kyllä	29	59.2
Ei	17	34.7
Ei tietoa	3	6.1
Yht.	49	100.0

Työuupumiskyselyn tulokset

Berger Burnout Indicator 15-kyselyn perusteella noin 1/3 lähettipäivillä kyselyyn vastanneilla oli työuupumusta. Kuuden työuupumus oli lievää, seitsemän kohtalaista ja neljän vakavaa (taulukko 14). Haastattelin kaikki, joiden työuupumus oli vakavaa.

Taulukko 14: Lähettipäivillä vastanneiden kokonaistyöuupumus

KOKONAISTYÖUUPUMUS BBI-15-KYSELYLLÄ MITATTUNA	Lkm	%
Vakava	4	8.2
Kohtalainen	7	14.3
Lievä	6	12.2
Keskitasoa	18	36.7
Keskimääräistä vähäisempi	14	28.6
Yht.	49	100.0

Ammatillisen itsetunnon heikkenemistä oli havaittavissa eniten työuupumisen kolmelta osa-alueelta. Sitä koki jonkinasteisena reilu 40 % vastaajista. Uupuneisuuden syvyys vaihteli melko tasaisesti. Reilu 40 % vastaajista sai keskitasoisien

tuloksen tällä osa-alueella ja lopuilla ammatillinen itsetunto oli keskitasoa parempi (taulukko 15).

Taulukko 15: Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen

AMMATILLISEN ITSETUNNON HEIKKENEMINEN	Lkm	%
Vakava	8	16.3
Kohtalainen	5	10.2
Lievä	7	14.3
Keskitasoa	20	40.8
Keskimääräistä vähäisempi	9	18.4
Yht.	49	100.0

Kyynistymistä työssään koki lähes 1/3 vastanneista. Kolmella kyynistyminen oli vakavaa, kahdeksalla kohtalaista ja neljällä lievää. Reilu 1/3:lla kyynistyminen on keskitasoista ja reilulla 1/3:lla keskimääräistä vähäisempää (taulukko 16).

Taulukko 16: Kyynistyminen työssä

KYYNISTYMINEN TYÖSSÄ	Lkm	%
Vakava	3	6.1
Kohtalainen	8	16.3
Lievä	4	8.2
Keskitasoa	17	34.7
Keskimääräistä vähäisempää	17	34.7
Yht.	49	100.0

Uupumisasteista väsymystä koettiin vähiten. Sitä koki vain alle 1/4 läheteistä. Kukaan ei kokenut olevansa vakavasti väsynyt. Viisi koki kohtalaista väsymystä ja kuusi lievää

väsymystä. Reilun 40 prosentin väsymys oli keskitasoa ja yli 1/3 koki keskimääräistä vähemmän väsymistä (taulukko 17).

Taulukko 17: Uupumisasteinen väsyminen

UUPUMISASTEINEN VÄSYMINEEN	Lkm	%
Vakava	0	0.0
Kohtalainen	5	10.2
Lievä	6	12.2
Keskitasoa	21	42.9
Keskimääräistä vähäisempää	17	34.7
Yht.	49	100.0

6 HAASTATTELUT

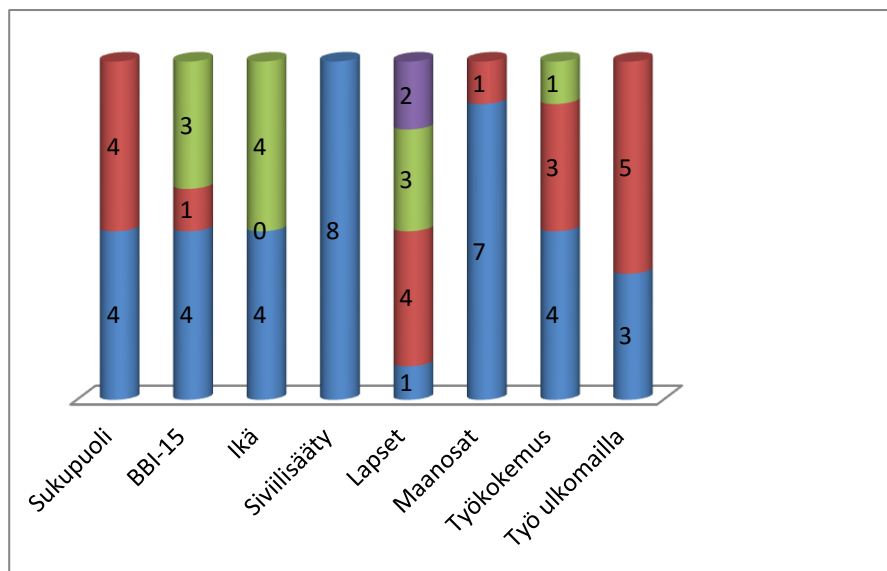
Esittelen ensin haastateltavien taustatiedot ja haastatteluissa nousseet pää- ja alateemat. Sen jälkeen kuvaan uupuneiden lähettien merkitysverkoston yhden kaikista yhdistetyn kuvitteellisen tapausesimerkin kautta. Joudun käyttämään tällaista ratkaisua turvatakseni jokaisen haastatellun anonymiteetin. Vertaan tätä tyyppiesimerkkiä kaikkiin haastatteluihin pohtien samalla uupuneiden ja ei-uupuneiden välisiä eroja vastauksissa. Näiden vertailujen pohjalta saan esiin uupuneen lähetin kuvan ja voin pohtia keinoja, joilla häntä voidaan tukea. Toki kaikkien lähettien haastatteluissa nousi esiin, millaista tukea lähetit kaipaavat ja kokevat jääneensä vaille. Näiden yhteenvedojen jälkeen tarkastelen lähettien kokemuksia suhteessa aiempiin tutkimuksiin ja suosituksiin lähettien tuen järjestämiseksi.

Haastateltujen taustatiedot

Valitsin haastateltavaksi neljä naista ja neljä miestä, joista kumpaankin sukupuoleen kuuluvista kahdella oli vakava kokonaistyytymättömyys ja kahdella vain vähän tai ei ollenkaan BBI-15 –kyselyllä mitattuna. Neljä haastateltavista oli 30-39-vuotiaita, neljä 50-59-vuotiaita. He kuuluivat ikäryhmiin, jotka olivat runsaasti edustettuna myös kokonaisotoksessa. Kaikki olivat naimisissa. Yhdellä ei ollut lapsia. Muilla oli 1-3 lasta, joista neljällä oli alle kouluikäisiä, kolmella kouluikäisiä ja kahdella täysikäisiä. Jokainen toimi Fida Internationalin lähettinä, seitsemän Aasiassa ja yksi Euroopassa. Yksi läheteistä oli ensimmäisellä lähettikaudellaan. Työkokemusta neljällä lähetillä oli alle viisi vuotta, kolmella 6-10 vuotta ja yhdellä yli 25 vuotta.

Viidellä haastateltavalla oli muutakin kokemusta ulkomailla olosta tai työskentelystä. Kolme heistä oli tullut kotimaan kaudelle ja viisi oli lähdössä loman jälkeen takaisin kohdemaahansa. (kuvio 7).

Kuvio 7: Haastateltujen profiili



Lue merkkien selitykset ylhäältä alaspäin:

- Sukupuoli: nainen – mies
- BBI-15: ei uupumusta – lievä – vakava
- Ikä: 30-39 v. – 40-49 v. – 50-59 v.
- Siviilisääty: naimisissa
- Lasten iät: yli 17 v. – kouluikä – alle 7 v. – ei lapsia
- Maanosat: Eurooppa – Aasia
- Työkokemus: yli 25 v. – 6-10 v. – alle 6 v.
- Työ ulkomailla: kehitysyhteistyö – lähetystyö

Haastateltavien tuottamat teemat

Kaikkien haastateltavien kertomuksista löytyi neljä pääteemaa, jotka ovat voimavarat elämässä, kuormitustekijät, avun lähteet ja puutteet tuessa. Haastateltavat pohtivat teemoja

suhteessa itseen, läheisiin ja lähiympäristöön sekä työhön.
Ristiintaulukoimalla nämä löysin alateemat, jotka näkyvät taulukossa 18.

Taulukko 18: Haasteltavien tuottamat pää- ja alateemat

	Itse	Läheiset	Työ
Voimavarat elämässä	Kutsu ja oma ennakkovalmistautuminen	Puoliso Perhe	Lähetyslinja Työolot Työn sisältö Hyvät ihmissuhteet työpaikalla Lähetävä seurakunta
Kuormitus-tekijät	Huonosti valmistautunut tai ongelmia itsen kanssa	Parisuhde Perhe	Sopeutuminen toiseen kulttuuriin Traumakokemus työssä Työn järjestelyihin liittyvät ongelmat Kuormittava työn sisältö Ihmissuhdeongelmat töissä Ongelmat esimiehen kanssa Organisaatiomuutos Lähetävä seurakunta
Avun lähteet	Rukous Stressin syyn poistaminen Oman asenteen muuttaminen Oman olon helpottaminen	Tuki puolisolta Tuki lähiympäristöstä	Esimiehen tuki Ammattilaiselta saatu tuki Koulutus Lähetävältä seurakunnalta saatu tuki
Puutteet tuessa	Heikkouksia stressinhallinnassa	Vertaistuen puute	Mitä eväitä jäi lähetyslinjalta kaipaamaan Esimiehen tuen puute Ammattilaisavun puute Lähetävän seurakunnan tuen puute

Itseen liittyvistä voimavaroista nousi esiin henkilökohtainen kutsu työhön ja oma ennakkovalmistautuminen. Lähiympäristön voimavaroja olivat puoliso ja perhe. Työperäiset voimavarat saattoivat alkaa kertyä jo valmentautumisvaiheessa, sillä osa mainitsi lähetyslinjan yhdeksi voimavarakseen. Itse työn voimavaroja löydettiin työoloista, työn sisällöstä ja hyvistä ihmissuhteista työpaikalla. Osa haastateltavista koki vuorovaikutuksen lähettävän seurakunnan kanssa myös tuovan voimavaroja omaan elämään ja työssä jaksamiseen.

Kovinkaan moni haastateltavista ei maininnut itsestä johtuvia kuormitustekijöitä. Ne, jotka mainittiin, liittyivät joko heikkoon valmistautumiseen tai tämänhetkisiin ongelmiin omassa itsessä, esim. ikäkriisi. Lähiympäristössä kuormittivat samat asiat kuin ne, jotka nähtiin myös voimavarojen lähteinä: parisuhde ja perhe. Työhön liittyviin kuormitustekijöihin kuuluivat toiseen kulttuuriin sopeutuminen, traumakokemus työssä, työn järjestelyihin liittyvät ongelmat, kuormittava työn sisältö, ihmissuhdeongelmat työssä, ongelmat esimiehen kanssa, Fidan organisaatiomuutos ja lähettävä seurakunta.

Kaikki haastateltavat pystyivät kuvaamaan omia stressinhallintakeinojaan. Niihin kuuluivat rukous, stressin syyn poistaminen, oman asenteen muuttaminen ja oman olon helpottaminen. Lähiympäristöstä saatu tuki jakautui puolisolta saatuun tukeen ja vertaistukeen. Työssä tukea oli saatu esimieheltä, ammattilaisilta ja/tai lähettävältä seurakunnalta. Lisäksi osa oli saanut tukea koulutuksesta, jossa oli ollut.

Osa haastateltavista kuvasi ongelmia omassa stressinhallinnassaan tai mainitsi oireita, jotka osoittivat, että

omat stressinhallintakeinot eivät olleet riittäneet.

Lähiympäristöstä saadun tuen puutteissa mainittiin ainoastaan vertaistuen puute. Kukaan haastateltavista ei ollut tyytymätön siihen, miten puoliso tai perhe oli itseä tukenut. Työhön liittyviä puutteita pohdittiin jo valmentautumisvaiheesta alkaen: osa haastateltavista eritteli, millaisia asioita jäi lähetykslinjalta kaipaamaan. Lisäksi osa haastateltavista koki, että esimieheltä, ammattilaisilta ja/tai lähettävältä seurakunnalta ei ole saatu riittävää tukea.

Kaikki haastateltavat pohtivat kaikkia pääteemoja, mutta kaikille eri alateemat eivät olleet merkityksellisiä. Seuraavassa luvussa kuvaan tyypillisen uupuneen haastateltavan käsityksen omista voimavaroista, kuormitustekijöistä ja tuen saamisesta. Tässä typologiassa uupunut lähetti on kehitysyhteistyötä tekevä. Haastateltavistani kaksi uupunutta lähettiä teki kehitysyhteistyötä ja kaksi lähetystyötä. Vaikka typologiassani kehitysyhteistyötä tekevä on otettu esimerkiksi, kuvaan siinä asioita, jotka ilmenevät myös lähetystyöntekijöillä. Myös osa suorista lainauksista on heiltä.

Kyösti Kytin merkitysverkosto

Kyösti Kytti on 42-vuotias lähetti. Hän on naimisissa, ja hänellä on kaksi kouluikäistä lasta. Fida on järjestänyt perheelle suomalaisen opettajan kohdemaahan opettamaan lapsia. Molemmat vanhemmat ovat samassa projektissa. Kyösti Kytin merkitysverkosto näkyy kuviossa 8.

[illegible]

Ensimmäisessä kohdemaassa sopeutuminen uuteen kulttuuriin tapahtui Obergin konstruoiman U-käyrän

mukaisesti.³⁹⁸ Ensin Kyösti ihastui erilaiseen kulttuuriin. Sitten jossain vaiheessa erilaisuus alkoi ärsyttää.

”Alkoi ärsyntyä siihe joka-aamuiseen heräämiseen, siihe rukouskutsuun, sitte sellaiseen ylemmydentuntoon ja tapaan kalastella eurooppalaisia omien lastensa häihin... jossaa vaiheess oli sellainen olo, että voiks hullumpaa paikkaa olla kuin tämä.”

Kyösti alkoi arvostella ja nauraa toisten samassa kulttuurishokin vaiheessa olevien ulkomaalaisten kanssa paikallisia. Pikkuhiljaa alkoi kuitenkin tulla oikea realismi asiaan.

”Mä ymmärrän ton puolen toss kulttuurissa. Tätä puolta mä en ymmärrä, mut heill on ihan oikeus siihen. He ei ymmärrä mua ja heillä on oikeus siihenkin. Ja tässä sitä eletään ja koitetaan tehdä jotain yhdessä.”

Tämän oivalluksen jälkeen maassa oli helpompi elää ja rakentaa hyviä suhteita paikallisten kanssa.

Työ meni eteenpäin, perhe kasvoi ja pariskunta nautti työstään. Hyvän arjen keskeytti traumaattinen tapahtuma: paikallinen työntekijä murhattiin. Pariskunnalle ei tarjottu minkäänlaista apua asian käsittelyyn. Johtajat kysyivät vain, miten he ovat ajatelleet selviytyä murhatun työntekijän töistä. Kun pariskunta totesi, että vaimo hoitaa tämän työt, asiaa ei puitu sen enempää. Jatkettiin töitä ja yritettiin työntää tunteet takalalle.

Viimein koitti aika, jolloin perhe sai pitää välivuoden – oli Suomi-kauden aika. Paluu Suomeen oli Kyöstille suurempi

³⁹⁸ Oberg teoksessa Tikka 2004, 52-53.

shokki kuin muutto vieraaseen kulttuuriin. Kyösti totesi sopeutumisen Suomeen olleen yllättävän vaikean.

”Se oli niin intensiivinen jakso, se kuus vuotta, ja me käytiin vain kahen vuoden välein Suomessa. Sitä tipahtaa niin uskomattoman paljon siitä normaaliarjesta pois... Ei osaa puhuu niistä asioista, mitä ihmisii pohdituttaa. Kun se arki on niin eri, ja se on niin intensiivistä siellä kentällä... Sit ite ei osannu oikee kauheesti niistä autokaupoista pohtia tai siitä, et mikä on nyt se paras sisustusväri kodissa. Siihen kestää päästä mukaan siihe semmoseen arkeen... Se oli vaan sellast, et mä en niinku tienny, mitä tähä tulee nyt sanoa, kun mulla ei ollu mielipidettä, ku se ei ollu kuuteen vuoteen ollu osa mun arkea. Et mull ei o mielipidettä tästä asiasta, kun mä en oikee tiedä, mistä te puhutte... Siin menee niinku oma aikansa, ihan niin kuin sit kun menee sinne ulkomaille... Mut Suomeen tuleessa se niinku korostuu, kun sull on se olo, et sun pitäis hallita, kun sä kerta tulet kotiin.”

Lisäksi lähettävän seurakunnan suhtautuminen ja tyhjän päälle jääminen kotimaassa aiheuttivat identiteettikriisin, jonka myötä omanarvontunne heikkeni. Seurakunta ei tukenut millään tavalla kotimaassa oloa, vaan Kyöstin odotettiin palaavan omaan työhönsä. Kyöstin kohdalla se merkitsi aluksi sitä, että hän jäi työttömäksi.

”Se oli mulle yllätys, et se oli niin vaikee juttu painaa sitä työkkärin nappia... Yhtäkkiä se vei pohjan pois mun identiteetiltä tai arvostukselta. Yhtäkkii mä en ollutkaan enää mitään.”

Hyvä puoli Suomi-kaudella oli se, että tapahtunut kriisi tuli käsiteltyä, ainakin osittain. Palattuaan Suomeen Kyöstin tunteet vyöryivät pintaan ja hän vaati mahdollisuutta käydä työpsykologilla.

”Psykehän yleensä toimii niin, että kun stressaava tilanne päättyy, niin siinä menee jonkin aikaa, ennen kuin se räjähdys tulee. Se räjähdys tuli sitten juhannuksen jälkeen vai oliko se viikkoo ennen juhannusta. Sama tuo. Mä otin yhteyttä Fidan toimistoon, et mun tarttis nyt päästä lääkärille, että voinko mä käyttää Mehiläistä... Ja sit sen kesän aikan purin kolme kertaa sitä juttua työpsykologin kanssa. Mut kyll se oli niinku kaikki varmast omast vaatimuksesta.”

Suomi-kausi päättyy, ja työt jatkuvat eri maassa. Suurimmaksi ongelmaksi nousee se, että työt eivät lähde käyntiin toivotulla tavalla.

”Kaks vuotta siellä oli edelliset olleet... Siinä vaiheessa ku se projekti siirty meille, niin siinä oli lopetettu yhteistyö kumppanin kanssa, jonka kanssa oli tehty työtä yhdessä 1 ½ vuotta. Ne, jota me lähetettiin perkaamaan, niin oli muutama kontakti, ja se on edistynyt aivan tolkkuttoman hitaasti. Meillä on nyt siinä kolme palikkaa, jotka ei ollenkaan työllistä kahta sataprosenttista ihmistä... Siinä on aivan tolkkuttomasti semmosta tyhjäkäyntiä. Ei o mitään tekemistä. Istutaan ja tuijotetaan tietokonetta ja täytetään työajanseurantalomaketta ... Ehkä se ammatillisen itsetunnon heikkeneminen tulee siitä, et mitä mä tässä teen. Kulutan aikaani, juon teetä ihmisten kanssa ja en ole

mielestäni mitään kovinkaan järkevää päässy tekemään pitkään aikaan.”

Ongelmat esimiehen kanssa saivat tilanteen tuntumaan vielä vaikeammalta. Aluksi esimies vahti Kyöstiä enemmän kuin muita. Kyöstillä oli näkemyseroja esimiehen kanssa. Näihin kuuluivat mm. turvallisuuskysymykset ja näkemys siitä, miten työtä tulee tehdä saavuttamattoman kansanryhmän keskuudessa. Lopulta suhde esimiehen kanssa sai työpaikkakiusaamisen merkkejä.

”Meill se näky ihan tämmösenä ... työasioista valehteluna, asioiden vastaamatta jättämisenä ja tiputtamisena pois sähköpostilistoilta... Ties aina olevansa sellanen, jota ei ois kaivattu joukkoon mukaan... Asiat jätettiin hoitamatta... Sähköposteihin jätettiin vastaamatta...”

Vaikeutta lisäsi se, että Fidan ylempi esimies puuttui asioihin hyvin hitaasti. Muutoksia työyhteisössä ei tehty eikä koko yhteisölle tarjottu työnohjausta. Ylemmän esimiehen vierailut olivat hyvin harvinaisia eikä niissä jäänyt aikaa käsitellä työyhteisön ongelmia. Lisäksi Kyösti koki, että hänen asiantuntijuutensa ei luotettu myöskään Fidan Suomen toimistossa.

”Totta kai rupes pännimään, kun tehdään ratkaisuja (Kyöstin erikoisalueelta) eikä kukaan kysy mitään mielipidettä... Se siinä ärsyttää, kun siinä on tehty ratkaisuja, jotka kun ’ei tästäkään mitään tienny’, mut mä oisin tienny, mut te ette kysyny. Mä oisin osan selittää teille tän asian, mut te ette koskaa kysyny... Sitä yrittää

pitää itensä jotenkin ruodussa, kun väsyttää ja tekis mieli pistää kone kiinni ja sanoo, et 'kiitti, nyt riitti'. Yrittää nyt pientä järjen ääntä pitää voimassa, et ei heittäis ihan överiks omalta puoleltansa."

Tunteiden riehussa ongelmaa pahensi se, että vertaistukea ei ollut. Muut suomalaiset / fidalaiset asuivat niin kaukana, että heidän kanssaan ei voinut jakaa tunteitaan. Oli myös vaikea rakentaa kontakteja toisiin länsimaisiin työntekijöihin alueella.

"Eniten huolestuttaa tää sosiaalinen puoli... Naisten rukousryhmiä näyttää olevan ja lähettinaisten viikonloppuja, mut joku ilmeisesti olettaa, et miehet ei tarvi mitään sosiaalista."

Vertaistuen puuttuessa sosiaaliset ja tunteiden jakamisen paineet kohdistuvat puolisoon.

"Kyll me ollaan niist puhuttu, ja tavallaan ei siin oo ollu kuin toisemme, tavallaan niin kuin suomalaisten puolelta."

Joskus nämä paineet johtavat siihen, että tulee enemmän kinoja puolison kanssa.

Kaikkeen tuo lisänsä vieras kulttuuri ja osalla kehitysmään arjen hankaluudet. Kyöstin paineet johtavat väsymykseen ja nukkumisongelmiin. Kierre on valmis: nukkumisongelmat pahentavat väsymystä ja väsymyksen myötä paineet unen saamisesta voivat johtaa paheneviin nukkumisongelmiin.

Kyösti on kuitenkin oppinut käsittelemään nukkumisongelmia suuntaamalla ajatukset pois töistä, myönteisiin asioihin. Jos uni ei muuten tule, hän lukee kirjaa tai

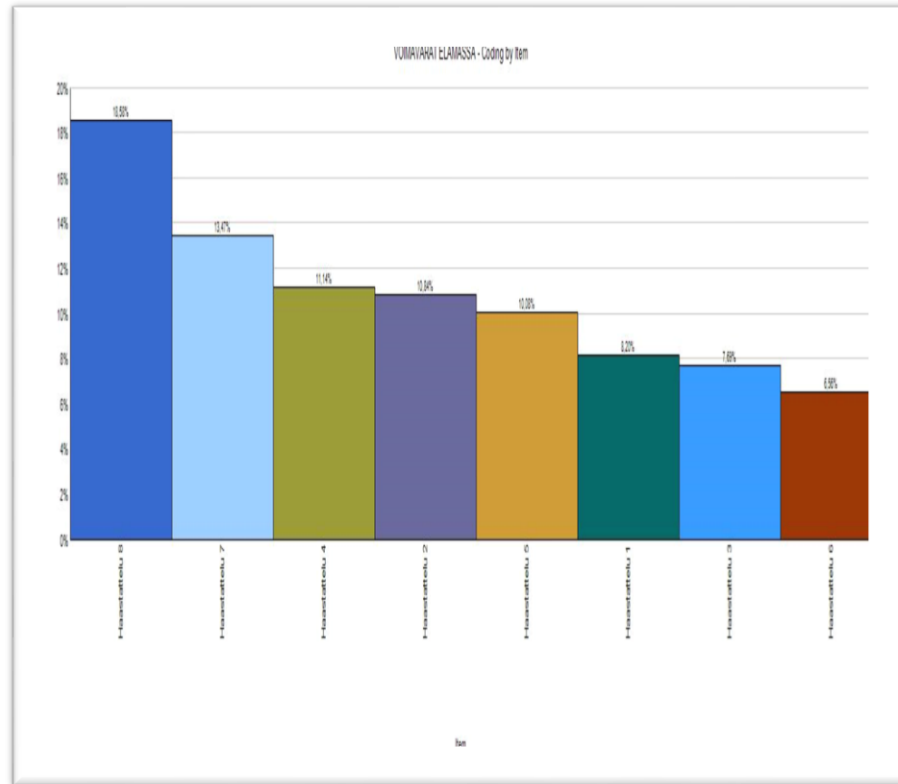
lehtiä. Kyöstin stressinhallintakeinoissa painottuu muutenkin oman olon helpottaminen tavalla tai toisella. Yleisin keino on liikunta, lenkkeily tai kuntosali. Lisäksi tärkeää on työstä irrottautuminen, lomien ja vapaapäivien viettäminen yhdessä vaimon kanssa toisella paikkakunnalla tai toisessa maassa. Myös keskustelut ystävien kanssa Skypen välityksellä helpottavat oloa.

Kyösti ei mainitse keinoja, joilla hän yrittäisi poistaa stressin syytä – ehkä sellaisia keinoja ei löydy. Sen sijaan hän panostaa oman asenteen muuttamiseen: myönteinen asenne päivittäisiin vaikeuksiin ja koko elämään auttaa. Kyösti pitää työtään tärkeänä ja yrittää nähdä myös ne hitaat etenemisen askeleet, joita siinä tapahtuu. Koska työ on mielekästä, siinä jaksaa ponnistella ja kestää myös vastoinkäymisiä. Myös perhe auttaa Kyöstiä sopeutumaan: Ajoittaisista kiistoista huolimatta parisuhde on hyvä. Kyösti toteaa puolisoiden olevan ”hyvin hitsautunut tiimi yhdessä”. Lapset ovat sopeutuneet eri kulttuureihin. Heidän sopeutumistaan on auttanut se, että kouluasiat ovat kunnossa.

Voimavarat elämässä

Haastateltavat kuvasivat voimavarojaan elämässä vaihtelevasti: kuvausten osuus vaihteli haastatteluissa 18 prosentista 6 ½ prosenttiin. Kaikki haastateltavat kuvasivat spontaanisti erilaisia voimavarojen lähteitä elämässään. Voimavaroja löytyi samalla tavalla sekä uupuneilla että ei-uupuneilla läheteillä.

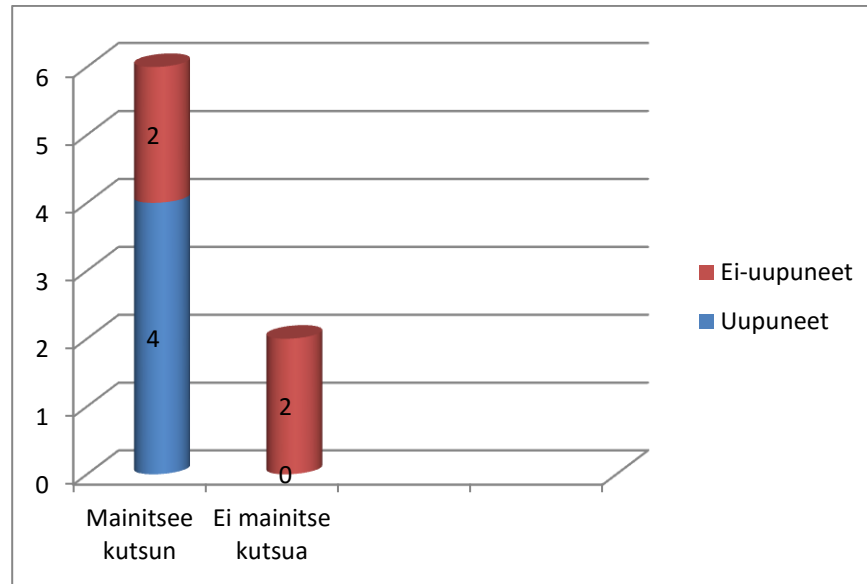
Kuvio 9: Voimavarat elämässä



Kutsu ja oma ennakkovalmistautuminen

Kuusi kahdeksasta haastateltavasta mainitsee henkilökohtaisen kutsun yhdeksi voimavaran lähteekseen. On mielenkiintoista havaita, että kaikki uupuneet lähetit mainitsevat kutsun tärkeäksi, kun taas vain kaksi neljästä ei-uupuneesta tuo sen esille voimavaranaan. Kutsu ja oma vakaumus tulee kuitenkin esille myös heidän haastatteluissaan kiertoteitse. Kokonaisuutena voi todeta, että kutsu oli keskeinen kaikilla haastateltavilla ja oli lähtökohtana työhön lähtemiselle.

Kuvio 10: Kutsu ja oma ennakkovalmistautuminen voimavaroina



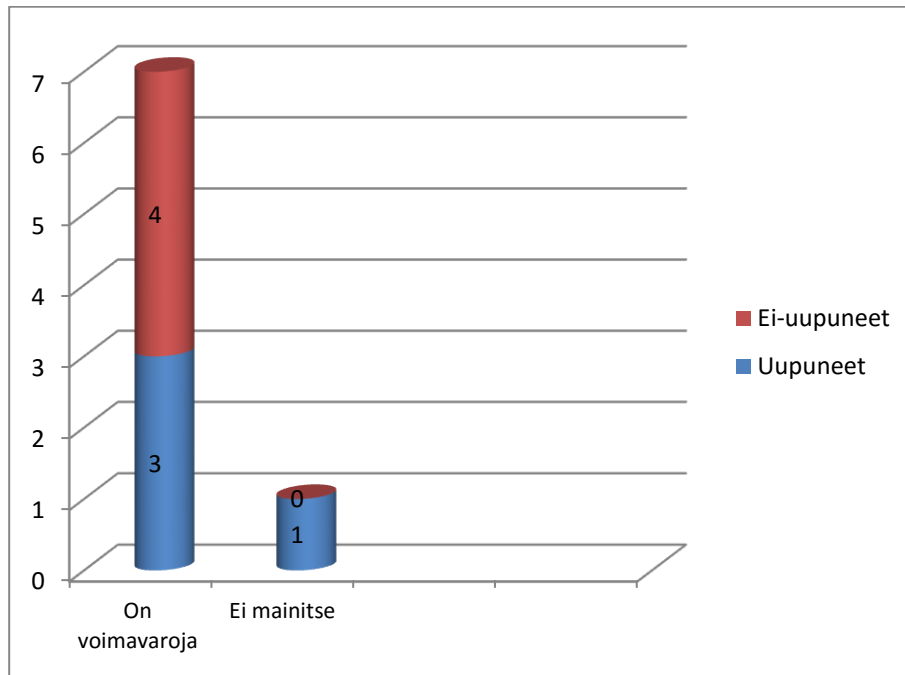
Lähiympäristöstä saatu tuki

Kyösti näkee perheen yhdeksi voimavarakseen. Hän mainitsee siinä sekä puolison että lapset. Lasten kohdalla hän näkee keskeisenä sen, että lapset ovat sopeutuneet ulkomailla asumiseen. Siihen vaikuttaa kouluasioiden hyvä järjestäminen. Kuusi kahdeksasta haastateltavasta pitää perheasioita tärkeänä. Neljä painottaa puolisoitten välistä hyvää suhdetta, viisi perheen asioiden järjestämistä ja lasten sopeutumista. Haastattelujen perusteella uupuneiden ja ei-uupuneiden lähettien välillä ei ole eroa parisuhteeseen tai perheeseen suhtautumisessa.

Työn voimavaratekijät

Seitsemän kahdeksasta haastateltavasta löytää työn voimavaratekijöitä. Yksi ei-uupuneista haastateltavista korostuu näiden tekijöiden kuvaamisessa. Yksi uupunut lähetti ei maininnut mitään työssä olevia voimavaroja.

Kuvio 11: Haastateltava mainitsee työn voimavaratekijöistä



Kaksi uupuneista läheteistä ei ole käynyt lähetyslinjaa, kuten Kyösti tässä esimerkissä. Toinen lähetyslinjan käyneistä uupuneista läheteistä kertoi oppineensa sen aikana asioita, joista hän on hyötynyt työssään. Toinen heistä koki lähetyslinjan liian teoreettiseksi eikä tuntenut hyötynensä siitä. Kolme ei-uupunutta lähettiä mainitsee asioita, joista hän on hyötynyt lähetyslinjalla opiskelusta. Yksi ei-uupunut lähetti, joka ei tuntenut hyötynsä lähettivalmennuksesta, oli jo pitkään asunut ulkomailla ja tiesi asiat, joita hänelle opetettiin. Ne, jotka kokivat hyötynensä lähetyslinjasta, mainitsivat kumppanuusajattelun oppimisen, itsetuntemuksen ja puolison tuntemisen syvenemisen sekä ihmissuhdetaitojen oppimisen lähetyslinjan yhteisöelämän kautta. Yksi haastateltavista ei osannut eritellä, mitä hyötyä hän oli

lähetyslinjalta saanut, vaikka arvioikin sen hyödylliseksi.

Varovaisesti arvioiden lähetyslinjalla olo ja etenkin se, että löytää lähetyslinjalla eväitä työhönsä, voi suojata uupumiselta.

Kukaan uupuneista läheteistä ei löytänyt työoloista voimauttavia tekijöitä. Kaksi ei-uupunutta lähettiä kuvaa työoloja, jotka auttavat työssä jaksamiseen. Molemmat heistä pitävät tärkeänä työn kuvan ja / tai työajan rajaamista. Toinen nostaa esille sen, miten työajan seuranta, jota usein työpaikoilla pidetään pahana ja ikävänä asiana, auttaa työn rajaamisessa.

”Meillä on työajan seuranta. Se on tietysti auttanu paljo nytte. Kun mä olin pastorina, mä en tehny työajan seurantaa, ja sitte tuli semmosia seitsemän päivän työviikkoja, kun vaan ei osannu sit olla pois. Mut tossa sit niinku huomaa, että on jossakin otettava vapaata. Ja jos kovasti tulee ylitöitä, siihe saattaa pomo puuttuu. Tavallaan meiän suojahan se on.”

Työn sisältö ei erottele uupuneita ja ei-uupuneita lähettejä toisistaan. Esimerkkinä Kyösti Kytti painottaa lähettiuransa eri vaiheissa työn mielekkyyden merkitystä. Näin toteavat monet haastatelluista. Työ koettiin mielekkäänä silloin, kun se vastasi alkuperäistä kutsua. Mielekkääksi työksi mainittiin evankeliointi, teologian opettaminen, työ ihmisten parissa ja erilaiset kehitysyhteistyöprojekteihin liittyvät ammatilliset tehtävät ja oman ammattitaidon käyttäminen kohdemaan olojen parantamiseksi, esim. opetustyössä sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa.

Sekä osa uupuneista että ei-uupuneista koki voimavaroinaan hyvät ihmissuhteet kohdemaassa ja omassa

työssään ja / tai tuen lähettävältä seurakunnalta. Esimerkissämme Kyösti Kytti tuo esiin hyvät ihmissuhteet paikallisella tasolla. Sen sijaan hän ei koe seurakunnan tukevan omaa työtään. Näissä asioissa kokemukset vaihtelevat. Kokemisen erot eivät kuitenkaan liity uupuneisuuteen.

Hyviin työpaikan ihmissuhteisiin kuului avoin vastaanotto lähetin tullessa maahan, auttaminen työssä ja mahdollisuus omien tunteiden jakamiseen toisten kanssa. Hyvät ihmissuhteet kohottavat itsetuntoa ja tuovat uskoa omaan työhön.

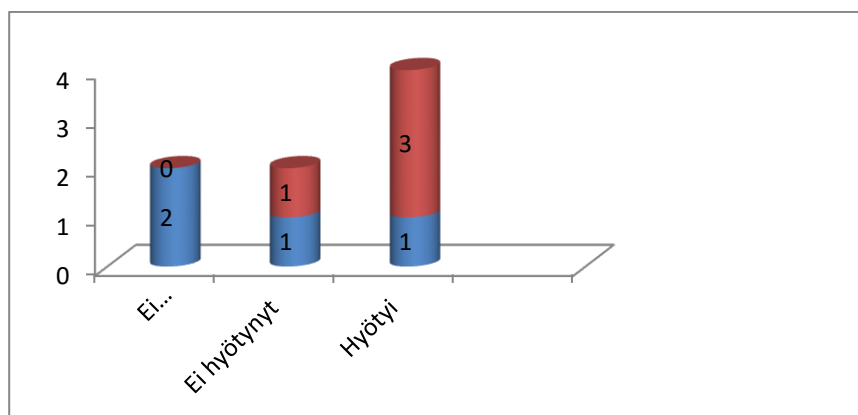
”...kun siinä maassa voi olla tosi vaikee päästä sisälle, niin mulle henkilökohtaisesti se oli positiivista, et ihmiset uskaltaa puhua ja et ne luottaa muhun... koin sen sellasena, että jossain mä oon onnistunu... 'Hei, nää ihmiset luottaa muhun!' Tää asia ei oo ollenkaan mikään itsestäänselvyys.”

Lähetit kokivat lähettävän seurakunnan tukevan silloin, kun se piti lähetteihiin yhteyttä. Yhteyden piti olla henkilökohtaista kiinnostusta. Yleisistä asioista kirjoittaminen ei riittänyt. Joku mainitsi mm. vierailut lähettävästä seurakunnasta. Toinen kertoi saaneensa tukea lähettävän seurakunnan pastorilta, kun kohdemaan ihmissuhteissa oli ongelmia. Jotkut lähettävät seurakunnat olivat auttaneet käytännön tarpeiden hoitamisessa, mm. auton hankkimisen kuluissa. Erityisen tärkeänä lähetit pitivät rukousyhteyttä. Yhdellä lähettipariskunnalla oli rukouspiiri lähettien jaksamisen tukemiseksi haastavassa työssä.

Yhteenveto voimavaroista

Yhteenvetona voidaan todeta, että sekä uupuneiden että ei-uupuneiden lähettien elämästä löytyi voimavaroja. Keskeisiä voimavaran lähteitä ovat kutsu ja oma ennakkovalmistautuminen, perhe ja parisuhde sekä myös työstä löytyvät voimavarat. Näitä voimavaroja löytyi samalla tavalla sekä uupuneilla että ei-uupuneilla läheteillä. Monia asioita kuvattiin molemmissa ryhmissä lähes samantyyppisin sanoin. Ainoastaan lähetykslinjan käyminen ja siitä saatu hyöty poikkesi haastateltavien kohdalla: Kaksi uupuneista läheteistä ei ollut käynyt minkäänlaista lähettivalmennusta ja vain yksi koki hyötynensä lähetykslinjasta. Sen sijaan ei-uupuneista kaikki olivat käyneet lähetyksvalmennuksen. Vain yksi heistä ei kokenut siitä juurikaan hyötynensä. Toisaalta hän koki olleensa jo niin perehtynyt opetettaviin asioihin, että ei oikein löytänyt opetuksesta mitään uutta itselleen.

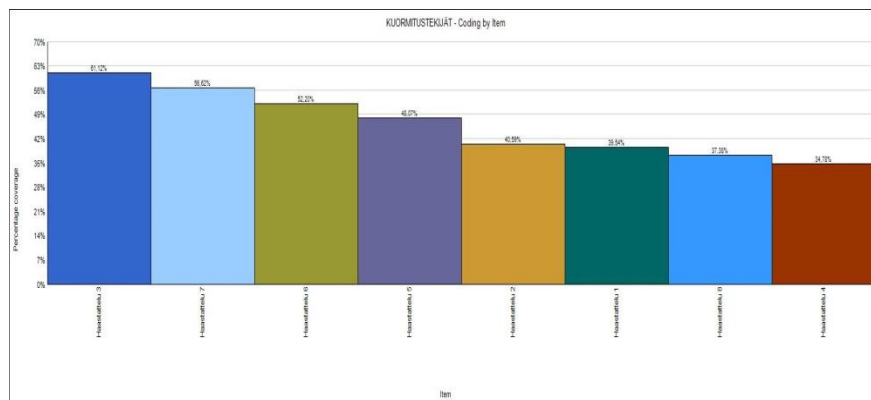
Kuvio 12: Lähettivalmennus ja sen koettu hyödyllisyys



Kuormitustekijät elämässä

Kaikki haastateltavat toivat esiin kuormitustekijöitä elämässään. Kuormitustekijöiden käsittely oli useimmilla läheteillä eniten puhuttanut teema. Vaihteluväli kuormitustekijöistä puhumisen runsaudessa oli 34.78 % - 61.12 % käytetyistä puheenvuoroista. Lähettien uupuneisuus ei vaikuttanut siihen, kuinka runsaasti he käyttivät aikaa kuormitustekijöistä puhumiseen.

Kuvio 13: Kuormitustekijät elämässä



Itseen liittyvät kuormitustekijät

Vain yksi uupunut haastateltava näki itsessään ja omassa valmistautumisessaan kuormitustekijöitä. Tämänhetkisessä tilanteessa hän koki oman ikänsä kuormittavan ja haittaavan uuteen sopeutumista. Työn alkuvaiheessa kuormitusta oli tuonut se, että itsellä ei ollut minkäänlaista koulutusta tehtävään tai lähettivalmennusta. Kahdella haastateltavalla oli tilanne, että he eivät missään vaiheessa olleet käyneet lähettivalmennusta. Toinen

heistä ei kuitenkaan kokenut sen kuormittaneen häntä tai haitanneen hänen työtään. Molemmat näistä olivat tällä hetkellä uupuneita, kuten myös esimerkkimiehemme Kyösti Kytti oli lähtenyt työhön suoraan koulun penkiltä ilman lähettivalmennusta.

Lähiympäristön kuormitustekijät

Kyösti Kytin kuvauksessa lähiympäristö eli perhe ja parisuhde pääasiassa tukivat. Ainoa kuormittava tekijä oli se, että haastava elämä ulkomailla toi myös omat ristiriitansa parisuhteeseen. Sen sijaan lapset eivät Kyöstiä kuormittaneet: heidän koulunsa oli järjestetty hyvin ja he itse olivat sopeutuneet ulkomailla elämiseen. Kyöstin tavoin kuusi haastatelluista toi esiin sen, miten elämä ulkomailla ja työskentely yhdessä vaikuttaa parisuhteeseen. Kiistoja voi olla enemmän. Lisäksi työssä keskinäinen työnjako ja erilainen tapa tehdä työtä kuormittavat. Yllättävää kyllä kaikki ei-uupuneet toivat esiin tämän näkökulman, mutta vain kaksi uupunutta haastateltavaa. Kahden muun uupuneen vastauksissa painottui se, että puoliso oli ainoa tuen lähde, minkä vuoksi parisuhde nähtiin pelkästään hyvänä. Kuormittavassa tilanteessa kumppanin tuki kohosi suureen arvoon – Raamatun lupaus tuli todeksi käytännössä.³⁹⁹

Kuusi lähettiä kuvasi perheen ja lasten kautta tullutta kuormitusta. Tässäkin neljä näistä oli ei-uupuneita ja kaksi uupunutta lähettiä. Tosin yhdellä uupuneisiin kuuluvalla ei ollut lapsia. Lasten ongelmat liittyivät pääasiassa kouluun tai hoitoon: joko niiden järjestämisessä oli ongelmia tai koulussa tai hoidossa

³⁹⁹ Anon. 1933/1938. Saarn. 4:9-12.

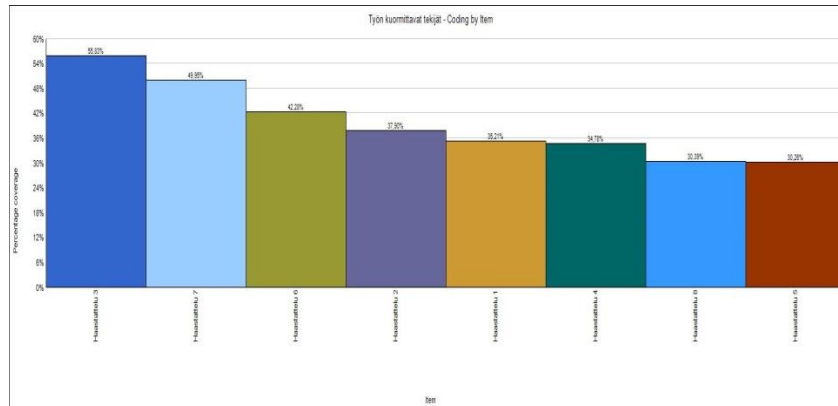
ei kaikki sujunut toivotulla tavalla. Yksi lähetti kuvasi, miten kohdemaassa hoitajat eivät olleet aina tehtävänsä tasalla ja miten heitä piti opettaa pitämään lapsiryhmä hallinnassa. Yksi kertoi, että hänen lastaan kiusattiin koulussa ja siellä oli myös opettajilla liian suuret yhdenmukaisuuden vaatimukset, mikä toi liikaa paineita lapsille. Asia ratkesi perheen muutettua toiselle paikkakunnalle ja lasten päästyä kansainväliseen kouluun. Yksi haastatelluista kuvasi oman lapsen sopeutumisongelmaa vieraaseen kulttuuriin ja vetäytymistä pois ystävyys-suhteista. Hän muisteli aikaa, jolloin kyseinen lapsi oli ollut vanhempien mukana ulkomailla. Nyt lapsi oli jo aikuistunut ja opiskeli kotimaassa. Yksi lähetti kuvasi lasten pitkää sairastelukierrettä työn alkuvaiheessa. Tämä kuitenkin helpotti ajan myötä.

Perheen ja parisuhteen ongelmat eivät haastattelussa korostuneet. Ne jäivät enemmänkin vain maininnoille. Ainoastaan yksi haastateltavista käytti lähes 15 % ajasta kuvatessaan lähipiirin tuomaa kuormitusta. Hänen aikuinen lapsensa asui kotimaassa ja oli jo perheellinen, mutta haastateltava oli ajoittain huolestunut hänen ja hänen perheensä jaksamisesta nuoren perheen arjessa monine kuormitustekijöineen. Lisäksi hän puolisonsa kanssa huolehti ulkomailta käsin molempien iäkkään äidin asioista.

Työn kuormitustekijät

Kuormitustekijöistä työn kuormitustekijät saivat eniten huomiota. Niiden kuvaamiseen haastateltavat käyttivät 30.26 % - 55.83 % ajasta. Kuormitustekijät puhuttelivat yhtä paljon sekä uupuneita että ei-uupuneita lähettejä. Kuormitustekijöiden laadussa oli kuitenkin eroja näiden ryhmien välillä.

Kuvio 14: Työn kuormittavat tekijät



Sopeutumiseen liittyvät ongelmat. Kaikki haastateltavat pohtivat sopeutumiseen liittyviä kysymyksiä. Jokainen näki vieraassa kulttuurissa elämisen kuluttavat puolet, joskin he pitivät sitä myös rikkautena. Yksi ensimmäisellä kaudella oleva lähetti kuvasi pisimpään omaa sopeutumisprosessiaan. Hän käytti tämän asian pohtimiseen 1/3 haastattelusta. Kolme kuvasi Kyösti Kytin esimerkin tavoin U-käyrän mukaisen sopeutumisprosessin ensimmäisessä kohdemaassaan. Kaksi totesi, ettei heillä ole ainakaan mitään kulttuurishokkia ollut. He käyttäisivät omasta kokemuksestaan pikemminkin termiä kulttuuriväsymys, joka jää vaikuttamaan elämän arjessa myös myöhemmin.

”Mä oon sitä miettiny, et enkö mä sit ymmärrä vai oonko mä jotenkin päästä vialla, mut mä en oo sellast kulttuurishokkivaihetta oikeen koskaan käynyt läpi, kun mä oon sellanen impulsiivinen... Kulttuuriväsymystä kyll välillä aina kokee... Joutuu opettelemaan sietää sit, et asiat tehdään eri tavalla eikä sotke omaa lusikkaansa siihe soppaan, vaan antaa toisten tehdä. Joskus on vain hirveen turhauttavaa vain kattoo, et voi kun ne nyt älyäis

tehdä sen noin... Mutta kun ei, ne hakkaa vaan päätänsä seinään... Se on siis ihan sitä: eri tapoja ajatella ja eri tapoja toimii, niin joskus sitä väsyttää joustaa. Vaikka silti joustaa, niin välillä on semmonen, että onko pakko.”

Kyösti Kytin tavoin kaksi haastateltavaa kuvaa paluustressiä – miten Suomeen oli vaikeampi sopeutua kuin ulkomaille. Kaksi tuskaili jonkin kielen oppimisen vaikeutta. Tämä heijasti kaikkien useammassa maassa eläneen näkemystä: eri maihin sopeutuminen on erilaista. Yksi haastateltavista totesi sopeutumisen vaikeuden olevan yhteydessä siihen, kuinka paljon kulttuuri eroaa omasta kulttuurista. Osa sen sijaan koki sopeutumiseen vaikuttavan sen, kuinka vastaanottavaisia kohdemaan asukkaat ovat. He kokivat eurooppalaiseen kulttuuriin olleen vaikeampi sopeutua kuin muihin kulttuureihin.

Kaksi haastateltavaa kuvaa sopeutumisen vaikeutena olleen sen, että on joutunut muuttamaan maata kesken omien suunnitelmien. Etenkin toisella heistä sopeutuminen tuotti suuria vaikeuksia.

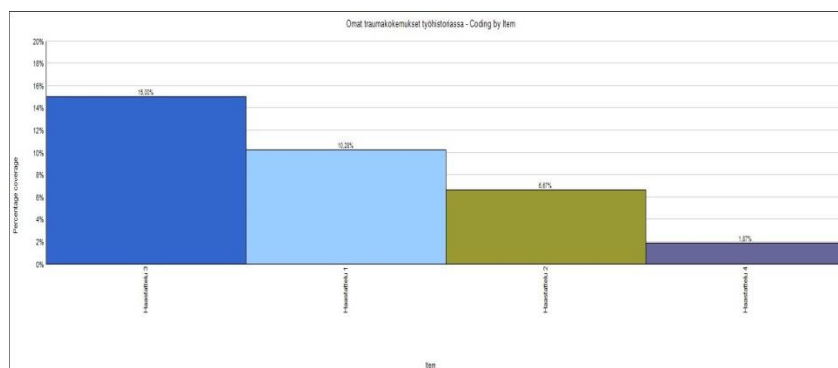
”Mä koin, et mulla oli selkee kutsumus (ensimmäiseen maahan), mut en mä (toiseen maahan) koskaan niin kokenut. Mä en tavallaan halunnut. Mä taistelin hirveesti vastaan. Mä sanoin, et mä en haluu, mä en haluu, mä en haluu... Kun se on niin raskasta ihmisten keskuudessa, jotka ei halua, et heit kukaan tavoittaa... Joskus mietin, että mitäs mä täällä teen ja joka kerta, kun tulee vaikeuksia, niin ajatus, et enhän mä tänne koskaa halunnu tullakaa.”

Kaikki haastateltavat kuvasivat tämänhetkisiä sopeutumisongelmia ja hankaluuksia elää vieraassa kulttuurissa.

Viisi haastateltavista kuvasi alkuvaiheen sopeutumisen vaikeutta ja siinä tapahtunutta prosessia. Viisi kuvasi myös aiempia sopeutumisprosesseja ja vertaili sopeutumisen erilaisuutta eri maissa.

Trauman kokeminen omassa työssä. Kyösti Kytin tavoin kaikki uupuneet lähetit kuvasivat työssä tapahtuneita traumaattisia kokemuksia, kun taas kukaan ei-uupunut lähetti ei maininnut niitä. Paikallisen työkaverin murhan lisäksi mainittiin työkavereiden pidättäminen ja kiduttaminen, oman hengen uhka, luonnonkatastrofi ja työn yhtäkkinen alasajo. Muutama oli kokenut työuransa aikana kaksikin traumaattista kokemusta. Osalla traumaattiset tilanteet olivat tapahtuneet ihan lähiaikoina, osalla vähän aiemmin työhistoriassa. Haastattelujen perusteella jäi kuitenkin kuva, että traumasta ei oltu täysin toivuttu, mikä näyttää olevan yksi uupumuksen taustalla oleva tekijä näiden haastateltavien elämässä.

Kuvio 15: Traumakokemukset omassa työhistoriassa



Työn järjestelyihin liittyvät ongelmat. Työn järjestelyihin liittyvät ongelmat puhuttivat kaikkia haastateltavia. Niiden sisältö

oli uupuneiden ja ei-uupuneiden välillä kuitenkin erilainen. Kyösti Kytin kohdalla ongelmaksi nousi se, että työt eivät lähde käyntiin toivotulla tavalla. Työn etenemisen, työn vähyyden tai työn alasajon ongelmat koskettivat kaikkia uupuneita lähettejä. Ei-uupuneet kuvasivat enemmänkin työn rajaamisen ongelmia: työtä oli liian paljon ja tehtäväalue oli liian laaja. Työtunteja kertyi liian paljon. Siksi täytyi opetella työn rajaamista ja olennaisimpaan keskittymistä. Lisäksi kaksi ei-uupuneesta lähetistä kuvasi vaikeutta saada kannatusta seurakunnilta ja päästä työhön. Toisella heistä kannatukseen liittyvät ongelmat hiersivät vielä työssä ollessa, sillä puolison kannatus ei ollut kohdallaan eikä kummankaan kannatus ollut täysin Fidan suositusten mukainen.

”Ite piti sitä lähettää ne kirjeet sinne vanhimmistoo ja alkaa siit juttelee. Mennä sinne kertoo visioo, mitä me haluta ja mikä tän homman nimi nyt on ja sillai... Et jos mä oisin seurakunnan pastori tai vanhin, ja mä näkisin, että Jumala puhuis mulle, että toi pitää lähettää tonne maahan... niin mä haluisin alkaa ajaa hänen asiaansa, ettei sen tyypin tarvi ite alkaa rahojansa kerjäämää... Ja seurakunta tarjoo jonkun sopimuksen, mikä ei o täysin Fidan suositusten mukainen... No, mä kiitän tästä ja lähen. Et kyll sen vois paremminkin tehdä... Raha oli paine alussa. Otettiin velkaa, et saatii kaikki ne muuttohommat maksettuu... Totta kai raha on yksi juttu miehenä... Kai se miehen rooli on se, mä nään, että mä teen töitä, että perhe syö...”

Viidellä lähetillä oli työn rajaamisen ongelmaa ja liian paljon työtä. Yhdellä uupuneista läheteistä työtä oli paljon, vaikka hän samalla tuskaili sitä, että työ menee hitaasti eteenpäin, koska kohdemaan kulttuurissa omaksuttiin uusia asioita hyvin hitaasti. Muutosvastarinta oli siis voimakasta.

”Kylhän se vähä turhauttaa, kun sä yrität saada jotain asiaa eteenpäin ja neljättä kuukautta jauhetaan samasta asiasta eikä vieläkään valaistusta meinaa tulla, niin... semmoset asiat sit välillä väsyttää siellä.”

Työn määrän rajaaminen oli osalle haastatelluista tosi vaikeaa. Edes työajan seuranta, jonka yksi tarkoitus on pitää työaika kurissa, ei kaikille auttanut. Joillekin paineet tulivat ympäristöstä, joillekin itselle asetetuista suurista vaatimuksista, kun taas osaa työ innosti, vietti tekemään yli omien voimavarojen.

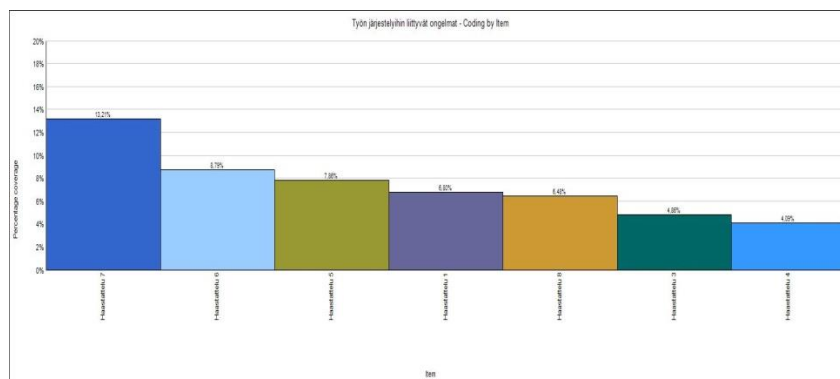
”Sit on ehdottomasti liikaa: kolme neljästä viikosta viime talvena meni niin, että tein kuus päivää viikossa töitä ja työaika oli 10-12 tuntii päivä. Onhan se niinku tuntimääräsest liikaa. Mut mä tykkään työstäni hirveest ja olen motivoitunut sitä tekemään ja sillä lailla jaksoin, mut kyll mä olin fyysisest poikki, kun mä tulin Suomeen... Mä en oo varmaan tajunnu, kuinka suuri työmäärä se on enkä mä kirjannu niit tuntei. Oon mä tähän menness ne aina kirjannu, mut tänä vuonna, kun aloin tajuta, et ei voi olla totta, niin jätin kirjaamatta.”

Puolet haastateltavista pohti työn laajuutta ja sen rajaamisen vaikeutta. Työ oli elämäntapa ja oli vaikea rajata, mikä oli työtä ja mikä ei. Työ ja vapaa-aika sekoittuvat.

”Et mun on vaikee aina erottaa työ ja vapaa-aika, koska mä elän sitä. Mä oon siellä kristittynä lähetyssaarnaajana. Kaikki, ketä mä tapaan, ei-uskovat ja uskovatkii tavallaan... mä oon heille se lähetti. Jokaiselle ei-uskovalle, jota mä tapaan, mä haluun jakaa myös evankeliumin tai ainakii Jumalan rakkautta, jos ei välttämättä mitään keskusteluu ookaan. On se niinku sillai 24/7...”

Ilmeisesti lähetit ovat siinä määrin sitoutuneita työhönsä ja omaan näkyynsä, että työn runsaus ei johda helposti syvään uupumiseen. Vaikka he kokivat olleensa todella uupuneita loman alkaessa, loman loppuvaiheilla he eivät saaneet korkeita uupumispistemääriä. Kyösti Kytin tavoin korkeita pistemääriä saivat sen sijaan ne, joiden työ eteni hyvin hitaasti tai joiden työ jopa ajettiin alas. Vahvan kutsumuksen omaaville ihmisille on vaikea nähdä, että työ ei etene tai se raukeaa tyhjiin.

Kuvio 16: Työn järjestelyihin liittyvät ongelmat



Työn sisällön ongelmat. Viisi haastateltavaa käsitteli työn sisällön aiheuttamaa kuormitusta. Kaksi näistä oli uupunutta,

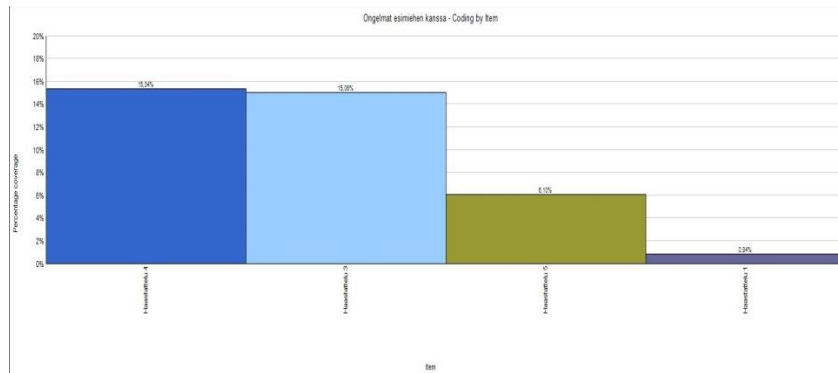
kolme ei. Teema ei ollut kenenkään haastattelussa kovin keskeinen. Lisäksi samat asiat kuormittivat sekä uupuneita että ei-uupuneita. Keskeiset kuormitusta aiheuttaneet tekijät olivat kutsumuksen vastainen työ, suuri ihmissuhdekuormitus ja kärsimyksen kohtaaminen. Kaikki haastateltavat kokivat, että he olivat pystyneet työstämään näitä ongelmia. Molemmat haastateltavat, joita paikallinen yhteistyökumppani oli yrittänyt ohjata tekemään kutsumuksen vastaista työtä, olivat onnistuneet käsittelemään asian ja muuttamaan työn kuvaa oman kutsumuksen mukaiseksi. Suuren ihmissuhdekuormituksen ja kärsimyksen kanssa oli opittu elämään.

Työpaikan ihmissuhderistiriidat. Viisi haastateltavaa käsitteli työpaikan ihmissuhdeongelmia. Tämä teema puhutti paljon osaa haastateltavista. Keskeisiä teemoja olivat eristäminen, torjunta ja perättömät huhut, yhteistyöongelmat, erilaisuus ja näkemyserot, valtataistelut sekä yksin jääminen omassa työssä. Tämäkään teema ei erotellut uupuneita ja ei-uupuneita.

Ongelmat esimiehen kanssa. Uupuneet lähetit kertoivat useammin ongelmista esimiehen kanssa kuin ei-uupuneet. Kolme uupuneista kuvasi tällaisia ongelmia, kun ei-uupuneista vain yhdellä oli tällainen ratkaisematon ongelma. Yksi uupuneista läheteistä kuvasi ongelmaa paikallisen esimiehen kanssa. Hän sai tukea kotimaasta, joten asian merkitys ei ollut suuri. Kolmella muulla suhde esimieheen oli vaikea Kyösti Kytin esimerkin tapaan. Ne kaksi, joita asia eniten puhutti, olivat uupuneita lähettejä. Heistä molemmat kokivat Kyöstin tavoin, että heidän asiantuntijuutensa ei luotettu myöskään Fidan Suomen toimistossa heidän erityisalaansa koskevissa asioissa. Toinen

heistä oli kokenut myös Fidan organisaatiomuutoksen vaikeaksi, asioiden hoitamista hidastavaksi asiaksi.

Kuvio 17: Ongelmat esimiehen kanssa



Lähtävä seurakunta kuormittaa. Kolme haastateltavaa koki lähtävän seurakunnan toiminnan kuormittavan. Yhdellä ei-uupuneella seurakunnan kuormittava merkitys näkyi vain pienessä välihuomautuksessa, ja hän toi esiin enemmän seurakunnan tukevaa merkitystä. Eniten asiaa käsittelevistä kahdesta haastateltavasta toinen oli uupunut ja toinen ei-uupunut lähetti. Ei-uupuneen lähetin keskeisin ongelma oli aiemmin mainitut ongelmat kannatuksen järjestämisessä. Uupuneen lähetin ongelmana oli Kyöstin tapauksessa esiintyvä arvostuksen puute ja erilainen näkemys lähetin työn kuvasta.

Yhteenveto kuormitustekijöistä

Ainoastaan yksi haastateltavista pohti omaa ikäkriisiä ja sitä, että aikanaan ennen työhön lähtemistä hänellä ei ollut lähettivalmennusta eikä sitä hänelle myöhemminkään järjestetty. Kuusi haastateltavaa kuvasi jonkin verran perheen ja parisuhteen

kuormittavia tekijöitä, jotka nousevat siitä, että asutaan perheenä ulkomailla. Ne jäivät kuitenkin enemmän maininnalle eikä niiden merkitys korostunut kenenkään haastateltavan kertomuksissa. Ei-uupuneet käsittelivät tätä teemaa useammin kuin uupuneet lähetit.

Työn kuormitustekijöistä puhuttiin eniten sekä uupuneiden että ei-uupuneiden ryhmässä. Uupuneiden ryhmässä nousi esiin kaksi kuormitustekijää, jotka olivat erilaisia kuin ei-uupuneiden ryhmässä. Kaikilla uupuneilla oli lähettityöhistoriassa traumakokemus. Näytti siltä, että se oli jäänyt osin työstämättä myös niiden kohdalla, jotka olivat saaneet siihen tukea. Yhdellä uupuneista läheteistä traumakokemus oli hyvin tuore, muilla muutaman vuoden takainen.

Seitsemän haastateltavaa kuvasi työn järjestelyihin liittyviä ongelmia. Tämä ongelma näkyi kaikilla uupuneilla läheteillä. Uupuneilla työn järjestelyihin liittyvät ongelmat olivat erilaisia kuin ei-uupuneilla. Ei-uupuneet kuvasivat työn rajaamiseen liittyviä ongelmia: työtä oli liian paljon ja työnkuva oli liian laaja. Yksi kertoi myös kannatukseen liittyvistä ongelmista, jotka olivat vielä haastatteluhetkellä osittain ratkaisematta. Uupuneiden lähettien ongelmat liittyivät ennemminkin työn vähyyteen. He olivat joutuneet käymään läpi työn alasajon ja/tai työ ei ollut lähtenyt toivotulla tavalla liikkeelle – kohdemaan ihmiset eivät ole olleet vastaanottavaisia ja tapahtuneet muutokset ovat olleet hyvin hitaita. Osa on kokenut, että ei ole saanut riittävästi aikaa omassa työssään.

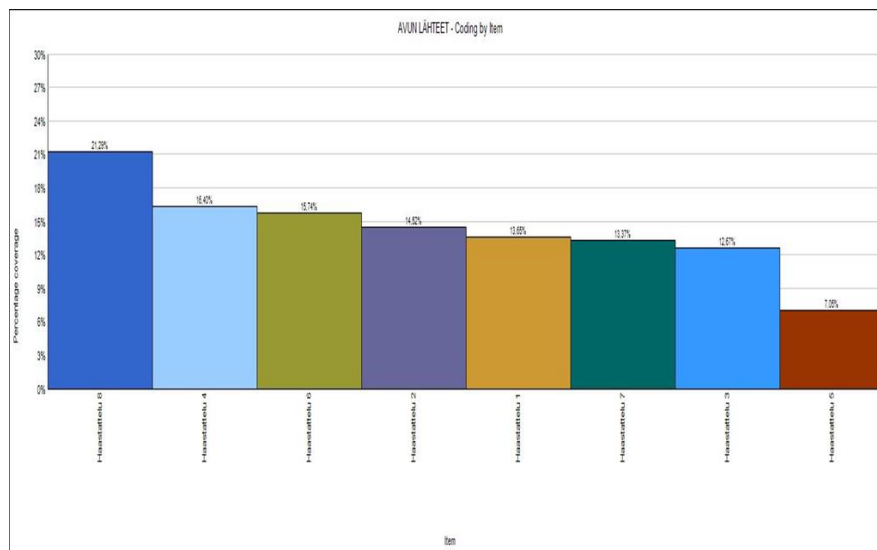
Uuteen kulttuuriin sopeutuminen puhutti kaikkia lähettejä. Kaksi kuvasi myös vaikeutta palata Suomeen työkausien väliaikana. Samoin haastateltavat kuvasivat ongelmia työn

sisällössä, työpaikan ihmissuhteissa sekä ongelmista esimiehen ja lähettävän seurakunnan kanssa. Näitä ongelmia oli tasaisesti molemmissa ryhmissä.

Mikä on auttanut jaksamisen ongelmassa?

Kaikki haastateltavat kuvasivat asioita, jotka ovat auttaneet heitä jaksamaan työssään. Uupuneiden ja ei-uupuneiden välillä ei ollut eroa siinä, kuinka paljon he käyttivät aikaa työssä jaksamisen helpottavista tekijöistä kertomiseen.

Kuvio 18: Mikä on auttanut jaksamaan omassa työssä



Omat stressinhallintakeinot

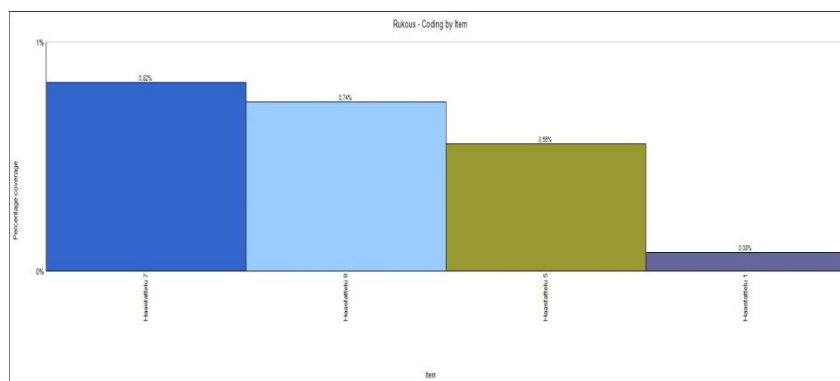
Omien stressinhallintakeinojen käytössä uupuneiden ja ei-uupuneiden välillä on eroa lähinnä siinä, millaisia

stressinhallintakeinoja käytetään. Ei-uupuneet lähetit mainitsivat useammin rukouksen merkityksen omassa jaksamisessaan. Rukouksen merkitys jää kuitenkin melko vähälle kaikkien haastateltujen kertomuksissa. He kaikki käyttävät sen kuvaamiseen alle prosentin haastatteluajasta. Ehkä sen merkitys on kuitenkin suurempi kuin mitä kuvausten perusteella voi olettaa. Haastattelun luonne voi vaikuttaa siihen, että kaikki eivät osaa edes mainita asiaa.

”Ja kyll mun täytyy sanoo, että tän kesänkin aikana on tullu monta kertaa Hengen maailmas sellasii rohkaisuja. Et kyllä me ollaan ihan oikeassa paikassa ja oikeassa asemassa Jumalaan nähden... Kyl mä nyt Jumalaan olen sitoutunu.”

”Mä haluan kiittää siitä, mitä mulla on ja sit rukoilla niitä, mitä mulla ei oo tai mikä on vaikeeta...”

Kuvio 19: Rukous jaksamisen apukeinona



Kyösti Kytin tavoin uupuneet lähetit panostivat enemmän oman ajattelun muuttamiseen ja olon helpottamiseen. Ei-uupuneet lähetit yrittivät myös poistaa stressin syytä. Ainoastaan yksi

uupuneista läheteistä mainitsi stressin syyn poistamisen. Hänkin toimi näin yksityiselämän stressin lievittämiseksi: hän huolehti, että lapsen päiväkodissa oli riittävän ammattitaitoista henkilökuntaa ja järjesti sinne koulututusta, kun näin ei ollut.

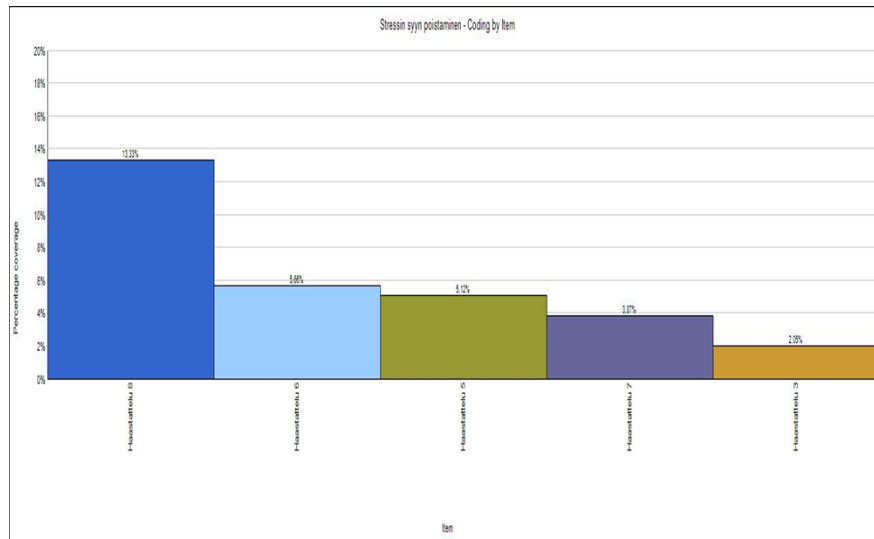
Kolme ei-uupuneista läheteistä kertoo, kuinka he ovat tehneet töitä sen suhteen, että liiallinen työn määrä on saatu hallintaan. Lisäksi yksi heistä kuvaa, kuinka hän on toiminut aktiivisesti sopeutuakseen paikallisiin oloihin ja kaksi, kuinka he ovat huolehtineet työn kuvan muuttamisesta oman näkynsä mukaiseksi.

”No, nyt mä oon tehnyt tän 3+1 -viikkosysteemin... Mä sanoin, että tää systeemi ei toimi, kun mull on niin hirveästi niitä työtunteja, et se on yksinkertaisest laiton, niin ett jos mä sitten otan kylmästi sen viikon vapaata joka neljäs viikko ja meen puolison luo, niin se on parempi jaksamisen kannalta ja sit meiän yhteiselämän kannalta.”
(Puolisot asuvat eri paikkakunnilla.)

”No, nyt se on vähä helpottanu, mut se eka puoltoist vuottakii oli niinku aika paljo sellast taisteluu sen kaa, et mä pidän kiinni tästä, minkä mä koen, et Jumala on antanu mulle, tästä kutsustani... oli painetta vaihtaa se tai tehdä jotain muuta ja kiusauskii... annetaan, tarjotaan muuta ja pääsis helpommallakin, kun siitä päästäis irti ja sit tekis sitä jotain muuta ja hyvääkin ja tärkeätä, mut jonka kokee, et se ei oo se oma homma. Nyt sit vuoden alussa ollaa saatu tehdä sitä, mitä koetaan, et Jumala haluaa meiän tekevän... Se on kyll sit painetta helpottanu.

On alkanu näkee, et on jotain tapahtunu, et tää homma on menny eteenpäin....”

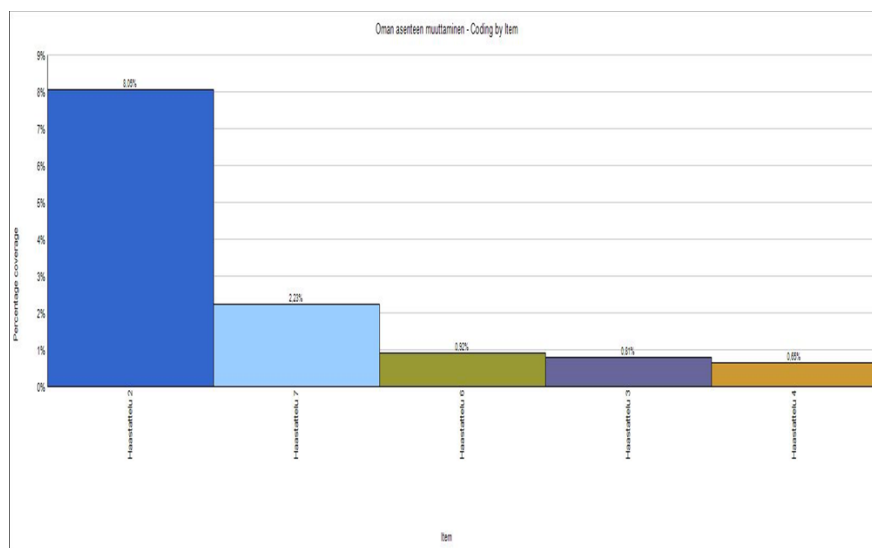
Kuvio 20: Stressin syyn poistaminen



Näyttää siltä, että ei-uupuneet ovat kokeneet voivansa paremmin hallita työtään kuin uupuneet. Liiallista työmäärää ja liian laajaa työnkuvaa voi vielä muokata. Vaikeampaa on se, jos työ ei mene eteenpäin tai se peräti ajetaan alas. Ihmisellä ei ole keinoja vaikuttaa tällaiseen tilanteeseen, mikä pahentaa uupumisen tunnetta. Silloin oman asenteen muuttaminen on keino, joka auttaa jaksamaan. Erityisesti yksi uupuneista läheteistä korosti tätä. Myönteinen ajattelu kuului myös Kyösti Kytin keinoihin selviytyä ja auttoi nukkumisongelmissa. Myönteinen ajattelu olikin keskeisin keino stressin hallinnassa. Lisäksi haastateltavat mainitsivat myös sen, että he opettelevat ottamaan rauhallisesti ja antamaan itselle aikaa sekä että he tunnistavat oman uupumuksen ja hyväksyvät sen normaalina

reaktiona vaikeaan tilanteeseen. Tällöin keskeistä on tehdä työtä omien tunteidensa kanssa ja luottaa, että ajan myötä tilanne muuttuu. Oman asenteen muuttamista stressinhallintakeinona kuvaa kolme uupunutta ja kaksi ei-uupunutta lähettiä.

Kuvio 21: Oman asenteen muuttaminen



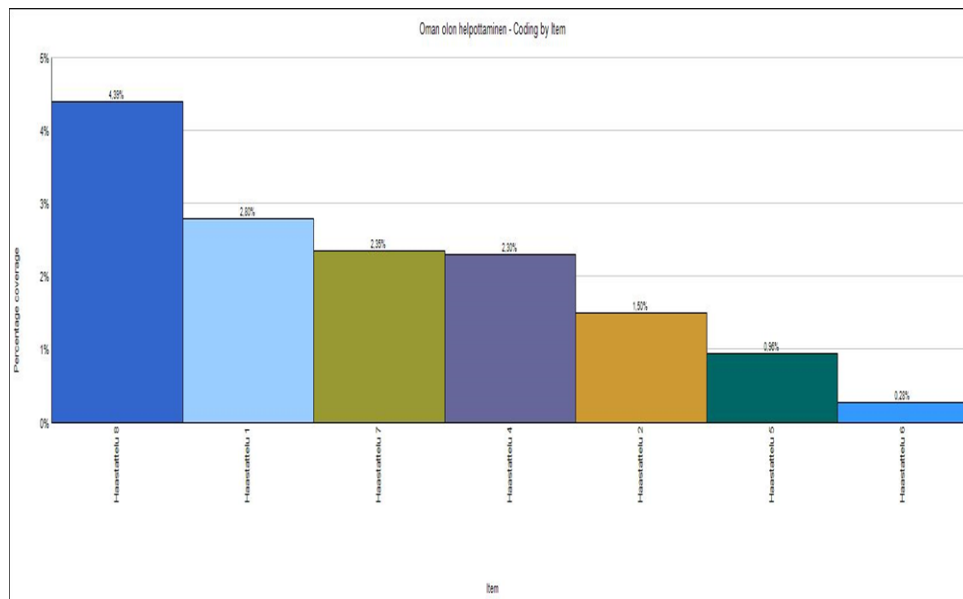
”Ehkä niinku sillee tää, et vaikka tää näyttää huonolta tää kokonaisuupumus ja kaikki, niin mä sen verran oon jostain kuullu, et se niinku auttaa, että sen tunnistaa. Hyvä puoli tässä on ollu se, et mä oon niinku tunnistanu sen, et kaikki ei oo kohallaan, et jotenki täh täytyy suhtautua...”

”Oon saanut jäsenneiltyä sitä, että se, mitä tapahtui (kohdemaassa), ei johtunut millään lailla minusta. Ja sitä, et mikä siel tapahtu, siin oli se iso juttu, et ei saanut tehdä, mitä halusi ja se johti siihen, et se toimintakyky meni itelläkin alaspäin koko ajan, et ei ollu mitään tehtävissä. Tavallaan voi laittaa sen piikkiin, että ne työkuviot vaan

meni tosi huonosti ja ettei tarvi siitä itteään syytellä... ei siin jaksa enää hirveän näyn omaava olla, kun näkee, et vastassa on tiiliseinä, niin ei siin jaksa hirveästi sitä näkyä ja kutsumusta hehkuttaa.”

Seitsemän haastateltavaa kuvasi keinoja, joilla he helpottivat omaa oloaan erilaisin harrastuksin. Yksi uupuneista läheteistä ei kuvannut tällaisia keinoja, mutta silti uupuneiden ja ei-uupuneiden välillä ei ollut suurta eroa tämän asian suhteen. Yleisin tapa helpottaa omaa oloa oli liikunta, jonka mainitsi viisi haastateltavaa. Toiseksi yleisin keino oli lukeminen. Sen todettiin auttamaan myös nukkumisongelmiin. Lisäksi kuvattiin loman pitämistä toisella paikkakunnalla / maassa, taukojen pitämistä, elokuvissa käymistä, opiskelua ja rentoutumista esim. hyvien ystävien parissa ja hyvän ruuan äärellä.

Kuvio 22: Oman olon helpottaminen



Tuki lähiympäristöstä

Kaikki haastateltavat mainitsivat lähiympäristöstä saadun tuen keskeiseksi omaa jaksamista tukevaksi asiaksi. Eroa uupuneiden ja ei-uupuneiden lähettien välillä ei ollut. Sen sijaan uupuneet lähetit korostivat Kyöstin tavoin puolisolta saadun tuen merkitystä. Kaikki heistä mainitsivat tämän, ja kaksi heistä puhui siitä keskimääräistä enemmän. Sen sijaan vain kaksi ei-uupuneista mainitsi puolison merkityksen omassa jaksamisessa. Ilmeisesti vaikea tilanne sai puoliset hioutumaan tiiviimmin yhteen.

”Puolison kans pystyttiin käymään asioita läpi ja tukemaan sitte toisiamme siinä... Vaikka mikään muu ei toiminut, niin perhe-elämä kuitenkin toimi. Se oli se kantava voima sitte.”

Kolme haastateltavista piti tärkeänä perheen yhtenäisyyttä ja seitsemän kuvasi lähiympäristöstä saatua tukea. Näissä uupuneiden ja ei-uupuneiden vastaukset eivät poikenneet toisistaan.

Vain yksi haastateltavista käytti kymmenen prosenttia vastausaikaa lähiympäristöltä saadun tuen kuvaamiseen. Muuten näihin teemoihin ei käytetty paljoakaan aikaa.

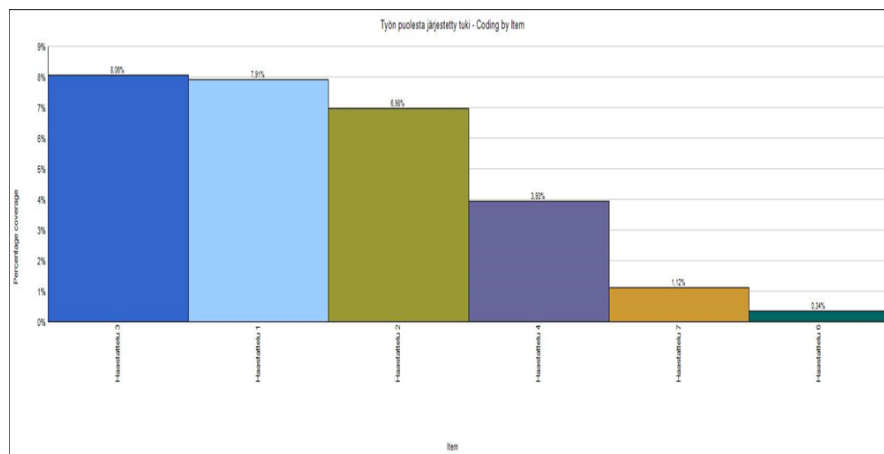
Työnantajan järjestämä tuki

Työn puolesta järjestetyn tuen kuvaaminen ei korostunut haastatteluissa: niihin käytettiin aikaa alle kymmenen prosenttia. Oli kuitenkin mielenkiintoista, että uupuneista läheteistä kaikki kuvasivat saaneensa tukea työntajalta, kun taas vain kaksi ei-uupuneista mainitsi työntajalta saadusta tuesta. Lisäksi heidän

kommenttinsa jäivät vain maininnoiksi uupuneiden lähettien kuvauksiin verrattuina. Tältä pohjalta voi ajatella, että työntäjä kohdistaa tukensa oikein: ne, joilla on suurin tuen tarve, myös saavat sitä.

Kolme haastateltavista mainitsi esimiehen ja kolme ammattilaisen antaman tuen. Kolme kuvasi koulutuksesta saamaansa tukea. Kaikki näistä olivat uupuneita lähettejä. Neljä haastateltavaa mainitsi lähettävän seurakunnan antaman tuen. Heistä kaksi oli uupunutta lähettiä, kaksi ei-uupunutta.

Kuvio 23: Työn puolesta järjestetty tuki



Esimies mainittiin tukena työhön valmistautumisessa ja sopeutumisvaikeuksien helpottamisessa, auttamisessa paikallisella tasolla esiintyvissä ongelmissa ja työn määrän rajaamisessa. Kaikki esimieheltä tukea saaneet olivat uupuneita lähettejä.

”Meill on ollu sille hirveen hyvä tilanne, että toi meidän aluepäällikkö ja aluejohtaja on ollu koko ajan mukana kaikess. Et mä en ole kokenu semmosta vastuuta

päätöksenteosta eli se (mitä kohdemaan asukkaat päättävät) ei ole ollu millään tavalla mun käsissä. Fidan puolelta aluepäällikkö on ottanut sen vastuun eli se on ottannu mult sen taakan pois ja monta kertaa muistuttanu, et 'tää ei o sun juttu ja nyt vaan istut ja odotat ja katotaan, mihin tää menee'. Et sillee mä koen, et mä oon saanu parhaan mahdollisen tuen, ja esimies on ollu aina käytettävissä ja on tavattu usein. Kyll mä niinku koen, et oon saanu sitä tukee siltä kannalta."

Ammattituessa mainittiin työterveyshuolto tai työpsykologi, mentori, työnohjaus ja lähettikauden jälkeen ollut paluuryhmä. Haastateltavat kokivat saaneensa tukea kaikista näistä lähteistä. Kaikki ammattilaisen tukea saaneet olivat uupuneiden ryhmässä. Tosin työpsykologilla käynyt haastateltava toivoi, että tukea antava ihminen olisi perehtynyt lähettien työhön ja työn kuormitustekijöihin.

"...mieluummin joku sellaine, joll on näkemys lähetysjärjestöistä tai niitten toiminnoista. Se psykologi osas esittää hirveen hyviä kysymyksiä, mutta niin kuin hän itte sanoi viimesen istunnon päätteeks: 'Sull on niin mielenkiintoiset jutut, et mä en ees huomaa tän ajan kulumista'. Se sano, et mä olin niinku ensimmäinen ulkomaan työntekijä hänellä ja hän muisteli, et hänelle ei oo aikaisemmin ollu ketää ees toimistolt tai kirpputorilta. Nii, et parempi ois joku, jolla ois ees näkemyst kuvioista."

Lähettityöhön perehtynyt ja ulkomailla asunut mentori sai sen sijaan täysin varauksettoman hyväksynnän toiselta haastateltavalta.

”Sit mä sain mentoriini (mainitsee nimen) yhteyden, ja siit on ollu tosi suuri apu... Hän on hirveen rakkaudellinen ja erittäin hengellinen ja asunu (mainitsee maan), siis aivan huippu. Et hän on auttanu ja on saatu keskustella. Et sillee hän on auttanu ja on päästy Suomeen...”

Ainoastaan yksi haastateltavista kuvasi paluuryhmää, jossa hän oli käynyt aiemman Suomi-kautensa aikana. Hän koki ryhmän tukevan omaa sopeutumista Suomeen, jonka hän oli kokenut vaikeana.

”Mäkin olin paluuryhmässä. Musta se on tosi järkevää. Sen Suomi-vuoden aikana mä oli paluuryhmässä (mainitsee paikkakunnan), ja se on mun mielest hyvä... Kaikki tietää, mistä toinen tulee ja ymmärtää ne työn taustat ja nää, mut sit jokainen voi käydä ihan rauhass läpi ne omat kokemukset ja kertoo siitä... Meit oli kuusi tai seitsemän ihmistä. Jokaisell oli niinu yks ilta varattu. Sit oli tutustuminen ja sit oli loppu. Et kyll siin 2-3 kuukautta meni, kun joka viikko nähtiin silloin.”

Kolme ihmistä mainitsi koulutuksen antaman tuen. Yksi toi esiin työn sisältöön liittyvän koulutuksen tärkeyden. Kaksi mainitsi koulutuksen, joka käsitteli työssä jaksamisen asioista. Vaikka toinen heistä mainitsi myös aikaisemman jaksamiseen liittyvän koulutuksen, on mielenkiintoista, että kaksi uupunutta lähettiä mainitsi juuri haastatteluhetkellä olleet lähettipäivät. Kukaan ei-uupuneista ei näitä maininnut, vaikka kaikki olivat samoilla päivillä. Tästä voi nähdä, kuinka avun tarpeessa olevat, osaavat tarttua siihen apuun, joka heillä on saatavilla. He olivat

hyötynneet meneillään olevista päivistä, ja molemmat heistä kokivat tämän avun olleen itselle merkittävän.

”Tää viikko on ollu hirveen hyvä siltä kannalta, et täällä on ollu ihmisii, joille oon voinu puhua ja ihan mielelläni tuli tänne, koska jotkut asiat lokashtaa kohalleen mm. raamattutunneilla, joita Grönholmin Veijo piti.”

Yhteenveto avun lähteistä

Kaikki haastateltavat kuvasivat asioita, jotka ovat auttaneet heitä jaksamaan työssään. Pohtiessaan omia stressinhallintakeinojaan seitsemän haastateltavaa kertoi keinoista, joilla he helpottivat omaa oloaan ja suuntasivat ajatuksensa pois työstä. Molemmissa ryhmissä keinot olivat hyvin samanlaiset. Keskeisiä olivat liikunta, lukeminen ja irtiotot työstä, esim. loman / vapaapäivän viettäminen eri paikkakunnalla.

Ei-uupuneet haastateltavat mainitsivat rukouksen useammin kuin ei-uupuneet. Lisäksi työstressin syyn poistaminen näkyi vain ei-uupuneiden haastateltavien kuvauksissa. He kertoivat sekä tavoista, joilla olivat vähentäneet tai vähentämässä työn määrää että oman työn kuvan muuttamisesta kutsumuksensa mukaiseksi. Jäi vaikutelma, että uupuneet lähetit olivat tilanteessa, jossa ei samalla tavoin pystynyt vaikuttamaan työn määrään tai työnkuvaan. Sen sijaan uupuneet lähetit kuvasivat enemmän oman asenteen muuttamisen merkitystä: myönteistä ajattelua, oman tilanteen hyväksymistä ja omien tunteiden työstämistä.

Lähiympäristöltä saadun tuen kuvaukseen haastateltavat käyttivät vain vähän aikaa. Näytti siltä, että uupuneilla korostui

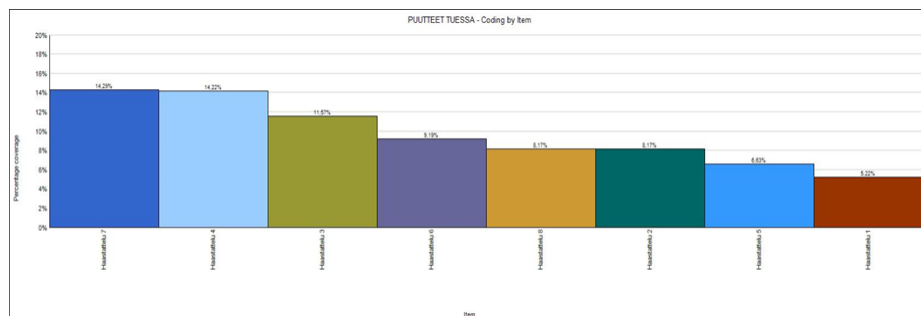
puolisolta saadun tuen merkitys. Vaikea tilanne oli yhdistänyt puolisoita eikä erottanut, kuten voisi myös käydä.

Uupuneet lähetit kuvasivat enemmän työnantajalta saatua tukea. Ei-uupuneista haastateltavista vain kaksi mainitsi työnantajalta saadun tuen – kyseessä oli lähettävästä seurakunnasta saatu tuki. Myös kaksi uupunutta lähettiä mainitsi seurakunnalta saadun tuen. Sen lisäksi he kuvasivat, millaista tukea he olivat saaneet esimieheltä ja ammattilaisilta. Tuki työnantajalta oli selvästi kohdentunut niille, jotka sitä enemmän tarvitsivat. He myös osasivat käyttää erilaisia tuen muotoja hyväkseen: kolme haastateltavaa mainitsi koulutuksen, joka on kohdentunut myös ei-uupuneille.

Puutteet tuen järjestämisessä

Kaikki haastateltavat mainitsivat puutteita tuen saamisessa omaan työhönsä ja työolosuhteisiinsa. Uupuneet ja ei-uupuneet eivät eronneet siinä, kuinka paljon he kuvasivat tuen puutteita. Keskeisin ero oli siinä, että vertaistuen puutetta näytti olevan enemmän uupuneilla kuin ei-uupuneilla.

Kuvio 24: Tuen puutteiden kuvaamisen määrä



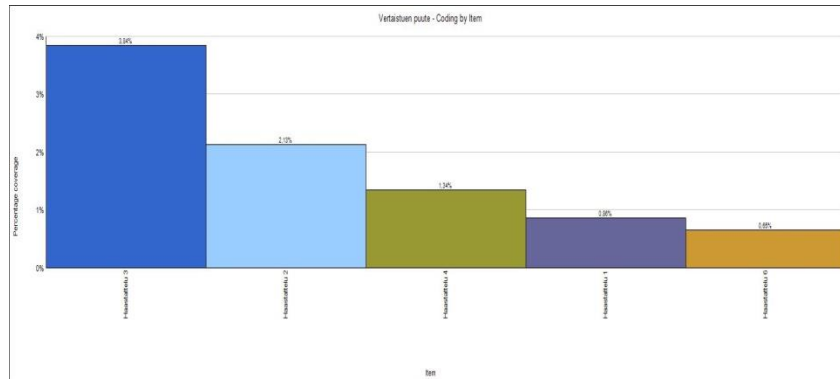
Heikkouksia stressinhallinnassa

Neljä haastateltavaa pohti omia heikkouksiaan stressinhallinnassa. Näistä kaksi oli uupunutta ja kaksi ei-uupunutta. Useimmiten esille tulivat oireet, jotka viittasivat stressinhallinnan pettämiseen: nukkumisongelmat, mielialan madaltuminen ja väsymys. Nämä asiat jäivät yleensä maininnalle eikä niihin käytetty paljoa aikaa. Yksi haastateltava pohti omaa vaativuuttaan ja sen vaikutusta työssä jaksamiseen. Hän ei kuulunut uupuneisiin lähetteihin. Voisi ajatella, että tällainen oman toimintatavan pohtiminen, sen tunnistaminen ja siihen vaikuttaminen on yksi keino välttää liiallista stressiä ja uupumista. Näytti siltä, että haastateltavat eivät olleet kovinkaan valmiita tällaiseen pohdiskeluun. Tähän voi olla vaikuttamassa kulttuuri, jossa lähettien odotetaan jaksavan mitä tahansa kutsumuksen ja Jumalan antaman voiman turvin – lähettejä usein pidetään yli-ihmisinä, joita eivät koske tavallisen ihmisen ongelmat, kuten jaksamiseen ja työn rajaamiseen liittyvät kysymykset.

Vertaistuen puute

Kuten jo aiemmin mainitsin, vertaistuen puute oli asia, joka erotteli uupuneita ja ei-uupuneita lähettejä toisistaan. Viisi lähettiä mainitsi vertaistuen puutteen ongelmakseen, mikä oli myös Kyösti Kytin ongelma. Neljä näistä läheteistä oli uupuneita. He myös puhuivat asiasta pitempään kuin tämä yksi ainut ei-uupunut lähetti. Näiden haastattelujen perusteella eläminen seudulla, jossa ei löydy suomalaisia tai länsimaalaisia yhteistyökumppaneita, altistaa uupumiselle.

Kuvio 25: Vertaistuen puute



Puutteet työnantajan järjestämässä tuessa

Lähetyslinja. Seitsemän haastateltavaa kuvasi työnantajalta saadun tuen puutteita. Tässäkään uupuneiden ja ei-uupuneiden haastateltavien välillä ei ollut eroja. On tärkeä pysähtyä tutkimaan kaikkia asioita, joissa lähettien tukea pitäisi parantaa. Onhan työnantajan velvollisuus työterveyshuoltolain pohjalta edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä työyhteisön toimintaa (1 §).⁴⁰⁰

Neljä haastateltavaa kuvasi, millaisia asioita jäi lähetyslinjalta kaipaamaan. Yksi heistä olisi toivonut mahdollisuutta päästä lähettikurssille, mutta lähettävä seurakunta ei pitänyt sitä tarpeellisena. Hän oli siis toinen haastatelluista läheteistä, joka ei ollut käynyt minkäänlaista lähettikurssia. Yksi totesi, että kurssilaisten erilaisuutta ei ollut otettu huomioon. Kurssilla oli sekä opiskelijoita, joilla oli jo paljon tietoa ja

⁴⁰⁰ Finlex 2015, työterveyshuoltolaki vuodelta 2001.

kokemusta lähetys- tai kehitysyhteistyöstä että niitä, joilla ei ollut sitä juuri ollenkaan. Ne, joilla oli jo valmiiksi paljon tietoa, turhautuivat. He olisivat kaivanneet räätälöidympää opetusta.

Kolme lähetyslinjan käynnyttä haastateltavaa pohti opetuksen teoreettisuutta. Yksi totesi sen aiemmin olleen käytännönläheinen. Käytännön asioista suurimmaksi nousi kielen opiskelu. Yksi totesi kaivanneensa tietoa siitä, miten opiskella kieltä, johon ei ole materiaalia. Toinen toivoi mahdollisuutta opiskella kohdemaan kieltä, jos tietää jo, mihin maahan on menossa. Toiset voisivat opiskella joko englantia tai ranskaa, mitkä ovat työskentelykielet useimmissa maissa. Lisäksi toivottiin kirjanpitokoulutusta, enemmän eväitä arjessa elämiseen perheenä ja tietoa seurakuntien perustamisesta eri kulttuureissa.

Esimiehen tuki. Esimiehen tuen puute haittasi viittä haastateltavaa. Yllättävää kyllä kaikki ei-uupuneet haastateltavat kokivat jääneensä vaille esimiehen tukea, kun taas vain yksi uupuneista läheteistä käsitteli esimiehen tuen puutetta. Hänkin viittasi tällä enemmän paikalliseen kohdemaan pastoriin kuin suomalaisiin esimiehiin. Näyttää siltä, että esimiehet ovat osanneet kohdistaa tukensa hyvin niihin, jotka sitä eniten tarvitsivat. Toisaalta suositeltavaa on, että kaikki työntekijät voivat kokea esimiehen tukevan heitä heidän työssään. Jatkuva esimiehen tuen puute voi altistaa stressille ja uupumiselle. Vaikka haastateltavat eivät tutkimushetkellä olleet uupuneita, uupumisen riski on kuitenkin olemassa, koska he työskentelevät vieraassa kulttuurissa ja monien paineiden keskellä. Yksi haastateltava kuvasi hämmennystään siitä, onko hän ymmärtänyt oikein

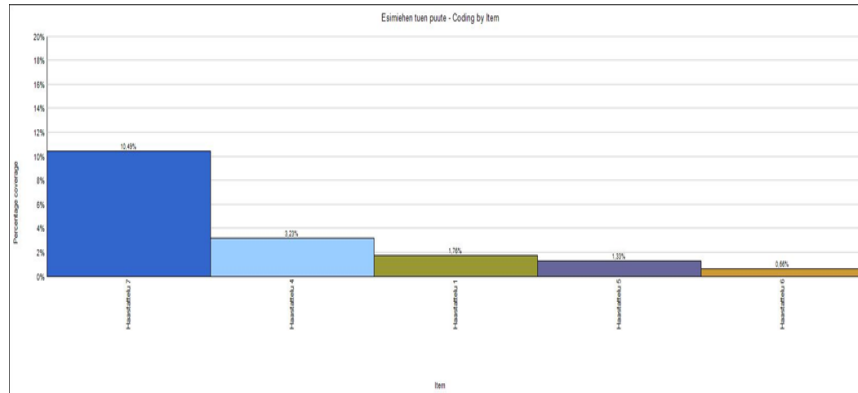
esimiehen roolin. Hän oli pyytänyt esimiestään käsittelemään suomalaisyhteisössä ollutta ristiriitatilannetta.

”Kyllä mä odotin enemmän tukea tältä (mainitsee esimiehen nimen). Joskus johonkin uutiskirjeeseen hän jotain on vastannut, mutta ei kovin usein. Mä en tiiä, mitä mun pitäis odottaa. Mitä hänen pitäis tehdä – enhän mä sitäkään edes tiiä. En tiiä, mikä on hänen työn kuvansa. Mitä odotuksia minulla hänestä on, onks ne vääriä vai oikeita. Tavallaan ei mull o sellast selkeätä kuvaa, mikä hänen roolinsa on meiän suhteen. Kun on pidetty palaveria, hän on tosi hyvä tyyppi ja auttaa, missä voi. Mutta oikeesti joihinkin asioihin hän ei halua puuttua, joihin mä oisin halunnu, et hän ois puuttunu. En tiiä, onks hän puuttunu selän takaa... mut ois mullekin voinut sanoo sen verran, et oo ihan rauhassa tän asian kanssa, mä otan häneen yhteyttä tai jotain, mutta jättää sen aivan sitten täysin mainisematta. Siint tulee kyll sellanen fiilis, et tää on nyt sellanen asia, jost ei puhuta, tää on tabu...”

Käsittelemättömäksi jäänyt asia on johtanut luottamuspulaan esimiestä kohtaan. Haastateltava pohtii, auttaisiko esimies häntä, jos hän olisi todella vaikeassa tilanteessa. Niinpä hän kokee olevansa puolisonsa kanssa yksin vieraassa maassa – ei voi luottaa kuin omaa apuun.

”Onks tää loppupeleiss sellanen, että se on niinku minä ja (puoliso), me pidetään ittestämme huolta?”

Kuvio 26: Esimiehen tuen puute



Ammattilaisen tuki. Neljä haastateltavaa koki puutteita ammatti-ihmisten antaman avun suhteen. Heistä kolme oli uupuneita, vaikka kaikki ammattilaisten antama erityistuki olikin kohdistettu uupuneille. Kahdella haastatellulla ei ollut järjestettyä työterveyshuoltoa. Toinen heistä koki asian ongelmaksi, toinen ei. Silti tämä asia seurakuntien on järjestettävä kuntoon kaikkien työntekijöidensä kohdalla. Työterveyslain mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto kaikille työntekijöilleen. Velvoite koskee jokaista työnantajaa, vaikka hänellä olisi vain yksi palkattu työntekijä palveluksessaan (2§).⁴⁰¹

Yksi haastateltava, jolla oli järjestetty työterveyshuolto, ei ollut tyytyväinen paluutarkastukseen. Hän koki, että fyysiseen terveyteen liittyvät asiat tarkastettiin, mutta psyykkiset jäivät käsittelemättä. Työterveystarkastuksissa terveydenhoitajan ja lääkärin tehtävään kuuluisi selvittää myös psyykkiseen kuormitukseen liittyvät asiat ja lähettää asiakas tarvittaessa työpsykologin vastaanotolle. Työnantaja voi myös halutessaan ostaa työterveystarkastukseen psykologikäynnin Kela-

⁴⁰¹ Finlex 2015, työterveyshuoltolaki vuodelta 2001.

korvattavana, mikäli tämä kirjataan työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan ja samalla osoitetaan psykologikäynnin tarpeellisuus työn luonne huomioiden. Yksi haastateltava tiesi, että joillain järjestöillä oli tällainen käytäntö olemassa.

Yksi työntekijä oli tyytymätön siitä, että hänelle ei järjestetty psyykkistä jälkipuintia traumaattisen tilanteen jälkeen. Hän koki tämän vaikuttavan vielä vuosien jälkeenkin, etenkin silloin, kun tuli ristiriitoja johdon kanssa.

”...huomas, et nyt mull on jääny joku asia liian vähälle käsittelylle ja huomas, et ei tää nyt ole käsitelty... Sitä puolta, miltä meist tuntu, ei oo koskaan keskusteltu kenenkään kanssa, silloisten esimiesten tai näitten kanssa siitä... Sen huomaa sitte, et nyt se nousee tommosiss, että ’Ette te silloinkaan... Te ette ees soittanu...’ Siin on tämmösii näin.”

Toinen työntekijä, jolla oli järjestetty mahdollisuus työstää tunteitaan, totesi, että siitä oli itse pidettävä huolta – sitä ei tarjottu automaattisesti. Hän totesi, että tällaista tukea olisi järjestettävä systemaattisesti ja tarjottava sitä kaikille, jotka ovat tehneet työtä vaikeaksi luokitelluissa maissa.

”Mut kyll se oli niinku kaikki varmast omast vaatimuksesta. Mä oon sit jälkikäteen sanonut muistaakseni (Fidan johtajan nimi mainittu), et ihmisille, jotka on tommosissa paikoissa... (mainittu maiden nimiä)... on joku sellainen erittäin vaikeeks luokiteltu paikka, niin sitä ei pitäis jättää ihmisen oman vaatimuksen varaan, vaan ilman muuta, kun ihminen poistuu jostain, tapahtuu se sit suunnitellust tai evakuoituna tai miten

vaan, niin ei pelkästään loppulääkärintarkastus, vaan vähintään, kun Mehiläisessä on psykologi tai mieluummin vielä joku sellainen, jolla on näkemys lähetysjärjestöistä tai niitten toiminnoista.”

Yksi haastateltava oli tyytymätön informaatioon siitä, miten tulee toimia, jos itse tarvitsisi psyykkistä tukea ja keskusteluapua.

”Ei kukaa ees sanonu, että ota työterveyteen yhteyttä, jos haluat jutella... Kun mun mies oli työpsykologin kanssa juttelemas, hän itse kysyi, et onko sulla oikeus psykologiin. ’No, on sulla.’ Mut sitä ei tullu, niinku että ’haluutteks te jutella jonkun kanssa’. Sitä ei niinku tullu missään vaiheessa... Tarpeeks kauan kun on pois, sitä ei oikein tiedä, miten lääkäriaika varattiinkaa. Tulee ihan sillee uusavuttomaks omalla tavalla, niin että monikin kaipais ihan selkeätä: ’Tässä on nämä listat, tässä on nimet. Jos haluat puhua, tee näin.’ ... Sitä ei aina muisteta, et tuolla me ollaan aina vähän pihalla. Me ei oikeest tajuta niitä. Moni on ollu 15-20 vuotta pois, eihän heillä oo aavistustakaan, et kolme keskustelukertaa psykologin kanssa kuuluu sulle... et jos sanotaan, että normaali työterveyspaketti kuuluu fidalaisille, niin se ei aukea monellekaan, mitä se tarkoittaa.”

Yksi haastateltavista totesi, että työntekijän psyykkinen tuki tulisi jättää mieluummin ammattilaisten vastuulle. Hän koki, että esimiehillä ei ole riittävästi valmiuksia tai aikaa hoitaa tällaisia asioita.

"Ei meiän rakenteet oo paremmat edelleenkään, mutta ymmärrys, et on se tajunta, et oikeest ihmiset tarvii sitä tukea enemmän, ja esimiehille on enemmän sitä tuotu ja totta kai esimiehen pitääkin, mut en mä nää, et sen pitäis olla vaan esimiehen duuni huolehtia meiän jaksamisesta. Kyllä meillä pitäis olla joku muukin, joka huolehtii henkilökunnan jaksamisesta eikä vaa esimies, joka on muutenkin työllistetty ihan älyttömästi. Totta kai esimiehen tarvii oppii tunnistaa ja nähdä niitä, mutta mun mielest hänen ei pidä olla myös se meiän terapeutti... Ja vaikka menis esimiehen kans hyvinkin, mun mielest heill on ihan tarpeeks. Et jos heiän pitää viel meiän kaikkien henkinen jaksaminen huolehtii, olla kuuntelija ja neuvoja ja... niin sit on kyllä meiän esimies aika väsyny. Jos hänen pitää kaikkien muiden töiden lisäks meiän sielunelämä hoitaa. On se tärkeää tunnistaa tai osaa rohkasta, et pitäähän sun nyt harkita, et sä juttelet, otat työterveyteen yhteyttä ja nää, mut ois se joku muu, joka sen hoitaa. Must se on hirveen sääli, et meill Fidassa ei ole vakituista ihmistä. Mä viime suomalaispäivillä kysyin (mainittu Fidan johtajan nimi) johtajalta, et miten tää nyt oikeesti toimii. Hän sanoi: 'Hyvä kysymys.' Et meiän haaste on se, että me tajutaan se nyt paremmin, mut me ei olla vieläkään kyetty luomaan näit rakenteita, et kaikki tietää, miten se toimii, et jokainen tietäis, et mitä tehdä ja kehen ottaa yhteyttä tai miten saada sitä tukea, neuvoa."

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista uudistettiin vuonna 2013.⁴⁰² Siinä korostetaan työterveysyhteistyötä työnantajan, työntekijöiden tai heidän edustajiensa ja työterveyshuollon kanssa. Sekä yksilö-, työyhteisö- että organisaatiotasolla tapahtuva työkykytoiminta tulee perustua yhteisesti sovittuun toimintakäytäntöön. Tässä yhteistyössä myös johdolla on keskeinen merkitys työkyvyn edistämisessä. Työterveysyhteistyöhön sisältyy se, että työhyvinvoinnista on yhdessä muodostettu kokonaiskuva, suunniteltu toiminta tämän kokonaiskuvan perusteella ja työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto yhdessä osallistuvat toiminnan toteuttamiseen sekä sen tuloksellisuuden ja vaikutusten seurantaan. Merkittävä osa tarvittavista toimenpiteistä toteutetaan työpaikalla osana johtamista, työn järjestelyjä ja työsuojelutyötä. Työterveyshuollon toiminnan tulee nivoutua osaksi työpaikan omaa työturvallisuuden tai työhyvinvoinnin toimintajärjestelmää. Tarvitaan molemminpuolista ymmärrystä siitä, mitä tavoitellaan ja miksi mitäkin palvelua ostetaan.⁴⁰³ Tämän pohjalta vastuuta esimiehiltä ja / tai työnantajalta ei voi ottaa pois, sillä vastuu työntekijästä on ensisijaisesti työnantajalla. Suurissa työyhteisöissä on joskus työhyvinvointipäällikkö tai henkilöstöpäällikkö, joka koordinoi ja organisoii työntekijän hyvinvointiin kuuluvia asioita.

Kaksi haastateltavaa oli tyytymättömiä siitä, että työyhteisön ongelmien käsittelemiseksi ei oltu järjestetty tarvittavaa työnohjausta.

⁴⁰² Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista 2013.

⁴⁰³ Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista 2013, Utti (toim.). 2014, 22-30.

”Mä olisin ehkä kaivannu, kun meill oli aikasemmiss hommissa tasainen työnohjaus ja mä totuin siihen, että kissoja nostetaan pöydälle. Nyt turhautti se, että kissoja ei nosteta pöydälle. Ja sit koin, että ei myöskään ylemmällä taholla ollu hirveesti halua nostaa kissoja pöydälle, vaan haluttiin vain siit tilanteest kauniisti eroon ilman, et joudutaan ihan tosissaan keskusteleen asioita. Se siinä sit oli kans yks sellanen, mikä uuvutti, et eikö tälle ihan oikeasti voi tehdä mitään.”

”Kun täss on viel tällasii kulttuurikysymyksii, toimintatapakysymyksii. Kun on monikansallisuutta, pitäis yhdessä selvittää, millä pelisäännöill myö oikee pelataa. Joskus siihe tarvii sen ulkopuolisen ihmisen apuu... voi olla työnohjaaja tai konsultti tms.”

Yhteenveto tuen puutteista

Haastateltavat käsittelivät vain vähän omia stressinhallinnan puutteitaan. Yksi ei-uupuneiden ryhmään kuuluva lähetti pohti tätä teemaa muita enemmän. Herää kysymys, oliko haastateltavien vaikea puhua ja / tai reflektoida itseään rakentavasti. Perinteiseen kulttuuriin on kuulunut ajatus lähetistä kaiken jaksavana ja osaavana. Silloin omien heikkouksien pohtiminenkin voi olla vaikeaa. Käytännössä tämä kuitenkin voisi edistää omaa jaksamista. Jotta voi muuttaa omaa toimintaansa, täytyy ensin nähdä, mitä asioita pitäisi muuttaa.

Kaikki uupuneet lähetit ja vain yksi ei-uupunut haastateltava toi esiin vertaistuen puutteen. Ei-uupunut mainitsi asiasta vain lyhyesti, kun taas monet uupuneista käyttivät tämän ongelman pohtimiseen huomattavasti enemmän aikaa. Näyttää

siltä, että yksi uupumisen riskitekijöistä on suomalaisen ja/tai länsimaisen vertaistuen puute. Kyseessä voi olla pioneerialue, jolta ei löydy länsimaalaisia tai alue, jossa länsimaalaisten välille ei ole kehittynyt yhteistyötä.

Puolet läheteistä mainitsi asioita, joihin he eivät olleet tyytyväisiä lähetyklinjalla. Yksi ei ollut käynyt ollenkaan lähettivalmennusta. Sen lisäksi vastauksista nousi esille toive yksilöllisempään koulutukseen ja opetuksen kehittäminen käytännönläheisemmäksi.

Kaikki ei-uupuneet ja yksi uupunut oli tyytymätön esimiehen tukeen. Tämä nostaa esille sen tosiasian, että kaikki työntekijät tarvitsevat tukea esimieheltään. Esimiehen tuen puute on aina riskitekijä ja voi johtaa työntekijän uupumiseen.

Neljä haastateltavaa toi esiin puutteita ammattilaisten tuen järjestämisessä. Kolme näistä oli uupuneita, joille oli järjestetty ammatillista tukea jossain työuran vaiheessa. Kahdella haastateltavalla ei ollut järjestetty työterveyshuoltoa, mikä on työterveyslain vastaista. Tällaiset epäkohdat tulisi korjata viipymättä. Yksi haastateltava oli tyytymätön siihen, miten heikosti psyykkinen jaksaminen huomioidaan paluutarkastuksissa. Tämän vuoksi olisi syytä tarkastaa työnantajan tekemään sopimusta työterveyshuollon kanssa ja/tai edellyttää työterveyden ammattilaisilta parempaa panostusta psyykkisen jaksamisen kysymyksiin ja herkkää ohjausta tarvittaessa työpsykologille. Yksi haastateltava koki, että työterveyshuollon palveluista ja muista tukitoimista ei ole riittävästi tiedotettu. Kaksi oli tyytymättömiä siihen, että työnantaja ei ollut aktiivisesti järjestänyt heille psyykkistä

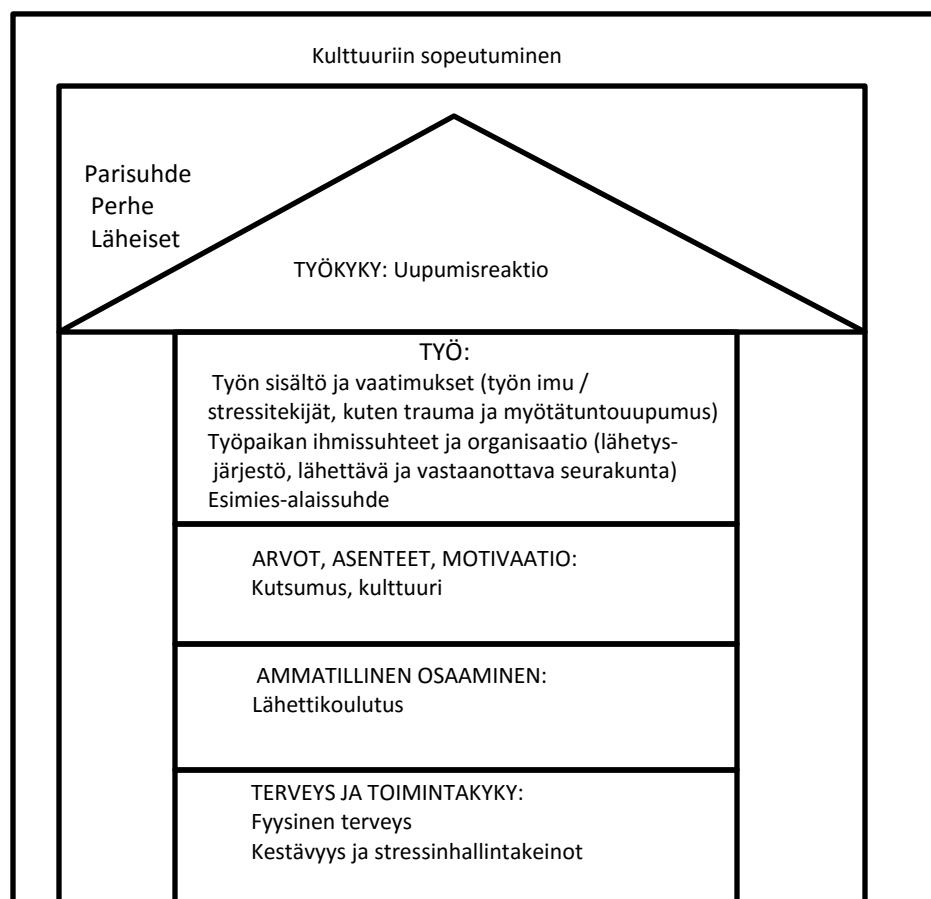
jälkipuintia traumaattisen tapahtuman jälkeen. Toinen heistä oli sitä itse vaatinut itselleen työkauden päätyttyä, toisella sellaista ei koskaan pidetty.

Yksi pohti esimiehen vastuuta psyykkisen jaksamisen kysymyksissä. Hän toivoi, että ei liikaa jätettäisi pelkästään esimiesten varaan. Lisäksi kaksi kritisoi sitä, että vaikeissa työyhteisöongelmissa ei ollut käytetty työnohjausta.

7 TULOSTEN TARKASTELUA SUHTEESSA AIEMPAAN TIETOON

Ilmarisen (2014, 2015) työkyvyn talomalli soveltuu hyvin tutkimuksen tulosten tarkasteluun.⁴⁰⁴ Se tarjoaa mallin, johon haastateltavien käsittelemät asiat voi sijoittaa. Olen kuvannut Ilmarisen työkyvyn talon tämän tutkimuksen nostamien teemojen mukaisesti. Tutkimukseni on keskittynyt lähettien psyykkiseen jaksamiseen, joten työkyky tässä tutkimuksessa merkitsee nimenomaan psyykkistä työkykyä.

Kuvio 27: Tutkimuksen teemat työkyvyn talomallissa



⁴⁰⁴ Ilmarinen 2015; Työterveyslaitos 2014.

Lähettiläiden uupuneisuus

Hakasen (2005) määritelmä työuupumisesta käsittää ne kolme osa-aluetta, joita BBI-15 –kyselyllä tutkitaan: uupumisasteisen väsymisen, kyynistyneen asenteen työhön ja ammatillisen itsetunnon laskun.⁴⁰⁵ Tehdyn kyselyn perusteella noin 1/3 lähettiläpäivillä kyselyyn vastanneilla oli työuupumusta. Noin kahdeksalla prosentilla työuupumus oli vakavaa. Ahola et al. (2004) selvittivät Terveys 2000-tutkimuksessa laajalla otoksella suomalaisten työuupumusta Maslach Burnout Inventoryn pohjalta. Tulosten mukaan työuupumusta oli runsaalla neljänneksellä työikäisistä aikuisista. Oireet olivat vakava-asteisia 2,5 %:lla.⁴⁰⁶ Lähettiläpäiville osallistuneilla läheteläillä työuupumus oli jonkin verran yleisempää. Lisäksi työuupumuksen vakavuus oli syvempi. Tämän perusteella suomalaisten lähettiläiden jaksamiseen on syytä paneutua.

Työuupumus on johtanut helluntaiherätyksen pastorien työstä luopumiseen Suomessa. Lehmuskoski (Latomäen artikkelissa 2015) toteaa pro gradu –tutkimuksessaan burnoutin, masennuksen ja henkisen uupumisen olevan keskeisiä tekijöitä täyspäiväisen pasturin työstä luopumiseen.⁴⁰⁷

Schaufeli ja Enzmanin (teoksessa Näättänen et al. 2003) mukaan kirjallisuudesta löytyy yli sata stressin ja työuupumisen oiretta.⁴⁰⁸ Haastatellut mainitsivat niistä omaehtoisesti vain väsymisen ja nukkumisongelmat.

⁴⁰⁵ Hakanen 2005, 22.

⁴⁰⁶ Ahola et al. 2004, 4109-4111.

⁴⁰⁷ Latokangas 2015.

⁴⁰⁸ Näättänen et al. 2003, 14.

Vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen

Hakasen (2005) ja Leppäsen (2009) mukaan ihmisen uupumista pitää tarkastella pelkkää työuupumista laajempänä ilmiönä. Siihen sisältyvät ihmisen koko elämänkulku, sosioekonominen asema, työura, yksityiselämän tapahtumat ja persoonallisuus.⁴⁰⁹ Ulkomailla työskennellessä muun elämän merkitys korostuu, koska työntekijän ja hänen perheensä on sopeuduttava elämään vieraassa kulttuurissa. Foyle (2001) toteaa uuteen kulttuuriin siirtymisen aiheuttavan massiivisen sopeutumisen vaatimuksen.⁴¹⁰ Ruudin (1999) mukaan Obergin 1970-luvulla kehittämä U-teoria sopeutumisen neljästä eri vaiheesta pitää tutkimusten mukaan paikkansa, vaikka monet tutkijat kritisoivat kulttuurishokin käsitettä liiaksi sairauteen yhdistettävänä. Kulttuuriin sopeutumiseen näyttää yleensä kuuluvan ensin kuherruskuukausi, jonka jälkeen seuraa kielteisten tunteiden vaihe. Vähitellen ihminen mukautuu uuteen kulttuuriin ja alkaa viihtyä siellä.⁴¹¹

Tämän tutkimuksen kaikki haastateltavat pohtivat uuteen kulttuuriin sopeutumista. He näkivät uudessa kulttuurissa elämisen sekä kuormittavana että rikastuttavana kokemuksena Foylen (2001) saamien tulosten mukaisesti.⁴¹² Ensimmäisellä kaudella ollut lähetti pohti sopeutumista eniten. Siljanderin (2009) mukaan lähettien kuvaamat ahdistavat kokemukset

⁴⁰⁹ Hakanen 2005, 24; Leppänen 2009.

⁴¹⁰ Foyle 2001, 25-26.

⁴¹¹ Ruud 1999a, 12; Tikka 2004, 52-53.

⁴¹² Foyle 2001, 25.

olivatkin juuri ensimmäiseltä työkaudelta.⁴¹³ Ensimmäisinä vuosina lähetin tukemiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Haastateltavista kolme kuvasi sopeutumistaan Obergin U-käyrän mukaisesti. Kaksi totesi, ettei heillä ollut ollut koko aikana mitään kulttuurishokkia, vaan pikemminkin kulttuuriväsymystä. Tällaista väsymystä kertoivat kaikki haastateltavat kokevan aika ajoin. Kaksi haastateltavista kuvasi Suomeen paluuseen liittynyttä vaikeutta. Myös kirjallisuudesta on tuttua, että monille kotimaahan paluu on vaikeampaa kuin vieraaseen maahan lähtö.⁴¹⁴ Olen jättänyt sen tämän työn ulkopuolelle, mutta usean kauden ulkomailla työskenneillä on ollut myös kotimaan kausia, joskus pitkiäkin ja ilman selviä suunnitelmia ulkomaille paluusta.

Terveys ja toimintakyky

O'Donnell (2011) pitää tärkeänä tarkan fyysisen terveystarkastuksen tekemistä ennen lähtöä, sillä terveydelliset ongelmat ovat yksi suurimpia ennenajan keskeyttämisen syitä vanhojen lähettäjämaiden läheteillä.⁴¹⁵ Foyle (2001) ja Metsänen (2007) suosittelevat lähettikandidaatin psyykkisen eheyden ja stressaantuneisuuden selvittämistä ennen valintaa.⁴¹⁶ Myös Ruud ym. (1999) toteaa, että ennen lähtöä mitattu stressi ennusti merkittävästi stressiä ja psyykkisiä oireita kohdemaassa ja oli yhteydessä ennenajan kotiinpaluuseen.⁴¹⁷

⁴¹³ Siljander 2009, 58-59.

⁴¹⁴ Mm. Jordan 1992.

⁴¹⁵ O'Donnell 2011, 43-44.

⁴¹⁶ Foyle 2001, 255-256; Metsänen 2007.

⁴¹⁷ Ruud & Lavik 1999, 22; Ruud 1999c, 10.

Fida Internationalin lähetit perheineen käyvät terveystarkastuksessa juuri ennen työsopimuksen allekirjoittamista. Lähtötarkastus tehdään, kun lähettämispäätös on tehty eivätkä sen tulokset vaikuta siihen.⁴¹⁸ Aiemmin lähetyslinjalle valittaessa lähettien soveltuvuutta arvioitiin soveltuvuustestein. Nyt soveltuvuutta arvioidaan pelkästään haastattelujen perusteella ja vain tarvittaessa myös soveltuvuustestein.⁴¹⁹

Haastateltavat eivät juurikaan kommentoineet valintaa tai terveystarkastuksia. Kaksi haastateltavaa totesi, että heillä ei ole koko aikana ollut ollenkaan työterveyshuoltoa eikä terveystarkastuksia. Kyseessä on seurakuntien lähettämät lähetystyössä toimivat lähetit. Monet olivat tyytyväisiä sairaanhoitopalveluihin, jotka on heille kohdemaassa järjestetty. Lähettien on todennäköisesti vaikea ajatella terveystarkastusten ja psyykkisen stressin tutkimisen merkitystä lähettämispäätöstä tehdessä, koska tällaista käytäntöä ei ole ollut eivätkä he sitä tunne.

Psyykkistä toimintakykyä voi parhaiten arvioida tässä tutkimuksessa stressinhallintakeinojen toimivuuden avulla. Kirjallisuuskatsauksen perusteella tein luettelon stressin ja työuupumuksen hallintakeinoista, jotka voisi tiivistää kolmeksi eri toimintatavaksi stressaavissa tilanteissa: työolojen kehittäminen ja stressin syyn poistaminen, oman asenteen muuttaminen myönteisemmäksi ja joustavammaksi ja oman olon helpottaminen mm. lepäämällä, liikkumalla ja rentoutumalla.⁴²⁰

⁴¹⁸ Hyvönen 2011.

⁴¹⁹ Tuovinen 2012; Salminen 2015.

⁴²⁰ Honkonen 2012, 81-82.

Traumaattisissa tilanteissa ja myötötuntuupumisen käsittelemiseksi näiden lisäksi apukeinoiksi on suositeltu debriefingiä, defusingia, terapiaa ja työnohjausta. Lisäksi hengellisen työn tekijöille omasta hengellisestä elämästä huolehtiminen ja rukous on nähty tärkeäksi.

Siljanderin (2009) mukaan läheteillä on pääosin hyvät selviytymisstrategiat ja he kykenevät elämään monien paineiden alaisina. Usko ja hengellinen elämä pitävät yllä koherenssin tunnetta, mikä auttaa jaksamaan vaikeissa tilanteissa.⁴²¹ Tämä tutkimus vahvistaa Silanderin näkemyksen: lähetit käyttävät monenlaisia aktiivisia stressinhallintakeinoja jaksakseen tehtävässään. Uupuneiden ja ei-uupuneiden lähettien välillä oli havaittavissa mielenkiintoinen ero: Uupuneiden keskeiset selviytymiskeinot olivat oman olon helpottaminen ja oman ajattelun muuttaminen, sopeutuminen vaikeaan tilanteeseen. Sen sijaan ei-uupuneet mainitsivat kaikki myös keinoja, joilla he pyrkivät poistamaan stressin syyn, esim. vähentämään liiallista työmäärää tai muuttamaan työn kuvaa oman näyn mukaisesti. He myös mainitsivat useammin rukoilevansa ongelmatilanteessa, joskin kukaan haastateltava ei puhunut tästä temasta paljon, vaan se jäi ennemminkin maininnalle. Oletukseni on, että uupuneet lähetit olivat tilanteessa, jossa ei ollut keinoja poistaa stressin syytä. Esim. jos työ ei mene eteenpäin tai sitä ollaan ajamassa alas, olet todennäköisesti tilanteessa, jolle et itse voi tehdä sen enempää kuin olet jo tehnyt.

⁴²¹ Siljander 2009, 127.

Ammatillinen osaaminen: lähettikoulutus

Hämäläinen (2009) toteaa, että Suomen helluntaiherätyksessä on aina suhtauduttu myönteisesti lähetystyöhön valmentautumiseen. On ollut kieliopintoja, mutta myös lähetystyöntekijöille kohdistettua erityiskoulutusta. Tällä hetkellä Iso Kirja –opistolla pidettävä lähetyslinja on lukuvuoden mittainen ja edellyttää etukäteen suoritettuja teologisia opintoja.⁴²² Frestadiuksen (2006) mukaan lähtöön valmistautumisessa on tärkeää lähetyskurssi, oma ammattikoulutus, palvelu seurakunnassa ja kielen opiskelu.⁴²³

Tutkimusten mukaan koulutusta tarvitaan vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidoissa, tehtävän edellyttämissä taidoissa, kulttuurikompetenssin kehittämisessä ja uuteen kulttuuriin liittyvien sopeutumisen aiheuttamien tunteiden tunnistamisessa.⁴²⁴ Tietopohjaisen opetuksen lisäksi tarvitaan kokemuspohjaista opetusta ja itsereflektiota opittujen asioiden sisäistämiseksi.⁴²⁵

Tässä tutkimuksessa haastatelluista kaksi ei ollut käynyt lähetyslinjaa. Toinen heistä oli sitä kaivannut ja toivonutkin lähettävältä seurakunnalta. Kolme haastatelluista koki lähetyslinjan liian teoreettiseksi. He toivoivat kurssilaisten erilaisuuden huomioimista, kielen opiskelua, kirjanpitokoulutusta, tietoa seurakuntien perustamisesta eri kulttuureissa ja eväitä arjessa selviämiseen perheenä vieraassa kulttuurissa.

⁴²² Hämäläinen 2009, 26-27.

⁴²³ Frestadius 2006, 57, 83-84.

⁴²⁴ Varis 2007; Sheffield 2007; Metsänen 2007, 151-152; Eeningenburg & Bliss 2010, 199; White 2002, 176.

⁴²⁵ Jones & Jones 1995, 23; Sheffield 2007, 22-28; Ojanen 2002, 124-125.

Viisi lähetyslinjan käynnyttä koki hyötyneensä kurssista. He mainitsivat kumppanuusajattelun oppimisen, itsetuntemuksen lisääntymisen, puolison tuntemisen syventymisen ja ihmissuhdetaitojen oppimisen. Jäi kuva, että lähetyslinjalla olo ja etenkin se, että löytää sieltä eväitä työhönsä, voi suojata uupumiselta.

Arvot, asenteet ja motivaatio: kutsumus

Suomen helluntaiherätyksessä korostetaan lähetin omaa henkilökohtaista kutsua ennen lähetys- tai kehitysyhteistyöhön lähtöä.⁴²⁶ Monet tutkijat korostavat kutsun merkitystä työssä jaksamiselle ja oman työmotivaation ylläpitämiselle vaikeissakin oloissa.⁴²⁷

Tässä tutkimuksessa suurin osa haastateltavista (6/8) mainitsi kutsun keskeiseksi voimavaran lähteekseen, vaikka kukaan ei käyttänyt runsaasti aikaa oman kutsumuksensa kuvaamiseen. Erityisesti uupuneiden lähettien jaksamisessa kutsumus oli keskeinen voimavaratekijä.

Lähetikandidaattien valinnassa on tärkeää selvittää heidän fyysistä terveyttään ja psyykkistä toimintakykyään, erityisesti stressinhallintakeinoja, kulttuurisensitiivisyyttä ja kutsumusta työhön. Jokaiselta lähetiltä tulisi edellyttää lähetyslinjan käymistä. Haastatteluissa tuli esille terveystarkastusten ohuus: ne eivät juurikaan vaikuta valintaan. Lisäksi jäi kuva, että psyykkisen vahvuuden selvittäminen on jäänyt taka-alalle, joskin myös

⁴²⁶ Fida International 2012, 8-9.

⁴²⁷ Foyle 1998, 42; Salmi 2001, 198-199; Frestadius 2006, 2, 83-84; O'Donnell 2011, 41-43.

haastattelussa voi saada selville monia asioita, kun niitä vain systemaattisesti selvitetään jokaiselta. Lisäksi voi olettaa, että seurakunta, joka tuntee hakijan, voi myös jotain kuvata tämän psyykkisestä vakaudesta.

Työn imu vs. stressitekijät

Hakasen (2005) tutkimuksen mukaan työn voimavarat-työn vaatimukset –malli sai hänen tutkimuksessaan vain osittaista tukea: Työn imulla oli myönteisiä vaikutuksia terveyteen ja työkykyyn. Työuupumisen merkitys oli kuitenkin suurempi. Ensisijaiseksi työn kehittämisen kohteeksi nousi siis työn liiallisten vaatimusten vähentäminen.⁴²⁸

Kalimo ja Toppisen (1997) mukaan stressi syntyy, kun ympäristön vaatimukset tai arvot ja ihmisen kyvyt tai arvot ovat ristiriidassa keskenään. Työelämässä työ voi vaatia liikaa tai liian vähän. Nämä vaatimukset voivat olla määrällisiä tai laadullisia.⁴²⁹

1990-luvulta lähtien maailman traumaattiset tapahtumat ovat lisääntyneet ja muuttaneet luonnettaan. Nykyään ihmisten aiheuttamat traumaattiset kriisit ovat lisääntyneet, erityisesti sisällissodat.⁴³⁰ Hicks (2002) käyttää termiä ”punainen vyöhyke” niistä maailman alueista, joissa uhka omaa turvallisuutta kohtaan aiheuttaa jokapäiväisen stressin jo normaalissa arkielämässä.⁴³¹

Traumaattiseen tilanteeseen joutuminen aiheuttaa työntekijälle useimmiten traumareaktion, jota on käsiteltävä.

⁴²⁸ Hakanen 2005, 231.

⁴²⁹ Kalimo & Toppinen 1997,3.

⁴³⁰ McKay & Williamson 2011,10; Jerome 2002, 117.

⁴³¹ Hicks 2002, 193-194.

Joskus reaktiot voivat olla vakavia ja pitkäkestoisia.⁴³² Jos trauma jää käsittelemättä, ihmiselle voi kehittyä posttraumaattinen stressioireyhtymä (PTSD).⁴³³ Mitcherll & Everlyn (2001) on kehittänyt traumatilanteiden työstämiseen mallin, johon kuuluu psykologisen jälkipuinnin (debriefingin) lisäksi myös ennakoiva valmistautuminen, välitön psyykkinen ensiapu sekä myöhemmin tarvittavat hoitointerventiot ja ihmisen toipumisen seuranta.⁴³⁴

Sen lisäksi, että lähetit voivat itse joutua traumaattiseen tilanteeseen, he usein joutuvat kohtaamaan hätää ja ihmisten kärsimystä. Toistuva, empaattinen toisen ihmisen kärsimyksen jakaminen tai todistaminen voi johtaa myötätuntouupumukseen. Myötätuntouupumus johtaa moniin samantyyppisiin fyysisiin oireisiin kuin stressi ja työuupumus. Myös sen seurauksena ihmisen ammatillinen itsetunto voi heiketä. Samoin auttajan maailmankuva ja ihmiskäsitys muuttuvat: pelko, turvattomuus ja epäluottamus ihmissuhteissa alkavat värittää ihmisen kokemuksia.⁴³⁵

Tämän tutkimuksen mukaan työmäärän runsaus ei välttämättä johda lähettien uupumiseen. Haastattelemani lähetit ovat olleet stressaantuneita ja alkaneet sen jälkeen etsiä keinoja stressin syyn poistamiseen. Sen sijaan työssä etenemisen ongelmat, työn vähyys ja työn alasajo johtavat uupumiseen. Nämä ovat tilanteita, joita lähetit eivät pysty muuttamaan – heidän ainoa keinonsa on sopeutua tilanteeseen parhaalla mahdollisella tavalla. Voimakkaan kutsun omaava lähetti stressaantuu ja uupuu, kun ei

⁴³² McKay & Williamson 2011, 41.

⁴³³ Mm. Mitchell & Everlyn 2001, 4.

⁴³⁴ Mitchell & Everlyn 2001, 6-7.

⁴³⁵ Figley 1995a, xiv, 1; Figley 2002, 2; Nissinen 2007, 54-55, 60-64.

voi tehdä työtä, josta on innostunut tai näkee työnsä valuvan hukkaan.

Lisäksi kaikki uupuneet lähetit ovat kokeneet työuransa varrella ainakin yhden traumaattisen tapahtuman, muutama jopa kaksi. Osalla traumaattiset tilanteet olivat tapahtuneet lähiaikoina, osalla vähän aiemmin työhistoriassa. Haastattelujen perusteella jäi kuva, että traumasta ei oltu täysin toivuttu, mikä näyttää olevan yksi uupumuksen taustalla oleva tekijä uupuneilla. Kärsimyksen kohtaaminen oli sen sijaan yhtä yleistä sekä uupuneilla että ei-uupuneilla läheteillä.

Työn sisältö

Lähetitutkimuksissa ei löytynyt työn sisältöön liittyviä tutkimustuloksia. Myöskään kenellekään haastatelluista teema ei ollut kovin keskeinen. Viisi haastateltavaa käsitteli kuitenkin työn sisällön aiheuttamaa kuormitusta. Samat asiat kuormittivat sekä uupuneita että ei-uupuneita. Keskeiset kuormitusta aiheuttaneet tekijät olivat kutsumuksen vastainen työ, suuri ihmissuhdekuormitus ja kärsimyksen kohtaaminen. Kaikki haastateltavat kokivat, että he olivat pystyneet työstämään näitä ongelmia.

Työ koettiin mielekkäänä ja voimavaroja antavana, kun se vastasi alkuperäistä kutsua. Mielekkääksi työksi mainittiin evankeliointi, teologian opettaminen, työ ihmisten parissa ja erilaiset kehitysyhteistyöprojekteihin liittyvät ammatilliset tehtävät.

*Työpaikan ihmissuhteet ja yhteistyö
kumppaniseurakunnan kanssa*

Salmi (2001) pitää hyvää työilmapiiriä yhtenä hyvän työmotivaation edellytyksenä.⁴³⁶ Valitettavasti suurimmassa osassa tutkimuksia todetaan huonon työilmapiirin ja ihmissuhdeongelmien olevan yksi työn suurimmista stressitekijöistä.⁴³⁷ Siljanderin (2009) mukaan vaikeisiin ja jatkuviin ongelmiin työpaikan ihmissuhteissa on vaikea puuttua. Jopa työpaikkakiusaaminen on jätetty käsittelemättä. Erityisesti ongelmia esimiehen kanssa näyttää olevan vaikea käsitellä.⁴³⁸

Myös yhteistyö kumppaniseurakunnan kanssa voi tuoda ongelmia. Jones ja Jonesin mukaan (1995) ongelmia voi tulla siitä, missä lähettien toivotaan asuvan, millainen on työnkuva ja miten lähetin järjestön kautta tulevia rahoja käytetään.⁴³⁹ Lisäksi heille voi tulla uusia rooliodotuksia ja rooliristiriitoja, joita on vaikea ratkaista.⁴⁴⁰

Reilu puolet haastateltavista koki voimavaroinaan hyvät ihmissuhteet kohdemaassa ja omassa työssään. Hyviin työpaikan ihmissuhteisiin kuului avoin vastaanotto lähetin tullessa maahan, auttaminen työssä ja mahdollisuus omien tunteiden jakamiseen toisten kanssa. Hyvät ihmissuhteet kohottivat itsetuntoa ja toivat uskoa omaan työhön.

⁴³⁶ Salmi 2001, 198-199.

⁴³⁷ Gish 1988, 387-388; Carter 1999, 105; Helander 2001, 63-65; Hakanen 2005, 220; Siljander 2009, 122; Eeningenburg & Bliss 2010, 103, 110; Asikainen 2011, 94-96.

⁴³⁸ Siljander 2009, 126.

⁴³⁹ Jones & Jones 1995, 129-131.

⁴⁴⁰ Eeningenburg & Bliss 2010, 121-123, 127, 136.

Viisi haastateltavaa käsitteli työpaikan ihmissuhdeongelmia. Teema puhutti paljon niitä, joilla oli vaikeuksia. Keskeisiä teemoja olivat eristäminen, torjunta ja perättömät huhut, yhteistyöongelmat, erilaisuus ja näkemyserot, valtataistelut sekä yksin jääminen omassa työssä. Ihmissuhdeongelmia oli sekä uupuneilla että ei-uupuneilla läheteillä.

Organisaatio: lähettävä seurakunta ja lähetysjärjestö

Fida Internationalin ja Suomen helluntaiseurakuntien keskinäisen työnjaon pohjalta seurakuntien rooli lähettien tuessa pitäisi korostua, sillä seurakunta varsinaisesti lähettää lähetit työhönsä ja Fida toimii välittäjän roolissa. Pirolo (1999) painottaa lähettäjien roolia. Taloudellisen tuen lisäksi lähetti tarvitsee rukoustukea, aktiivista yhteydenpitoa ja tukea kotimaahan paluuvaiheessa. Erityisesti Pirolo korostaa rukoustuen merkitystä.⁴⁴¹

Vahva side tukijoihin ja seurakuntaan auttaa lähetystyöntekijää pyytämään tarvittaessa apua ja jakamaan vaikeita tunteitaan. Tutkimusten mukaan tämä ihanne ei toteudu. Lähetit eivät koe seurakuntien olevan heistä riittävän kiinnostuneita. Usein koetaan, että lähetti pärjää ilman ulkopuolisenkin tukea. Lisäksi lähetin ja seurakunnan välillä saattaa olla näkemyseroja lähetin toimenkuvasta.⁴⁴²

Eeningenburg ja Blissin (2010) mukaan naislähetit ovat melko tyytyväisiä lähetysjärjestöönsä. Vain 24 prosentilla oli

⁴⁴¹ Pirolo 1999.

⁴⁴² Eeningenburg & Bliss 2010, 88-98; Asiakainen 2011, 96-97.

ollut suuremmat odotukset kuin mitä todellisuus oli. Yhdeksi tärkeimmistä kehityskohteista nousi arvostuksen ja palautteen saaminen työstä, mitä tuotiin esiin myös muissa tutkimuksissa.⁴⁴³

Tässä tutkimuksessa neljä lähettiä koki saavansa tukea lähettävältä seurakunnalta. He kokivat seurakunnan tukevan silloin, kun se piti lähetteihin yhteyttä. Yhteyden piti olla henkilökohtaista kiinnostusta. Yksi mainitsi vierailut, kaksi tuen hankalissa vuorovaikutustilanteissa kentällä ja yksi käytännön tarpeissa auttamisen. Erityisen tärkeänä lähetit pitivät kuitenkin rukousyhteyttä. Yhdellä lähettipariskunnalla oli rukouspiiri lähettien jaksamisen tukemiseksi haastavassa työssä.

Kolme lähettiä kertoi ongelmista lähettävän seurakunnan kanssa. Kaksi heistä koki seurakunnan kanssa olevan ongelmia, mutta koki sen myös tukevan. Yhdellä oli ongelmia kannatuksen järjestämisen kanssa. Yksi uupunut lähetti koki seurakunnan asenteen kuormittavana. Hänellä oli erilainen näky työstä ja hän koki arvostuksen puutetta seurakunnan taholta.

Esimies-alaissuhteet

Hyvä alainen sitoutuu organisaatioon ja työhönsä, on motivoitunut käyttämään omia resurssejaan siten, että työn tavoitteet toteutuvat ja kehittää omaa ammattitaitoaan ja työtään. Hän tulee toimeen sekä itsensä että toisten ihmisten kanssa. Hän haluaa olla myönteisessä vuorovaikutuksessa työkavereidensa ja esimiehensä kanssa.⁴⁴⁴ Alaistaitojen kehittäminen on sekä

⁴⁴³ Eeningenburg & Bliss 2010, 66, 75-76; Foyle 2001, 245; Jones & Jones 1995, 80.

⁴⁴⁴ Keskinen 2005, 15-30, 32-33; Silvennoinen & Kauppinen 2006, 10, 146-147.

työntekijän että esimiehen vastuulla. Kyse on ihmissuhteesta, johon molempien täytyy antaa oma panoksensa. Sen rakentaminen ei onnistu yksin, kuten ei muidenkaan ihmissuhteiden rakentamien.⁴⁴⁵

Hyvästä johtajuudesta on runsaasti teoriaa ja tutkimusta. Salmi (2001) pitää sitä yhtenä korkean työmotivaation osatekijänä.⁴⁴⁶ Ilmarisen (2015) mukaan esimiehet luovat työssään toimivat edellytykset työn tekemiselle ja työssä jaksamiselle.⁴⁴⁷ Hämäläinen (2005) painottaa Uuden testamentin mallin mukaisesti yhteisöllistä ja voimaannuttavaa johtamista. Tärkeää on leadership-johtaminen, johon kuuluu myös visionaarinen johtajuus.⁴⁴⁸ Kristillisessä johtajuudessa keskeiseksi malliksi on noussut Jeesuksen tapa toimia johtajana, palveleva johtajuus. Salminen ja Toivasen (2011) mukaan johtajan tehtävänä on voimaannuttaa työntekijöitä ottamaan vastuuta ja palvelemaan. Hän pyrkii löytämään työntekijöiden piilevät kyvyt ja lahjat ja innostaa heidät työhön.⁴⁴⁹

Vaikka Suomen helluntaiherätyksen lähettien virallinen työnantaja on seurakunta, aluepäällikkö toimii toimialansa lähettien esimiehenä.⁴⁵⁰ Heidän roolinsa lähettien jaksamisen tukemisessa on keskeinen. Asiakaisen (2011) mukaan Fida Internationalin lähettien kokemus esimieheltä saadusta tuesta vaihteli jyrkästi niiden lähettien kesken, joilla esimies asui samassa maassa. Vastauksia oli molemmista ääripäistä: joku oli

⁴⁴⁵ Keskinen 2005, 42.

⁴⁴⁶ Salmi 2001, 198-199.

⁴⁴⁷ Ilmarinen 2015, 5.

⁴⁴⁸ Hämäläinen 2005, 2-7, 95, 374; Anon. 1933/1938, Ef. 4:11-12.

⁴⁴⁹ Salminen & Toivanen 2011, 49, 67, 145.

⁴⁵⁰ Fida International 2012, 20-21.

erittäin tyytyväinen ja toinen koki jääneensä ilman minkäänlaista tukea. Sen sijaan lähetit, joiden esimiehet eivät asuneet samassa maassa, kokivat poikkeuksetta yhteydenpidon riittämättömänä.⁴⁵¹

Tässä tutkimuksessa kaikki uupuneet lähetit kuvasivat saaneensa tukea esimieheltä, kun taas kukaan ei-uupuneista ei tätä maininnut. Voisi ajatella niin, että esimiehen tuki kohdistuu niille, jotka sitä eniten tarvitsevat. Toisaalta jokainen työntekijä kaipaa esimiehen tukea työssään. Vaikka haastateltavat eivät tutkimushetkellä olleet uupuneita, uupumisen riski on kuitenkin olemassa, koska he työskentelevät vieraassa kulttuurissa ja monien paineiden keskellä. Kaikki ei-uupuneet toivatkin esiin esimiehen tuen puutteen. Yksi haastateltava kuvasi hämmennystään siitä, onko hän ymmärtänyt väärin esimiehen roolin, kun esimies oli jättänyt käsittelemättä hänen esiin tuomansa ongelman. Tämä oli johtanut luottamuspulaan ja tunteeseen, että hänen on selvitettävä yksin vaikeuksistaan.

Neljä lähettiä kertoi ongelmista esimiehen kanssa. Näistä kolme oli uupuneita. Yhden ongelma oli paikallisen esimiehen kanssa, mutta hän sai tukea kotimaasta. Muilla oli ongelmia suomalaisen esimiehensä kanssa. Asia puhututti heitä paljon, erityisesti uupuneita lähettejä. He kokivat ristiriitojen myötä, että heidän asiantuntijuutensa ei luotettu myöskään Fidan Suomen toimistossa heidän erityisalaansa koskevista asioista.

⁴⁵¹ Asikainen 2011, 74-75.

Parisuhde ja perheen ihmissuhteet

Allenin (1988) mukaan perheongelmat ovat keskeisin syy siihen, että lähetti lopettaa työnsä kesken kauden. Sen vuoksi perheongelmiin on syytä puuttua.⁴⁵² Kruckber ja Straffordin (1988) tutkimuksen mukaan 82 % läheteistä piti perheohjausta tärkeänä kenttäohjauksen aikana.⁴⁵³ Toisaalta Jones ja Jones (1995) toteaa lähettien perheillä olevan kentällä vähemmän ristiriitoja kuin kotimaassa asuvilla perheillä.⁴⁵⁴ Foyle (1988, 2001) toteaa vieraassa kulttuurissa asumisen tuovan monenlaisia paineita parisuhteeseen. Hän toteaa parisuhteen tukemisen olevan ensiarvoisen tärkeää.⁴⁵⁵

Kuusi kahdeksasta lähetistä totesi haastavan elämän ulkomailla tuovan omat ristiriitansa parisuhteeseen. Kaksi uupunutta lähettiä painotti puolison olevan vaikeuksissa ainoa tuen lähde, minkä vuoksi he näkivät parisuhteen pelkästään hyvänä.

Kuusi haastateltavaa kuvasi perheen ja lasten kautta tulleita kuormitustekijöitä, kuten vaikeuksia löytää hoito- tai koulupaikkaa, lasten kiusaamista tai eristäytyneeksi jäämistä ja sairastelukierrettä. Osa kuvasi myös lasten sopeutumisongelmia perheen muutoksissa. Lisäksi yhtä lähettiä kuormitti huoli kotimaassa asuvasta aikuisesta lapsesta ja molempien lähettien iäkkäistä äideistä.

Kuusi lähettiä mainitsi kuitenkin parisuhteen tärkeäksi voimavarakseen ja kuvasi myös parisuhteessa olevia myönteisiä

⁴⁵² Allen 1988, 423.

⁴⁵³ Kruckber & Strafford 1988, 178-179.

⁴⁵⁴ Jones & Jones 1995, 123.

⁴⁵⁵ Foyle 1988, 197-201; 2001, 167-170.

asioita. Viisi piti tärkeänä sitä, että lasten hoito- ja kouluasiat ovat järjestyneet ja lapset ovat sopeutuneet vieraaseen kulttuuriin. Pohjasävyksi jäi, että parisuhde ja perhe koettiin ennemminkin voimavarana, vaikka ajoittain perheasiat myös kuormittivat. Uupuneet ja ei-uupuneet lähetit eivät eronneet tässä asiassa.

Lähiympäristö ja ystävät

Seitsemän haastateltavaa koki saaneensa tukea jaksamiseensa lähiympäristöstä ja ystäviltä. Yleensä ystävät nähtiin pelkästään tuen lähteinä, ei koskaan kuormittavina.

Viisi haastateltavaa mainitsi vertaistuen puutteen. Kaikki uupuneet lähetit kuuluivat tähän ryhmään. He käyttivät myös enemmän aikaa tämän ongelman kuvaamiseen kuin se yksi ainoa ei-uupunut lähetti, joka mainitsi tästä asiasta. Voisi olettaa, että eläminen seudulla, jossa ei löydy suomalaisia tai länsimaalaisia yhteistyökumppaneita, altistaa uupumiselle.

Työnantajan tarjoama ammatillinen tuki ja sen riittävyys

O'Donnellin (2011) malli työntekijöiden tuen järjestämisestä löytyy sivulta 11 tässä raportissa. Siinä O'Donnell kuvaa lähetin tukea laajenevin ympyröin. Lähetin omat stressinhallintakeinot, lähettien keskinäinen tuki sekä lähettäjien, lähettävän seurakunnan ja lähetysjärjestön tuki on kuvattu jo omissa osioissaan. Tässä kuvaan vielä ammattilaisten antamaa tukea sellaisena kuin lähetit kuvasivat sitä haastatteluissa. Internetin kautta saatua kansainvälistä tukea kukaan haastateltavista ei maininnut.

Kolme uupunutta lähettiä kertoo saaneensa tukea joltakin ammattilaiselta. Lisäksi kolme mainitsee saaneensa apua koulutuksen kautta. Kukaan ei-uupunut ei ole käyttänyt ammattitukea jaksamiseensa. Ammatillisesta tuesta mainitaan työterveyshuolto, työpsykologi, mentori, työnohjaus ja lähettikauden jälkeinen paluuryhmä.

Viisi haastateltavaa on tyytymätön saamaansa tukeen. Tähän ryhmään kuuluu myös yksi ei-uupunut haastateltava. Osa tukea saaneista oli tyytyväinen ainakin osaan saamastaan tuesta, mutta koki jonkin toisen osa-alueen jääneen vaillinaiseksi. Kahdella lähetillä ei ollut työterveyshuoltoa. Yksi oli tyytymätön siitä, että psyykkisiä asioita ei oteta huomioon työterveyshuollon paluutarkastuksissa. Yksi lähetti oli tyytymätön siihen, että ei ollut järjestetty psyykkistä jälkipuintia traumaattisen tilanteen jälkeen. Toinen taas totesi, että itsen oli huolehdittava siitä, että psyykkinen jälkipuinti järjestettiin. Yksi lähetti toivoi selkeämpiä ohjeita, miten tulee toimia, jos tarvitsee apua. Kaksi lähettiä olisi kaivannut työnohjausta työyhteisön ongelmien käsittelyyn. Yksi toivoi, että heille tarjotut ammattilaiset olisivat paremmin perehtyneitä lähettien työhön.

Suhtautumisessa koulutukseen näkyi se, että lähetit aktiivisesti etsivät itselle apua tarvitessaan. Uupuneet lähetit mainitsivat saaneensa apua lähettipäiviltä. Osa heistä mainitsi juuri kesän 2014 lähettipäivät, joille kaikki osallistuivat. Kuitenkin ne, joilla oli enemmän työstettävää, olivat ottaneet käsitellyt asiat enemmän omikseen ja kokivat saaneensa niistä apua.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhteenveto

Olen tässä tutkimuksessa selvittänyt, miten Fida International ry:n lähetit jaksavat ja mikä auttaa heitä jaksamaan työssään. Olen selvittänyt sekä kuormittavia että voimavaratekijöitä lähetin työuran eri vaiheissa. Lisäksi olen analysoinut, mitä tukitoimia lähetit ovat käyttäneet ja mitä tukitoimia he olisivat tarvinneet itselleen tai perheelleen. Kuvitteellisen tapausesimerkin, Kyösti Kytin kautta olen kuvannut uupuneen lähetin profiilin, josta tässä yhteenvedossani nostan esiin vain uupuneita kuvaavat asiat.

Kesän 2014 lähettipäivillä 49 lähettiä täytti BBI-15 – kyselyn, jonka perusteella arvioin vastanneiden lähettien työuupumuksen tasoa. Tehdyn kyselyn perusteella noin 1/3:lla vastanneista oli työuupumusta. Noin kahdeksalla prosentilla työuupumus oli vakavaa. Lähettien työuupumus oli suurempi kuin suomalaisilla työikäisillä yleensä, kun sitä verrattiin Terveys 2000-tutkimuksen tuloksiin. Etenkin vakavan työuupumuksen osuus oli huomattavasti suurempi: Terveys 2000-tutkimukseen vastanneilla vakava-asteisia oireita oli vain 2.5 prosentilla.⁴⁵⁶ Lähettien uupumisessa painottuivat ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja kyynistyminen työssä. Tämän tuloksen pohjalta voisi päätellä, että lähettien jaksamiseen olisi syytä paneutua.

Näistä 49 lähetistä haastattelin kahdeksaa lähettiä, joista tutkimushetkellä neljä oli uupunutta ja neljä ei. Haastatteluissa nousi esiin neljä pääteemaa, joita kaikki haastateltavat käsittelivät: kuormitus- ja voimavaratekijät elämässä, avun lähteet

⁴⁵⁶ Ahola et al. 2004, 4209-4111.

ja puutteet tuessa. Haastateltavat pohtivat teemoja suhteessa itseen, läheisiin ja lähiympäristöön sekä työhön. Samat tekijät saattoivat olla sekä kuormitus- että voimavaratekijöitä elämässä. Kuvaan pääteemoja edellä mainitun kolmiluokkaisen jaottelun pohjalta: suhteessa itseen, läheisiin ja työhön.

Lähetti itse tarkastelun kohteena

Haastattelujen perusteella kutsu ja oma henkilökohtainen valmistautuminen oli nähty tärkeäksi ja siihen oli myös panostettu. Monet tutkijat pitävätkin henkilökohtaista kutsua tärkeänä työssä jaksamiselle ja oman motivaation ylläpitämiselle vaikeissa oloissa.⁴⁵⁷

Terveystarkastukset tehtiin juuri ennen lähtöä eivätkä ne enää vaikuttaneet lähtöpäätökseen. Kahdella haastateltavalla ei edes ollut järjestetty työterveyshuoltoa eikä heillä ole ollut koko työuran aikana mitään terveystarkastuksia. Työterveyshuollon tarkastuksissa kiinnitetään vain vähän huomiota psyykkiseen jaksamiseen. Lähettihuollon asiantuntijat ja tutkijat pitävät kuitenkin tärkeänä tarkkoja fyysisiä terveystarkastuksia sekä psyykkisen eheyden ja stressaantuneisuuden selvittämistä, sillä terveydelliset ongelmat ovat yksi keskeisimpiä ennenaikaisen lopettamisen syitä ja ennen lähtöä esiintyvä stressaantuneisuus ennustaa psyykkisiä ongelmia kohdemaassa.⁴⁵⁸

Haastateltavat eivät osanneet kuvata omia stressinhallintataitojaan voimavaroikseen, mutta ne tulivat esiin keskusteltaessa siitä, mikä auttaa stressaavissa tilanteissa.

⁴⁵⁷ Foyle 1998, 42; Salmi 2001, 198-1999; Frestadius 2006, 2, 83-84; O'Donnell 2001, 41-43.

⁴⁵⁸ O'Donnell 2011, 43-44; Foyle 2001, 255-256; Metsänen 2007; Ruud & Lavik 1999, 22; Ruud 199c, 10.

Haastatteleman lähettimet käyttivät monipuolisia stressinhallintakeinoja jaksakseen työssään. Uupuneet lähettimet eivät kuitenkaan maininneet keinoja, joilla he olisivat yrittäneet poistaa stressin syyt työssään, kuten ei-uupuneet tekivät. Sen sijaan he keskittyivät oman asenteen ja ajattelun muuttamiseen sekä oman olon helpottamiseen vaikeassa tilanteessa.

Sopeutuminen tilanteeseen tuntui olevan keskeisempi tavoite kuin olosuhteiden muuttaminen. On todennäköistä, että uupuneet lähettimet elivät tilanteessa, jossa ei voinut vaikuttaa omaan työhön.

Stressinhallinnan ongelmat näkyivät lähinnä väsyneisyytenä ja nukkumisongelmina. Muutama lähetti kertoi myös keinoja, joita he käyttivät nukkumisongelmien helpottamiseen. Kyseessä oli lähinnä ajatusten suuntaaminen pois työstä ja huolista sekä rentoutuminen, mitkä ovat relevantteja lääkkeettömän unettomuuden hoitokeinoja.

Läheiset ja lähiympäristö

Kirjallisuudessa perhe ja parisuhde on nostettu keskeiseksi tekijäksi lähettimen jaksamisessa. Perheongelmat ovat yksi keskeinen syy työn lopettamiseen kesken kauden.⁴⁵⁹ Vieraassa kulttuurissa asuminen tuo paineita parisuhteeseen, ja jokainen perheenjäsen joutuu käymään läpi oman sopeutumisprosessinsa vieraassa kulttuurissa elämiseen.⁴⁶⁰

Tässä tutkimuksessa parisuhde ja perhe nähtiin ennemminkin voimavarana ja tukea antavana kuin kuormittavana tekijänä. Vaikka kuusi haastateltavaa käsitteli niitä ristiriitoja ja kuormituksia, joita perheen muuttaminen vieraaseen kulttuuriin

⁴⁵⁹ Allen 1988, 423,

⁴⁶⁰ Foyle 1988, 197-201; 2001, 167-170; Tikka 2004.

tuo parisuhteeseen ja kaikille perheenjäsenille, myönteinen kokonaiskuva sävytti vastauksia. Monet näkivät perheen myös voimavarana, ja erityisesti puolisolta saatavaa tukea korostettiin. Kaksi uupunutta lähetti koki puolison olevan vaikeuksissa ainoa tuen lähde, ja he näkivät parisuhteen pelkästään hyvänä. Yhtä lähettiä kuormitti huoli kotimaassa asuvasta aikuisesta lapsesta ja molempien lähettien iäkkäistä äideistä. Yksi haastateltava olisi toivonut lähetyslinjalla käsiteltävän enemmän arjen ongelmia ulkomailla ja kehityksmaan arjessa, mikä viittaa jonkinlaiseen tuen tarpeeseen perheasioissa.

Ystäviltä, sukulaisilta ja muilta läheisiltä haastateltavat toivoivat ennen muuta tukea. Seitsemän haastateltavaa kuvaakin, millaista tukea he ovat perheen ulkopuolisilta läheisiltä saaneet. Viisi haastateltavaa mainitsee myös vertaistuen puutteen. Tällaista ongelmaa on ollut kaikilla uupuneilla läheteillä. Usein kyse oli siitä, että toisia suomalaisia tai länsimaalaisia ei ollut riittävän lähellä, jotta heidän kanssaan olisi voinut olla säännöllisessä kontaktissa. Kontaktit jäivät yleensä puheluiden, sähköpostien ja Skype-yhteyden varaan. Psyykkistä tukea järjestettäessä olisi huomioitava se, että uupumiselle voi altistaa eläminen seudulla, jossa ei löydy suomalaisia tai länsimaalaisia yhteistyökumppaneita.

Työ ja työolosuhteet

Kuusi haastateltavista oli käynyt lähetyslinjan. Puolet heistä piti opetusta liian teoreettisena. Tutkimusten mukaan tietopohjaisen opetuksen lisäksi tarvitaan kokemuspohjaista

opetusta ja itsereflektiota opittujen asioiden sisäistämiseksi.⁴⁶¹

Joidenkin haastateltavien vastausten perusteella voi päätellä, että opetukseen kuuluu itsereflektio ainakin jonkin verran, sillä kaksi haastatelluista kertoi koulutuksen aikana itsetuntemuksensa syventyneen. Kaiken kaikkiaan voi päätellä, että lähetyslinja on tarpeen. Se suojaa uupumiselta erityisesti silloin, kun opiskelija löytää sieltä eväitä työhönsä.

Tyytyväisyys työn sisältöön liittyi selkeästi omaan kutsumukseen. Jos työ oli oman kutsumuksen mukaista, se koettiin mielekkäänä. Kutsumuksen vastainen työ koettiin kuormittavana. Osa haastatelluista mainitsi työssä sekä voimavara- että kuormittavia tekijöitä. Mielekkäässä työssä kuormitusta voi tuoda suuri ihmissuhdekuormitus ja kärsimyksen kohtaaminen. Kaikki haastateltavat kokivat, että olivat jollain tavalla pystyneet työstämään työn sisältöön liittyviä kuormitustekijöitä esim. muuttamalla työn kuvaa tai rajaamalla ihmissuhdekuormitusta.

Työoloihin liittyvissä tekijöissä käsiteltiin työn järjestelyitä, sopeutumista uuteen kulttuuriin ja haastateltavan kokemia traumaattisia tilanteita työuran aikana. Kaikki haastateltavat kuvasivat uuteen kulttuuriin sopeutumisen kuormittavuutta. Osa ei ollut valmis käyttämään niin voimakasta termiä kuin kulttuurishokki. He puhuisivat ennemminkin kulttuuriväsymyksestä, mitä voi olla myös sopeutumisen jälkeen. Kolme haastateltavaa kuvasi Obergin 1970-luvulla kehittämän U-käyrän muotoisen sopeutumisprosessin.⁴⁶² Kaksi haastateltavaa kuvasi myös paluustressiä eli identiteettiongelmia Suomi-kauden

⁴⁶¹ Jones & Jones 1995, 23; Sheffield 2007, 22-28; Ojanen 2002, 124-125.

⁴⁶² Obergin teoria teoksessa Ruud 1999a, 12; Tikka 2004, 52-53.

aikana. Joillakin kielen oppiminen oli jossain maassa tuottanut ongelmia. Kahdelle yhtäkkinen muutos kesken omien suunnitelmien lisäsi sopeutumisen vaatimusta.

Kuusi haastateltavaa toi esiin työn järjestelyihin liittyviä ongelmia, joista keskeisin oli työn rajaamisen ongelmat. Kaksi koki itsellä olevan liikaa töitä, kun taas kaksi kertoi niitä olevan liian vähän. Lisäksi oli ongelmia palkkausasioissa sekä työnjaossa. Työn rajaaminen ja työnjako mainittiin myös myönteisinä asioina: kaksi haastateltavaa piti voimavarana sitä, että tehtäväkuva on selkä ja yksi oli tyytyväinen hyvään ja toimivaan työnjakoon. Muina työn järjestelyihin liittyvinä myönteisinä asioina mainittiin työajan seuranta, työtä tukeva johtajuus ja työterveyshuolto.

Neljä haastateltavaa kuvasi työuran aikana tapahtuneita traumakokemuksia. Nämä kaikki neljä olivat uupuneita lähettejä. Osalle ei ollut järjestetty minkäänlaista psyykkistä jälkipuintia, ja yksi sai sen vasta pyytäessään itse jälkikäteen Suomessa. Tämän tutkimuksen perusteella traumaattinen kokemus työssä voi olla yksi vahvasti uupumiseen johtava tekijä, joten sen jälkihoitoon pitäisi panostaa huomattavasti enemmän kuin mitä näiden haastateltavien kohdalla on tapahtunut.

Reilu puolet koki voimavaroinaan hyvät ihmissuhteet kohdemaassa ja omassa työssään. Lähes yhtä moni kuvasi joko aiempia tai tämänhetkisiä ongelmia työpaikan ihmissuhteissa. Lisäksi neljä kuvasi ongelmia esimiehen kanssa ja viisi koki jääneensä ilman riittävää esimiehen tukea. Teema puhutti paljon niitä, joilla oli vaikeuksia.

Salmin (2001) mukaan hyvä työilmapiiri ja esimiehen tuki ovat keskeisiä hyvän työmotivaation edellytyksiä.⁴⁶³ Ilmarinen (2015) painottaa, että erityisesti esimiehet luovat työssään toimivat edellytykset työn tekemiselle ja työssä jaksamiselle.⁴⁶⁴ Kristillisessä johtajuudessa keskeiseksi malliksi on noussut Jeesuksen tapa toimia palvelevana johtajana, joka voimaannuttaa työntekijöitä ottamaan vastuuta, osoittaa heille heidän piilevät kykynsä ja lahjansa sekä innostaa heidät työhön.⁴⁶⁵

Tämän tutkimuksen perusteella sekä työilmapiiriasioiden hoito että esimiehen tuen saaminen eivät olleet täysin onnistuneet. Yllättävää oli, että kaikki uupuneet lähetit olivat saaneet esimieheltään tukea, kun taas vain yksi ei-uupunut lähetti koki samoin. Ei riitä, että työntekijää tuetaan vasta, kun hänellä alkaa olla työn jaksamisen ongelmia. Riittävä tuki voi auttaa, että jaksamisongelmia ei edes synny. Lisäksi työyhteisön ilmapiiriongelmiin on syytä puuttua mahdollisimman nopeasti, sillä ne ovat tutkimusten mukaan yksi suurimmista työn stressitekijöistä.⁴⁶⁶

Fida Internationalin ja Suomen helluntaiseurakuntien keskinäisen työnjaon pohjalta seurakuntien rooli lähettien tukemisessa pitäisi korostua, sillä seurakunta lähettää lähetit työhönsä. Pirolo (1999) painottaa lähettäjän roolia.⁴⁶⁷ Haastatteluissa seurakunnan merkitys näkyi, sillä haastateltavat käsittelivät seurakuntaa runsaasti joka pääteeman kohdalla.

⁴⁶³ Salmi 2001, 198-199.

⁴⁶⁴ Ilmarinen 2015.

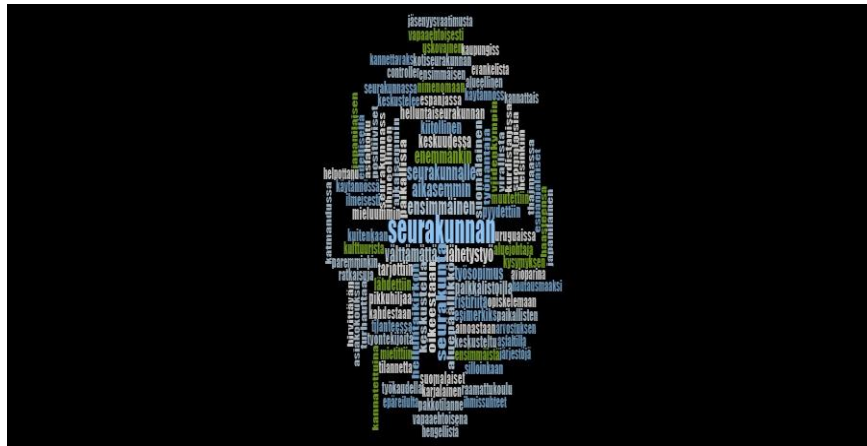
⁴⁶⁵ Salminen & Toivanen 2011, 49, 67, 145.

⁴⁶⁶ Gish 1988, 387-388; Carter 1999, 105; Helander 2001, 63-65; Hakanen 2005, 220; Siljander 2009, 122; Eeningenburg & Bliss 2010, 103, 110; Asikainen 2011, 94-96.

⁴⁶⁷ Pirolo 1999.

Nvivo-ohjelmassa sana seurakunta asettui kaikissa osa-alueissa sanojen keskiöön (ks. kuvio 28)

Kuvio 28: World Frequency Query



Neljä lähettiä koki saavansa tukea lähettävältä seurakunnalta. Kahdella heistä oli ollut seurakunnan kanssa myös ongelmia. Yksi uupunut lähetti koki seurakunnan asenteen kuormittavana. Hänellä oli erilainen näky työstä ja hän koki arvostuksen puutetta seurakunnan taholta. Neljä lähettiä oli tyytymättömiä seurakunnan antamaan tukeen. Kolme näistä oli uupuneita lähettejä. Seurakunnan roolia lähettien tukemisessa on syytä tuoda selkeämmin esille ja antaa seurakunnille eväitä lähettiensä tukemiseen.

Ammatillista tukea oli saanut kolme uupunutta lähettiä. Näyttää siltä, että ammatillinen tuki ohjautuu oikein. Kuitenkin siinä on vielä puutteita. Lähettien itse täytyy olla omatoimisia sen saamiseksi. Ainakin traumaattisissa tilanteissa työnantajan tulee

tarjota tukea työntekijälle. On epäselvyyttä siitä, mitä kautta itselle voi hakea tukea. Työyhteisön ilmapiiriongelmiin ei puututa työnohjauksen keinoin. Lähettejä tukevien työntekijöiden tulisi olla riittävän perehtyneitä lähettien työhön.

Vain uupuneilla näkyneet asiat

Vaikka lähettikoulutusta kritisoitiin jonkin verran, sen merkittävyttä osoittanee se, että molemmat lähetit, jotka eivät olleet käyneet lähettikoulutusta, olivat uupuneita. Haastatteluja analysoidessa jäi vaikutelma, että ainakin toinen heistä olisi hyötynyt lähettikoulutuksesta. Se olisi auttanut lähettiä ottamaan ammatillisemman otteen työhönsä ja auttanut myös paremmin rajaamaan sitä.

Haastateltujen uupuneiden lähettien työ ei ollut lähtenyt toivotulla tavalla käyntiin tai he olivat joutuneet kokemaan oman työn alasajon. Vahvan kutsumuksen omaavalle lähetille molemmat tilanteet ovat vaikeita. Tällaisissa tilanteissa lähetit eivät pystyneet poistamaan stressin syytä. Heille jäi ainoiksi keinoiksi muuttaa omaa asennettaan sekä helpottaa omaa oloaan suuntaamalla ajatukset muuhun ja huolehtimalla omasta hyvinvoinnista. Tilannetta pahensi vielä se, että vertaistukea ei löytynyt – riittävän lähellä ei ollut suomalaisia tai länsimaalaisia työntekijöitä.

Tämän tutkimuksen mukaan tämäntyyppisessä tilanteessa elävän lähetin jaksamiseen on syytä kiinnittää erityistä huomiota. Haastattelujen perusteella ammatillinen apu ja esimiehen tuki olivat suuntautuneet juuri uupuneisiin lähetteihin. Tosin olisi kiinnitettävä huomiota myös tilanteisiin, jotka aiheuttavat

uupumiseen uhkaa, kuten työpaikan ihmissuhdeongelmat ja ristiriitaiset välit esimiehen kanssa. Jokainen työntekijä tarvitsee aika ajoin esimiehen tukea ja myönteistä palautetta häneltä.

Lisäksi kaikki uupuneet lähetit olivat kokeneet traumaattisen tapahtuman jossakin työuransa vaiheessa, useimmat aika lähihistoriassa. Vaikka kahdelle oli järjestetty mahdollisuus käsitellä asiaa jälkikäteen ammattilaisen kanssa, tuki ei ollut ollut riittävä tai uupuminen ei ollut vielä helpottunut. Psykkisen jälkipuinnin yhteydessä on muistettava, että pelkkä jälkipuinti ei usein riitä. On huolehdittava myös jatkohoidosta ja tilanteen seurannasta. Mitchell ja Everlyn (2001) on kehittänyt toimintaohjeet traumojen käsittelyyn. Niihin kuuluu psyykkisen jälkipuinnin lisäksi etukäteisvalmennus, kriisin aikaisen tilanteen hyvä hoito, jälkipuinnin jälkeinen hoito ja seuranta.⁴⁶⁸

Tutkimuksen pohjalta nousseet suositukset

Tutkimukseni pohjalta voi päätellä, että lähettien työuupumus on muuta suomalaista työikäistä väestöä yleisempää ja vakavaa uupumista on keskimääräistä enemmän. Niinpä lähettien jaksamiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota uupumisen ja sairastumisen riskin ehkäisemiseksi.

Haastattelujen perusteella nousi esiin kahdeksan toimenpide-ehdotusta lähettien työssä jaksamisen parantamiseksi. Ehdotukset liittyvät lähettikoulutukseen, työterveyshuollon järjestämiseen, tukeen ensimmäisellä lähettikaudella, erityisen tuen järjestämiseen, kun työ ei etene ja vertaistukea ei löydy, traumaattisten tapahtumien käsittelyyn, työpaikan

⁴⁶⁸ Mitchell & Everlyn 2001, 6-7.

ihmissuhdeongelmien käsittelyyn ja lähettävän seurakunnan valmentamiseen.

- 1) Pelkkä tietopuolinen opetus lähettikoulutuksessa ei riitä. Erityisesti vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitojen, kulttuurikompetenssin ja uuteen kulttuuriin liittyvien sopeutumisen aiheuttamien tunteiden tunnistamisen opetuksessa tarvitaan kokemuspohjaista opetusta ja itsereflektion käyttöä opittujen asioiden sisäistämiseksi. Opetuksen sisällössä on huomioitava myös opiskelijoiden lähtötaso ja tarpeet ja muokattava opetusta sen mukaisesti. Osittain eriytynyt opetus tuottaa parhaan tuloksen.
- 2) Kaikille läheteille on järjestettävä työterveyshuolto. Terveystarkastukset on tehtävä riittävän ajoissa, jotta mahdollisiin fyysisiin sairauksiin ehditään puuttua ennen lähtöä. Työterveystarkastuksissa on otettava huomioon myös lähettien psyykkinen jaksaminen ja on huolehdittava sen hoitamisesta. Jos kolmen kerran tapaamiset työpsykologin luona eivät riitä, lähetti ja/tai lähettiperhe on ohjattava myös muuhun hoitoon/terapiaan. Tieto työterveyshuollon palveluista samoin kuin muistakin tukimuodoista olisi välitettävä läheteille selkeästi ja yksiselitteisesti.
- 3) Ensimmäisenä kautena lähettien tukemiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Mentori-käytäntö toimisi tässä alkuvaiheessa työnohjausta paremmin.
- 4) Erityistä tukea tarvitsevat ne lähetit, joiden työ ei etene toivotulla tavalla tai joilla ei luontaisesti ole vertaistukea omalla asuinalueellaan. Esimiehen on tarpeen olla heihin

yhteydessä tavallista tiiviimmin ja tarvittaessa järjestää työnohjausta, koulutusta tai vertaistukiryhmiä. Suomi-kaudella heitä olisi syytä ohjata aktiivisesti paluuryhmiin, joita läheteille Suomessa järjestetään.

- 5) Traumaattisten tilanteiden käsittelyyn on syytä kiinnittää huomiota. Jokaisen traumaattisen tilanteen jälkeen on tarjottava psyykkisen jälkipuinnin mahdollisuutta. Tämä ei kuitenkaan riitä, vaan lähetit tarvitsevat jo ennakkovalmentamista traumaattisten tilanteiden käsittelyyn, heistä on pidettävä hyvä huoli kriisitilanteen aikana ja jälkipuinnin jälkeinen jatkohoidon tarve on selvitettävä sekä järjestettävä seuranta sen selvittämiseksi, miten ihminen on päässyt irti tapahtuneesta.
- 6) Työpaikan ihmissuhdeongelmiin on tartuttava mahdollisimman pian. Ensimmäisessä vaiheessa esimiehen tulisi käsitellä niitä. Tarvittaessa on pyydettävä yhteistyönohjausta mieluiten työntekijöiltä, jotka riittävän hyvin tuntevat lähettien elämänolot ja työyhteisön toimintatavat.
- 7) Esimiehet tarvitsevat koulutusta työntekijöiden psyykkisestä tukemisesta ja työyhteisöjen ongelmatilanteiden käsittelystä. Esimiehille on jätettävä riittävästi aikaa ihmisten johtamiseen (ns. leadership-johtajuus).
- 8) Lähetävien seurakuntien on ymmärrettävä oma roolinsa lähettäjinä. Seurakunnat tarvitsevat koulutusta ymmärtääkseen oikein oman roolinsa ja osatakseen tukea

omia lähettejään. Kairos-tyyppinen koulutus tuntuu tähän sopivalta työvälineeltä.

Jatkotutkimuksen tarve

Tässä tutkimuksessa selvitettiin lähettien psyykkistä jaksamista hyvin laajalla näkökulmalla. Tavoitteena oli nostaa esille työkyvyn talomallista kumpuavia asioita. Monet aiemmat tutkimukset ovat vain muutamasta jaksamiseen vaikuttavasta osatekijästä. Tämän tutkimuksen pohjalta kiinnostaisi tutkia perusteellisemmin niitä osa-alueita, joissa on havaittu heikkouksia lähettien tuessa.

Työpsykologina minua kiinnostaisi toimintatutkimuksen tyyppinen tutkimus. Ei enää pitäydyttäisi sen selvittämisessä, mitä tarvitaan, vaan suunniteltaisiin malli toiminnan kehittämiseen ja tutkittaisiin tämän mallin toimivuutta. Esimerkkeinä tutkimuksesta nousevat mm.

1) Toimintamalli traumaattisten tilanteiden käsittelemiseksi:

Tällä hetkellä lähetyslinjalla käsitellään sitä, mikä on traumaattinen kriisi ja miten sellaisessa tilanteessa tulee toimia. Tämän tyyppinen etukäteisvalmentautuminen pitäisi järjestää kaikille läheteille, joiden koulutukseen tällainen opetus ei ole kuulunut. Sen jälkeen esimiesten on huolehdittava, että jokaisen traumaattisen kriisin jälkeen siihen osallisena oleville tarjotaan psyykkisen jälkipuinnin mahdollisuutta. Jälkipuinnin aikana arvioidaan myös jatkohoidon tarve ja sitä tarjotaan aktiivisesti. Seuranta traumaattisessa tilanteessa olleille järjestetään siitä huolimatta, ovatko he osallistuneet psyykkiseen

jälkipuintiin vai eivät. Tämän käytännön toimivuus näkyisi traumaattisessa tilanteessa olleiden seurantatapaamisella, josta saatuja tuloksia voisi tutkia.

- 2) Psyykkisen tilanteen parempi huomioiminen työterveyshuollossa: Työterveyshuollon normaaleihin käytäntöihin kuuluu se, että ammattihenkilö määrittelee työpsykologin tapaamisen tarpeen. Työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan ammattitaitoon kuuluu osata arvioida työntekijän psyykkistä hyvinvointia. Mikäli työhön kuuluu vahva psyykkinen kuormitus, työterveyshuollon sopimukseen ja toimintasuunnitelmaan työterveyshuollon toteuttamisesta voidaan kirjata, että terveystarkastuksiin kuuluu aina myös työpsykologin suorittama tilannearvio. Tällaisen muutoksen vaikuttavuutta voisi seurata asiakkaille järjestettävän kyselyn avulla ja/tai kirjaamalla, mihin toimenpiteisiin työpsykologin tapaaminen on johtanut.
- 3) Sen tutkiminen, miten esimiesten työnohjauskelliseen prosessiin perustuva koulutus vaikuttaa esimiesten toimintaan ja työyhteisöjen hyvinvointiin.
- 4) Tutkimus työyhteisöongelmiin puuttumisen vaikuttavuudesta: Esim. ParTy-kyselyllä (Parempi Työyhteisö –kysely) voidaan selvittää työyhteisön tila. Sen pohjalta tehdään toimenpidesuunnitelma työyhteisön parantamiseksi. Työyhteisön tilaa voidaan seurata uusintakyselyllä.

Edellä kuvatun kaltainen laajan kokonaiskuvan ja pienempiin osatekijöihin keskittyvän toimintatutkimuksen

vuorottelu auttaa oikeiden toimintatapojen löytämisessä lähettien jaksamisen parantamiseksi. Tänä vuonna erityisen tärkeäksi nousee kehitysyhteistyössä tapahtuneiden yt-neuvottelujen ja irtisanomisten vaikutusten seuranta ja tarvittava tuki työyhteisöille, joissa irtisanomisia on tapahtunut.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymytavan valintaan, pp.153-166. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Ahola, K.; Honkonen, T.; Kalimo, R.; Nykyri, E.; Aromaa, A. & Lönnqvist, J. 2004. Työuupumus Suomessa. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia. Suomen Lääkärilehti 43/2004, vsk. 59, pp. 4109-4113,
- Ali-Löytty, A. 2013. Musiikin kuunteluun perustuvien harjoitteiden hyödyntäminen työuupumuksen ennaltaehkäisyssä. Käytännön teologian pro gradu -tutkielma. Keuruu: Iso Kirja -opisto. University of Wales.
- Allen, F. 1988. Why Do They Leave? Reflections on Attribution.. Teoksessa: K. & O. M. O'Donnell (toim.) Helping Missionaries Grow: Reading in Mental Health and Missions. Pasadena, California, USA: William Carey Library, pp. 421-431.
- Anon. 1933/1938. Pyhä Raamattu. Helsinki: Suomen Pipliaseura.
- Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedon hallinta. [Online] Available at: www.metodix.com [Haettu 5 8 2015].
- Asikainen, P. 2011. Lähetystyöntekijöiden jaksaminen. Työyhteisön tuen luonne ja merkitys Fida Internationalin lähetystyöntekijöiden työssä jaksamiselle. Keuruu: Iso Kirja -opisto. University of Wales.
- Ayalon, O. 1995. Selviydyn! Yhteisön tuki ja selviytyminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Blomberg, J. 1999. Families in Mission: Issues and Resources.. Teoksessa: Enhancing Missionary Vitality. Palver Lake, Colorado, USA: Mission Training International, pp. 127-132.

- Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Lopuksi. Teoksessa: R. Blom & A. Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, pp. 220-236.
- Carr, K. 1999. Intervention and Debriefing. Teoksessa: *Enhancing Missionary Vitality*, pp. 303-312. Palmer Lake, Colorado, USA: Mission Training International.
- Carter, J. 1999. Missionary Stressors and Implications for Care. Teoksessa: J. Powell & J. Bowers (toim.) *Enhancing Missionary Vitality*, pp. 101-106. Palmer Lake, Colorado: Mission Training International.
- Chase, S. 2011. Narrative Inquiry. Teoksessa: Denzin, K. & Lincoln, Y. Denzin (toim.) *The SAGE Handbook of Qualitative Research*, pp. 421-432. Thousand Oaks, California, USA: SAGE Publications Ltd.
- Christians, C. 2005. Ethics and Politics in Qualitative Research. Teoksessa: Denzin, N. & Lincoln, Y. (toim.) *The Handbook of Qualitative Research*, pp. 139-164. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications, Ltd.
- Cousineau, A., Hall, M., Rosik, C. & Hall, T. 2010. Predictors of Missionary Job Success: A Review of the Literature and Research Proposal. Vol. 29 (No. 4, s. 354-364).
- Cullberg, J. 1977. *Tasapainon järkkyyssä*. Helsinki: Otava.
- Cutcliffe, J. & McKenna, H. 1999. Establishing the Credibility of Qualitative Research Findings: The Plot Thickens. *Journal of Advanced Nursing*, 30 (2), pp. 374-380.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. 2005a. Introduction. Teoksessa: Denzin, N. & Lincoln, Y. (toim.) *Handbook of Qualitative Research*, pp. 1-19. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. 2005b. Locating the Field. Teoksessa: Denzin, N. & Lincoln, Y. (toim.) *The Handbook of Qualitative Research*, pp. 33-41. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications, Ltd.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. 2005c. The Art and Practices of Interpretation, Evaluation, and Representation. Teoksessa:

- Denzin, N. & Lincoln Y. (toim.) The Handbook of Qualitative Research, pp. 909-914. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications Ltd.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. 2008. Teoksessa Denzin, N. & Lincoln, D. (toim.) The Interview. From Neutral Stance to Political Involvement, s. 47. Thousand Oaks, California: Sage Publications Ltd.
- Denzin, N., 1989. Interpretive Biography. Illinois: Sage Publications, Inc.
- Denzin, N. 2009. Qualitative Inquiry Under Fire. Walnut Creek, Californie: Left Coast Press Inc.
- DiCicco-Bloom, B. & Grabtree, B. 2006. The Qualitative Research Interview. Osa/vuosikerta 40, pp. 314-321.
- Dye, T. 1988. Stress-Producing Factors in Cultural Adjustment. Teoksessa O'Donnell, K. & O'Donnell, M. (toim.) 1988. Helping Missionaries Grow: Reading in Mental Health and Missions, s. 335-351. Pasadena, California, USA: William Carey Library.
- Dyregrov, A. 1994. Katastrofipsykologian perusteet. Tampere: Vastapaino.
- Eeningenburg, S. & Bliss, R. 2010. Expectations and Burnout. Women Surviving the Great Commission. Pasadena, CA: William Carey Library.
- Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat - laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, pp. 179-203. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, pp. 25-44. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Fida International. 2012. Lähtijän ja lähettäjän käsikirja. Helsinki: Fida International.

- Figley, C. 1995. Introduction. Teoksessa: C. Figley (toim.)
Compassion Fatigue. Coping with Secondary Traumatic
Disorder in Those Who Treat the Traumatized, pp. xii-xxii.
New York & London: Brunner-Routledge.
- Figley, C. 2002. Introcuction. Teoksessa: C. Figley (toim.)
Treating Compassion Fatigue, pp. 1-14. New York &
London: Routledge.
- Finlex 2008. Laki yksityisyyden suojasta. [Online]
Available at:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2008/20080511>
[Haettu 23 12 2011].
- Finlex, 2015. Työterveyshuoltolaki. [Online]
Available at:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L3P13>.
[Haettu 6 4 2015].
- Fontana, A. & Frey, J. 2008. Teoksessa Denzin, N. & Lincoln, D.
(toim.) The Interview. From Neutral Stance to Political
Involvement, pp. 115-160. Thousand Oaks, California: Sage
Publications Ltd.
- Foyle, M. 1988. Stress Factor in Missionary Marriages.
Teoksessa: O'Donnell, K. & O. (toim.) Helping Missionaries
Grow: Reading in Mental Health and Missions, pp. 186-193.
Pasadena, California, USA: William Carey Library.
- Foyle, M. 2001. Honorably Wounded. Stress among Christian
Workers. Toinen painos. Grand Rapids, Michigan, USA:
Monarch Books.
- Frestadius, I. 2006. Matkaan lähetetyt. Itä-Afrikkaan vuosina
1986-2000 kehitysyhteistyöhön lähteneiden henkilöiden
lähettämiskokemuksia. Käytännön pro gradu -tutkielma.
University of Wales.
- Freystätter, H. & Mattila, V.-M. 2011. Finanssikriin
vaikutuksista Suomen talouteen. [Online]
Available at: www.suomenpankki.fi/pdf/167911
[Haettu 20 7 2015].

- Gardner, L. 1988. Proactive Care of Missionary Personnel.
Teoksessa O'Donnell, K. & O'Donnell, M. (toim.) Helping Missionaries Grow: Reading in Mental Health and Missions, s. 432-443. Pasadena, California, USA: William Carey Library.
- Gentry, E. & Baranowsky, A. & Dunning, K. 2002. ARP: The Accelerated Recovery Program for Compassion Fatigue.
Teoksessa: C. Figley (toim.) Treating Compassion Fatigue, pp. 129-138. New York & London: Routledge.
- Giorgi, A. 2009. The Descriptive Phenomenological Method in Psychology. A Modified Husserlian Approach. Pittsburgh, Pennsylvania: Duquesne University Press.
- Giorgi, A. 2011 (ens. painos 1985). Sketch of a Psychological Phenomenological Method. Teoksessa: A. Giorgi (toim.) Phenomenology and Psychological Research. 15. painos, pp. 8-22. Pittsburgh, Pennsylvania.: Duquesne University Press.
- Gish, D. 1988. Sources of Missionary Stress. Teoksessa: O'Donnell, K. & O. (toim.) Helping Missionaries Grow: Reading in Mental Health and Missions, pp. 379-389. Pasadena, California, USA: William Carey Library.
- Graham, T. 1988. How to Select the Best Church Planters.
Teoksessa: K. O'Donnell & M. O'Donnell (toim.) Helping Missionaries Grow, pp. 46-54. Pasadena, California, USA: William Carey Library.
- Guy, J. 2011. A holistic model: Psychological/spiritual support for workers. [Online]
Available at: <http://www.headington-institute.org/Default.aspx?tabid=1334>
[Haettu 16 11 2011].
- Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkinen, H. 2003. Narratiivisuus - ei yksi vaan monta tarinaa.
Teoksessa: H. Heikkinen & L. Syrjälä (toim.) , pp. 184-197. Helsinki: Kansanvalistusseura.

- Helander, E. 2001. Kutsumus kantaa. Naislähetit Suomen Lähetyseuran työssä toisen maailmansodan jälkeen. Helsinki: Suomen Lähetyseura.
- Hicks, R. 2002. Doing Member Care in Red Zones: Examples from the Middle East. Teoksessa O'Donnell, K. (toim.) Doing Member Care Well, pp. 193-196. Pasadena, USA: William Carey Library.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Honkanen, H. & Nyman, K. 2001. Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Honkonen, T. 2012. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, K.-P.; Antti-Poika, M. & Utti, J. (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hyvönen, S. 2011. Kaksi sähköpostia työterveyshuollon järjestämisestä Fida Internationalin läheteille. Marras-joulukuussa 2011. Helsinki. Julkaisematon.
- Hämäläinen, A. 2005. Leadership: The Spirit and the Structure. Missiological Perspectives for Designing Church and Mission Bodies. A Thesis Submitted to the Faculty of Doctor of Ministry Gordon-Conwell Theological Seminary. Helsinki: Fida International.
- Hämäläinen, A. 2009. Päämääränä kasvu. Lähetystyön perusteet. Keuruu: Aikamedia.
- Hänninen, V. 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Tampere: Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- Ilmarinen, 2015. Johda työhyvinvointia tuoksellisesti. [Online] Available at:
<https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyohyvinvoint>

[i/opas-johda-tyohyvinvointia-tuloksellisesti. pdf](#)
[Haettu 21 3 2015].

Jerome, D. 2002. Mobile Care Team West Africa: Our Journeur and Direction. Teoksessa O'Donnell, K. (toim.) Doing Member Care Well, pp. 117-126. Pasadena, USA: William Carey Library.

Jones, M. & Jones, E. 1995. Psychology of Missionary Adjustment. 4. toim. Springfield, Missouri, USA: Gospel Publishing House.

Jordan, P. 1992. Re-Entry. Seattle, WA: YWAM Publishing.

Kaasila, R. 2008. Eri lähestymistapojen integroiminen narratiivisessa analyysissä. Teoksessa Narratiivikirja: Menetelmiä ja eimerkkejä, pp. 41-66. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulun julkaisuja 148.

Keckler, W., Moriaty, G. & Blagen, M. 2008. A Qualitative Study on Comprehensive Missionary Wellness. Journal of Psychology and Christianity, Osa/vuosikerta Vol. 27, pp. 205-214.

Kena, K. 2000. Eevat apostolien askelissa. Naislähetit Suomen Lähetysseuran työssä 1870-1945. Helsinki: Lähetysseura.

Keskinen, S. 2005. Alaistaito. Kunnallisalan kehittämissäätiön Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Kinzeloe, J. & McLaren, P. 2005. Rethinking Critical Theory and Qualitative Research. Teoksessa Denzin, N. & Lincoln, Y. (toim.) Handbook of Qualitative Research, pp. 303-342. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, pp. 70-85. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Klemola, J. & Lajunen, A. 2001. Henkilöstöjohtaminen seurakunnassa. Teoksessa: R. Turunen (toim.) Johtaminen seurakunnassa, pp. 80-94. Helsinki: Edita.
- Kok, O. 2010. Abductive Research Strategy (ARS) and the Generation on Grounded Concepts. Two Empirical Examples. The 11th International Interdisciplinary Conference: Advances in Qualitative Methods. Coast Plaza Hotel & Suites Vancouver, British Columbia, Canada.[Online]
Available at: eprints.usm.my/26020/1/...pdf.
[Haettu 29 7 2015].
- Kruckber, J. & Stafford, A. 1988. The Missionary's Need of Family Life Training, . Teoksessa O'Donnell, K. & O'Donnell, M. (toim.) Helping Missionaries Grow: Reading in Mental Health and Missions, s. 176-185. Pasadena, California, USA: William Carey Library.
- Kukkola, J. 2014. Millaisin ehdoin kokemus voi olla tutkimuskohteena mahdollinen? Mielenfilosofisia lähtökohtaehtoja kokemuksen tutkimukselle. Teoksessa: K. Koivisto, J. Kukkola, T. Latomaa & P. Sandelin (toim.) Kokemuksen tutkimus IV. Annan kokemukselle mahdollisuuden, pp. 31-56. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Kuula, A. & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi, 446-459. Tampere: Vastapaino.
- Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, pp. 28-45. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Latokangas, K. 2015. Suhteesta oman elämän kipupisteisiin. Paimen Plus 2/2015, p. 14. Lehti Suomen helluntaiherätyksen pastoreille ja vanhimmille.
- Latomaa, T. 2014. Psykologinen elämäkertatutkimus. Kokemushistoriallinen tutkimus psykologiatieteen perusmenetelmänä. Teoksessa: K. Koivisto, J. Kukkola, T. Latomaa & P. Sandelin (toim.) Kokemuksen tutkimus IV. Annan kokemukselle mahdollisuuden, pp. 115-146. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Leppänen, H. 1998. Uupumus kokemuksellisena elämäntilanteena. Psykologien ammatillinen lisensiaattitutkimus. Työn ja organisaatioiden psykologian erikoistumiskoulutus. Jyväskylän yliopisto: Psykologian laitos.
- Leppänen, M. 2009. Kari Harri: Kutsumukseni. Keuruu: Aikamedia.
- Lincoln, Y. & Guba, E. 2000. Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences. Teoksessa: Handbook of Qualitative Research, pp. 163-188. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Linnanranta, S. 2006. Missionary's Professional Self-Concept. A Case Study on Fida International Missionaries. M. Th. thesis. Brussels, Belgium: Continental Theological Seminary.
- Loss, M., 1985. Culture Shock. Indiana: Light and Life Press.
- Manka, M.-L. 2008. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- McKay, L. & Williamson, R. 2011. Helping the Helpers: Understanding, Assessing, and Treating Humanitarian Workers Experiencing Acute Stress Reactions. [Online] Available at: www.headington-institute.org [Haettu 13 2012].
- Mero-Jaffe, I. 2011. 'Is that what I said?' Interview Transcript Approval by Participants: An Aspect of Ethics in Qualitative Research. International Journal of Qualitative Methods, 10(3), pp. 231-247.

- Metsänen, R. 2007. Työntekijöiden sopeutuminen uuteen kulttuuriin ja sopeutumisen tukeminen ohjauksellisin keinoin. Teoksessa: A. Aro, T. Feldt & V. Ruohomäki, toim. Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Työ- ja organisaatiopsykologit ry:n vuosikirja, pp. 148-175. Helsinki: Edita.
- Mitchell, J. & Everlyn, G. 2001. Critical Incident Stress Debriefing. 3. painos. Ellicott City, Maryland, USA.: Chevron Publishing Corporation.
- Myers, D. & Wee, D. 2002. Strategies For Managing Disaster Mental Health Worker Stress. Teoksessa Figley, C. (toim.) Treating Compassion Fatigue, s. 181-211. New York & London: Routledge.
- Mönkkönen, J. 2014. Työelämä uudistuu. Savon Sanomat. [Online]
Available at:
<http://www.savonsanomat.fi/mielipide/artikkelit/tyoelama-uudistuu/187930>
[Haettu 20 7 2015].
- Niitamo, P. 2003. Henkilöarviointimenetelmät työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Nikander, P. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi, pp. 432-445. Tampere: Vastapaino.
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla. Helsinki: Edita.
- Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Helsinki: Edita.
- Näätänen, P.; Aro, A.; Matthiesen, S. & Salmela-Aro, K. 2003. Bergen Burnout Indicator-15. Helsinki: Edita.
- O'Donnell, K. 2002. Going Global: A Member Care Model For Best Practice, pp. 13-22. Teoksessa: K. O'Donnell (toim.) Doing Member Care Well, p. 13-22. Pasadena, CA, USA: William Carey Library.

- O'Donnell, K. 2011. Global Member Care. Volume One: The Pearls and Perils of Good Practice. Pasadena, CA, USA: William Carey Library.
- O'Donnell, K. & O'Donnell, M. 2002. Running Well and Resting Well: Twelve Tools for Missionary Life. Teoksessa: Doing Member Care Well, pp. 309-322. Pasadena, CA, USA: William Carey Library.
- O'Donnell, K. & Pollock, D. 2011. International Model of Member Care. [Online]
Available at: www.MemberCareAssociates.org
- Ojanen, S. 2002. Ovatko teoria ja käytäntö jo yhdistyneet opetusharjoittelussa? Teoksessa Nuutinen, P. & Savolainen, E. (toim.) 50 vuotta opettajakoulutusta Savonlinnassa, ss. 122-131. Joensuun yliopisto: Savonlinnann opettajankoulutuslaitos.
sokl.joensuu.fi/juhlakirja/PDFt/16Sinikk.pdf. Tallennettu 23.12.2011.
- Patton, M. 2002. (toim.) Qualitative Research and Evaluation Methods 3. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Peltola, V.-M. 2009. Vuoden 2008 finanssikriisi ja globaali finanssiarrkitehtuuri - Markkinafundamentalismin loppu?. [Online]
Available at: tampub.uta.fi
[Haettu 20 7 2015].
- Perttula, J. 1995. Kokemus psykologisena tutkimuskohteena, johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere: Tampereen yliopiston jäljennepalvelu. Suomen fenomenologinen instituutti.
- Pirola, N. 1991. Serving As Senders. San Diego, California: Emmaus Road, International.
- Puusa, A. 2011. Haastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan, pp. 73-85. Vantaa: Hansaprint Oy.

- Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on?. Teoksessa: A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan, pp. 45-57. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Puusa, A. & Kuittinen, M. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus- ja arviointikysymyksistä. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat. Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan, pp. 167-180. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Richards, H. & Schwartz, L. 2002. Ethics of Qualitative Research: Are There Special Issues for Health Service Research? Family Practice, Issue 19, pp. 136-139.
- Richardson, L. 2005. Qualitative Writing. Teoksessa: Denzin, L. & Lincoln, Y. (toim.) The Handbook of Qualitative Research, pp. 959-967. Thousand Oaks, California, USA: Sage Publications, Inc.
- Ricoeur, P. 1984. Time and Narrative, Vol. 1. Chicago and London. University of Chicago Press.
- Roembke, L. 1999. Team Building. Teoksessa Powell, J. & Bowers, J. 1999. Enhancing Missionary Vitality, s. 253-258. Palmer Lake, Colorado: Mission Training International.
- Ruud, T. 1999a. Distress and mental health during cross-cultural adjustment. Teoksessa: T. Ruud (toim.), pp. 1-36. Oslo: University of Oslo and Nordfjord Psychiatric Centre Nordfjordeid.
- Ruud, T. 1999b. Distress and mental health during cross-cultural adjustment: Background factors. Teoksessa: T. Ruud (toim.) Distress and mental health during cross-cultural adjustment. University of Oslo and Nordfjord Psychiatric Centre Nordfjordeid: Department Group of Psychiatry.
- Ruud, T., 1999c. Distress and mental health during cross-cultural adjustment: Stressful events and coping. Teoksessa: T. Ruud, (toim.) Distress and mental health during cross-cultural adjustment. University of Oslo and Nordfjord Psychiatric Centre Nordfjordeid: Department Group of Psychiatry.

- Ruud, T. & Lavik, N. 1999. Distress and mental health during cross-cultural adjustment: A prospective follow up study. Teoksessa: T. Ruud (toim.) Distress and mental health during cross-cultural adjustment. University of Oslo and Nordfjord Psychiatric Centre Nordfjordeid: Department Group of Psychiatry.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi, 9-36. Tampere: Vastapaino.
- Saari, S. 2000. Kuin salama kirkkaalta taivaalta. Kriisit ja niistä selviytyminen. Helsinki: Otava.
- Salminen, O. 2015. Sähköpostiviesti 21.8.2015. Julkaisematon.
- Salminen, O. & Toivanen, T. 2011. Palveleva johtajuus. Keuruu: Aikamedia.
- Salmi, P. 2001. Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. Väitöskirja. JTO-tutkimuksia sarja 14. Helsinki : Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta.
- Salston, S. & Figley, C. 2003. Secondary Traumatic Stress Effects of Working With Survivors of Criminal Victimization. Journal of Traumatic Stress, Vol. 16(No. 2, April), pp. 167-174.
- Sehnert, K. 1982. Hyvä paha stressi. Saarijärvi: Printari Oy.
- Sheffield, D. 2007. Assessing Intercultural Sensitivity in Mission Candidates and Personnel, pp. 22-28. Evangelical Mission Quarterly. Osa/vuosikerta Vol. 4.
- Siekkinen, K., 2010. Syvähaastattelu. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin I, pp. 45-60. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Siljander, J. 2009. Lähetystyöntekijät ristin alla - ahdinko ja selviytyminen Suomen lähetysseurassa työskentelevien lähetystyöntekijöiden kokemana. Yleinen käytännöllisen teologian pro gradu -tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta.

Silvennoinen, M. & Kauppinen, R. 2006. Onnistu alaisena - näin johdan esimiestä ja itseäni. Helsinki: Tammi.

Sinkkonen, R. 2009. Onnistu ulkomaankomennuksissa. Helsinki: WSOYpro.

Stamm, H. 2010. The Concise ProQOL Manual. [Online]
Available at: www.proqol.org
[Haettu 22 2 2014].

Spruyt, E.; Lloyd, R. & Schudel, R. 2002. The Cross of Christ in Debriefing and Ethnic Reconciliation. Teoksessa O'Donnell, K. (toim.) Doing Member Care Well, s. 501-514. Pasadena, CA, USA: William Carey Library.

Steffen, T. & Douglas, L. 2008. Encountering Missionary Life and Work. Grand Rapids, Michigan, USA: Baker Academic.

Syrjänen, P. 2007. Luotettava henkilöarviointi ja yksityisyyden suoja. Helsinki: Talentum.

Tikka, I. 2004. Suomalainen lapsi maailmalla. Keuruu: Kansanvalistusseura.

Toivanen, H. 2002. Motivaatio, stressi, uupuminen. Luento Kuopion yliopistossa 24.1.2002: Julkaisematon luentomoniste.

Traumaterapiakeskus. 2013. Auttajien auttaminen. [Online]
Available at: www.traumaterapiakeskus.com
[Haettu 24 11 2013].

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuovinen, J. 2012. Lähetyslinjan vastaavan suullinen lausunto kurssilaisten valinnoista. Keuruu. Julkaisematon.

Työterveyslaitos. 2014. Mitä työkyky on? [Online]
Available at:
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/Sivut/default.aspx.
[Haettu 28 2 2015].

- Uski, A. 1999. Kinsteripensaan juurella. Raportti heluntaiseurakuntien työntekijöiden työuupumuksesta. Käytännöllinen teologia: Läntisen teologian koulutusohjelma. Pro gradu -tutkielma. Joensuu: Joensuun yliopisto, Ortodoksisen teologian ja läntisen teologian laitos.
- Utti, J. (toim.) 2014. Hyvä työterveyshuoltokäytäntö. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Valent, P. 2002. Diagnosis And Treatment Of Helper Stresses, Traumas, And Illnesses, S. Figley, C. (toim.) Treating Compassion Fatigue, s. 17-37. New York & London: Routledge.
- Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. 2013. 708/2013. Annettu Helsingissä 10 päivänä lokakuuta 2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20130708>
- Van Maanen, J. (toim.) 1979. Qualitative Methodology. Beverly Hills, California: SAGE Publications, Inc.
- Varis, V. 2007. Valmennuskurssi sosiokulttuuriseksi toimijaksi. Suomen Kehitysyhteistyöliitto ry. [Online] Available at: <http://www.findeco.fi/Julkaisut/Artikkelit-ja-koosteet/Valmennuskurssi-sosiokulttuuriseksi-toimijaksi.html> [Haettu 31 10 2011].
- Vartiovaara, I. 1987. Burnout - henkinen pahoinvointi. Juva: WSOY.
- Wertz, F. 2011 (ens. painos 1985). Method and Findings in a Phenomenological Psychological Study of a Complex Life-Event: Being Criminally Victimized.. Teoksessa: A. Giorgi, toim. Phenomenology and Psychological Research. 15. painos, pp. 155-216. Pittsburg, Pennsylvania: Duquesne University Press.
- White, G., 2002. Trauma Treatment Training for Bosnian and Croatian Mental Health Workers. Teoksessa: C. Figley, toim.

Treating Compassion Fatigue, pp. 171-179. New York & London: Routledge.

Williams, K. 1999. Training Missionaries in How to Relate Well: Pay a Little Now or a Lot Later. Teoksessa Powell, J. & Bowers, J. (toim.) Enhancing Missionary Vitality, s. 245-252. Palmer Lake, Colorado: Mission Training International.

Wickström, D. & Fleck, J.R. 1988. Missionary Children: Correlates of Self-Esteem and Dependency. Teoksessa O'Donnell, K. & O'Donnell, M. (toim.). Helping Missionaries Grow: Reading in Mental Health and Missions, 240-257. Pasadena, California, USA: William Carey Library.

Yeaman, J. 1999. Stress And Coping: Learning How To Be Resilient. Teoksessa Powell, J. & Bowers, J. Enhancing Missionary Vitality, s. 107-118. Palmer Lake, Colorado: Mission Training International.

Yle-uutiset, arkisto. 13.8.2008, päivitetty 24.5.2012. Jatkuva muutos kuormittaa työntekijää. Tutkimusjohtaja Jorma Mäkitalon ja tutkija Kirsi Aholan haastattelut.[Online] Available at: http://yle.fi/uutiset/jatkuva_muutos_kuormittaa_tyontekijaa/5826441. [Haettu 20 7 2015].

LIITE 1: Bergen Burnout Indicator-15

BBI-15

VASTAUSOHJE: Ympyröi se vaihtoehto, joka kuvaa parhaiten työolosuhteitasi. Valintojen tulisi kuvata nykyistä työtilannettasi. Vastaathan jokaiseen kysymykseen parhaasi mukaan ja niin vilpittömästi kuin mahdollista.

NIMI: _____ **IKÄ:** _____ **SUKUPUOLI:** _____ **M / N**

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tunnen hukkuvani työhön.	1	2	3	4	5	6
2. Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettava työsuhteeni.	1	2	3	4	5	6
3. Minulla on usein riittämättömyyden tunteita.	1	2	3	4	5	6
4. Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia.	1	2	3	4	5	6
5. Arsyyntyn usein asiakkaisiin tai muihin työni kohteena oleviin ihmisiin.	1	2	3	4	5	6
6. Kyselen alituisen, onko työlläni arvoa.	1	2	3	4	5	6
7. Työn paine on aiheuttanut ongelmia läheisissä ihmissuhteissani (esim. parisuhteessa, perheessä tai ystäväsuhteissa).	1	2	3	4	5	6
8. Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa.	1	2	3	4	5	6
9. Tunnen, etten pysty auttamaan toisia niin paljon kuin haluaisin.	1	2	3	4	5	6
10. Ajattelen työasioita myös vapaa-aikana.	1	2	3	4	5	6
11. Huomaan, että minun on vaikea eläytyä asiakkaitteni tai muiden työni kohteena olevien ihmisten ongelmiin tai tarpeisiin.	1	2	3	4	5	6
12. Kun aloitin nykyisen työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt.	1	2	3	4	5	6
13. Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni.	1	2	3	4	5	6
14. Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni asiakkaitani tai muita työni kohteena olevia ihmisiä kohtaan.	1	2	3	4	5	6
15. Rehellisesti sanoen, tunsin itseni aikaisemmin arvostetummaksi työssäni.	1	2	3	4	5	6

© Tekijät ja Edita Publishing Oy

KOPIOINTI JA LUVATON KÄYTTÖ KAIKISSA MAHDOLLISISSA MUODOISSA KIELLETTY TEKIJÄNOIKEUSLAIN NOJALLA.

BBI-15

BBI-I5-PISTEYTYSLOMAKE

Nimi:		Ikä:		Sukupuoli:	
				M N	
OHJE	ALA-ASTEIKOT			KOKONAIS- TYÖ- UUPUMUS (kaikki osiot)	
	Uupumus- asteinen väsyminen (1, 4, 7, 10, 13)	Kyynistyminen (2, 5, 8, 11, 14)	Ammatillisen itsen heikkeneminen (3, 6, 9, 12, 15)		
1. LASKE ASTEIKKOSUMMAT OIKEALLA OLEVIIN SARAKKEISIIN.					
2. YMPYRÖI ASTEIKKO- SUMMIA VASTAAVAT NORMIPERSENTILIT.	↓	↓	↓	↓	
Vakava työuupumus	97,5	97,5	97,5	97,5	
	95	95	95	95	
Kohtalainen työuupumus	90	90	90	90	
	85	85	85	85	
Lievä työuupumus	80	80	80	80	
	75	75	75	75	
	70	70	70	70	
	60	60	60	60	
Keskitaso	50	50	50	50	
Alin kvartiili	25	25	25	25	
3. MÄÄRITTELE JA TULKITSE TYÖUUPUMUKSEN KOKONAISTASO JA PROFIILI.	↓	↓	↓	↓	
HUOMIOITA:					

KOPIOINTI JA LUVATON KÄYTTÖ KAIKISSA MAHDOLLISSISSA MUODOISSA KIELLETTY TEKIJÄNOIKEUSLAIN NOJALLA.

LIITE 2: Taustatiedot ja halukkuus osallistua haastatteluun

Sukupuoli:

- ☐ Mies
- ☐ Nainen

Ikä:

- ☐ Alle 30 v
- ☐ 30-39 v
- ☐ 40-49 v
- ☐ 50-59 v
- ☐ 60 v tai enemmän

Siviilisäätty:

- ☐ Naimaton
- ☐ Naimisissa
- ☐ Eronnut
- ☐ Leski

Lasten lukumäärä ja iät:

- ☐ Alle kouluikäisiä, kuinka monta _____
- ☐ Kouluikäisiä, 7-12 v, kuinka monta _____
- ☐ Nuoruusiässä, 13-17 v, kuinka monta _____
- ☐ Täysikäisiä, yli 17 v, kuinka monta _____
- ☐ Ei lapsia

Toimin

- ☐ Fida Internationalin lähettinä
- ☐ Muissa tehtävissä, missä _____

Mikäli vastasit jälkimmäisen, voit jättää alla olevat kysymykset täyttämättä.

Missä maanosassa olet työssä tällä hetkellä?

- ☐ Aasiassa
- ☐ Afrikassa
- ☐ Australiassa tai Oceaniassa
- ☐ Etelä-Amerikassa
- ☐ Etelämantereella
- ☐ Euroopassa
- ☐ Pohjois-Amerikassa

Monesko kausi sinulla on Fidan lähettinä?

- ☐ Ensimmäinen
- ☐ Useampi

Onko sinulla muuta kokemusta työstä ulkomailla?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä, mitä

Kuinka monta vuotta olet toiminut Fidan lähettinä ulkomailla?

Oletko tällä hetkellä kotimaan kaudella?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

Suostutko tarvittaessa osallistumaan tutkimushaastatteluun?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

Jos vastasit kyllä, kirjoita tähän yhteystietosi:

Nimi_____

Osoite Suomessa

Mihin asti olet tavoitettavissa tässä osoitteessa?

_____ asti.

Puh.

Sähköpostiosoite

LIITE 3: Teemahaastattelun runko ja apukysymykset

1 ENNEN TYÖHÖN LÄHTÖÄ JÄRJESTETTY TUKI

Millainen on ollut valintaprosessi?

- Onko käynyt lähetyslinjan?
- Millainen valintaprosessi lähetyslinjalle?
- Miten on sen eri osa-alueet kokenut: Seurakunnan suositus – hakemuksen laatiminen - haastattelu – psykologinen tutkimus – muut asiat
- Selvitettiinkö omaa kutsumusta? Miten?
- Millainen oli valinta työhön? Hakiko itse vai kutsuttiinko ym.? Mihin asioihin rekrytoinnissa tyytymätön? Mihin asioihin rekrytoinnissa tyytyväinen?
- Miten kokenut terveystarkastuksen ennen työhön lähtöä? Mitä työterveystarkastus piti sisällään? Johtiko se johonkin toimenpiteisiin?

Millainen on ollut valmennus työhön?

- Kokemukset lähetyslinjasta – vai onko käynyt koko kurssia (minkä pituisen ja missä tai jos ei ole käynyt, millaista valmennusta / ohjausta ollut sen sijaan?)
- Mikä lähetyslinjalla ollut sellaista, että siitä on ollut hyötyä / se on tukenut omassa työssä ja työssä jaksamisessa?
- Mitä olisit kaivannut / tarvinnut sellaista, mitä et lähetyslinjalta saanut?
- Mikä olisi auttanut sinua saamaan sen, mitä jäi puuttumaan?
- Keskustelua tietoon pohjautuvasta opetuksesta / kokemuseräisestä opetuksesta / itsereflektiosta opetuksessa.
- Muu valmennus – onko ollut?

2 TYÖJAKSON AIKANA JÄRJESTETTY TUKI

Uuteen sopeutumisessa tukeminen

- Miten koit muuton ulkomaille, toisenlaiseen kulttuuriin?
- Millaisia tunteita sinulla on ollut tähän liittyen (alkuvaiheesta tähän hetkeen saakka)?
- Miten puoliso / perheesi reagoivat? Keskustelitteko ajatuksistanne ja tunteistanne?
- Miten käsittelit tunteitasi ja reaktioitasi?
- Mikä auttoi sinua tunteidesi käsittelyssä ja sopeutumisessa uuteen kulttuuriin? Saitko tukea työnantajan puolelta tavalla tai toisella?
- Mikä on ollut hyvää toisenlaisessa kulttuurissa asumisessa?
- Jos on asunut useammassa maissa tai ollut välillä pitkän aikaa Suomessa: Muistele ensimmäistä kautta – oliko sopeutuminen silloin erilaista kuin myöhemmin?
- Millaisissa oloissa olet asunut ulkomaille? Oletko asunut paikallisten kanssa samassa taloudessa? Jos olet, kerro kokemuksistasi ja tunteistasi.
- Osaatko paikallista kieltä? Millaista sen opettelu oli? Miten se tapahtui?
- Kuinka paljon sinulla on yhteyksiä paikallisten asukkaiden kanssa (työtaso – henkilökohtainen elämä)?
- Kuinka paljon sinulla on yhteyksiä toisen maan ekspatriaattien kanssa?
- Entä suomalaisten kanssa – lähettejä vai muuten samassa maassa / paikkakunnalla työssä?
- Mitä henkilökohtaista veit Suomesta mukaan ulkomaille?
- Mitä siellä kaipasit?
- Mitä aiot viedä tämän kotimaankauden jälkeen?

Kestävyyden lujittaminen ja stressinhallintakeinot

- Missä asioissa olet pettynyt itseesi tai toisiin ulkomaille? Mitä odotuksia pettymysten takana on ollut?
- Miten koet työmääräsi ulkomaille tällä hetkellä? Miten rajoitat työmääräsi?
- Miten hoidat työstressiäsi?

- Mukana lyhyt luettelo erilaisista stressinhallintakeinoista, joiden pohjalta keskustelua.
- Joudutko työssäsi paljon näkemään tai jakamaan ihmisten kärsimystä, ahdistusta ja vaikeita tunteita?
- Miten se on sinuun vaikuttanut?
- Miten olet tällaisten asioiden herättämiä tunteita käsitellyt?
- Millaista tukea sait tähän toisilta – perheenjäseniltä, työkavereilta, työnantajalta?
- Onko sinulle tapahtunut traumaattisia tilanteita tai oletko joutunut todistamaan niitä työssäsi? Millaisia ja milloin? – käydään yksitellen läpi + ajankohdat, milloin tapahtuneet.
- Miten olet käsitellyt näiden tapahtumien aiheuttamia tunteita?
- Millaista tukea sait tähän toisilta – perheenjäseniltä, työkavereilta, työnantajalta?
- Lista traumaattisten tilanteiden ja myötätuntuupumisen stressinhallintakeinoista – keskustelua vielä tämän listan perusteella.

Ihmissuhteet / Parisuhde

- Miten koet työskentelyn ulkomailla vaikuttaneen parisuhteeseesi? – Pyri saamaan esille niin kielteisiä kuin myönteisiä vaikutuksia.
- Molempien työtilanne vai oliko toinen kotona. Oliko tilanne erilainen kuin kotimaassa?
- Kuuluiko työhön paljon matkustelua ja poissaoloja kotoa? Miten se on vaikuttanut suhteeseen?
- Miten ulkomailla asuminen on vaikuttanut seksielämään?
- Miten ulkomailla asuminen on vaikuttanut tapaan kommunikoida keskenänne? Entä keskinäisiin riitoihin?
- Miten olette käsitelleet keskinäisiä ongelmianne?
- Oletteko saaneet niihin ulkopuolista apua? Olisitteko tarvinneet?

Ihmissuhteet perheessä

- Miten lapset ovat suhtautuneet ulkomailla asumiseen?
- Entä kotimaan kausiin?
- Miten heidän hoitonsa / koulunkäyntinsä on onnistunut?
- Miten olette käsitelleet mahdollisia ongelmia?

- Oletteko saaneet niihin ulkopuolista apua?
- Olisitteko tarvinneet?

Työpaikan ihmissuhteet

- Ketä kuuluu työtiimiinne? Minkä maan asukkaita?
- Mistä ovat tulleet työtiimissänne käytössä olevat toimintatavat – paikallisesta kulttuurista, enemmistökulttuurista, omasta kulttuurista, sekoitus? Miten nämä asiat on päätetty?
- Mitkä asiat työtiimissä ärsyttävät tai aiheuttavat hankaluuksia?
- Mitkä asiat ovat paremmin kuin kotimaassa?
- Mistä asioista tulee useimmiten ristiriitoja? Miten näitä ristiriitoja käsitellään?
- Onko työyhteisössänne ihmissuhdeongelmia? Keiden välillä? Miten näitä ongelmia käsitellään?
- Oletteko saaneet ulkopuolista apua tiimin ihmissuhteiden käsittelyyn?
- Olisitteko tarvinneet?

Suhde esimieheen ja lähetysjärjestöön

- Kuinka usein tapaat lähiesimiehesi?
- Miten muuten hän pitää sinuun yhteyttä?
- Miten saat esimieheltäsi tukea, jos sinulla on ongelmia?
- Koetko, että esimiehesi / kotimaan Fidan toimistossa sinua arvostetaan? Miten se näkyy?
- Miten omat arvosi sopivat lähetysjärjestön ja esimiehesi arvoihin? Onko niissä tullut yhteentörmäyksiä? Millaisia?

Lähtettävän seurakunnan rooli

- Millaiset yhteydet sinulla on lähtettävään seurakuntaan / lähtettäviin seurakuntiin?
- Ovatko seurakunnat kiinnostuneita sinun työstäsi? Miten se näkyy?
- Saatko heiltä tukea?
- Millaista tukea olisit kaivannut?