

# HENKISTÄ FITNESSIÄ JA ÄLYKKYYTTÄ TYÖELÄMÄÄN

- kokemuksia ja käytäntöjä

Hannu Sirkkilä



©2020 Hannu Sirkkilä  
hannu.sirkkila@gmail.com

Kannen suunnittelu ja toteutus: ©2020 Katri Parikka  
Graafinen suunnittelu ja kirjan taitto: ©2021 Katri Parikka  
Valokuvat: ©2020 Suvi Manninen  
Kustantaja: BoD - Books on Demand GmbH, Helsinki, Suomi  
Valmistaja: BoD - Books on Demand GmbH, Norderstedt, Saksa

ISBN: 9789528045991      2.painos

Kaikki oikeudet kirjaan pidätetään. Mitään tämän kirjan osaa ei saa jäljentää, kopioida, tallentaa eikä luovuttaa julkaistavaksi missään muodossa, eikä millään menetelmällä - graafisella, sähköisellä tai mekaanisella, ei myöskään valokuvaamalla, nauhoittamalla eikä millään muullakaan tiedontallennus- tai hakujärjestelmällä - Ilman BoD - Books on Demandin etukäteen myöntämää kirjallista lupaa, paitsi milloin laki sallii.

Tämän kirjan sisältö on tarkoitettu yleissivistäväksi, eikä sitä tule käyttää minkäänlaisen sairauden määrittämiseen, lääkitsemiseen eikä hoitamiseen. Tämän kirjan sisällön ei tule korvata pätevän terveydenhuollon ammattilaisen ohjeita. Julkaisija ja kirjailija eivät ole millään tavalla vastuussa aineiston mahdollisesta väärinkäytöstä.

# HENKISTÄ FITNESSIÄ JA ÄLYKKYYTTÄ TYÖELÄMÄÄN

- kokemuksia ja käytäntöjä

Hannu Sirkkilä





# SISÄLTÖ



|                                                 |           |
|-------------------------------------------------|-----------|
| <b>Sisältö</b>                                  | <b>5</b>  |
| <b>Johdanto</b>                                 | <b>9</b>  |
| Työelämän henkisyys näkyväksi ja vaikuttavaksi  | 11        |
| Henkisyyden ja työelämän kohtaamiseen           | 11        |
| Työelämän henkisyyden elementit ja ulottuvuudet | 15        |
| Hyvän elämän työkalupakkien runsautta           | 18        |
| Tarinoita työelämän henkisyydestä               | 22        |
| <br><b>OSA 1</b>                                |           |
| <b>HENKISYYDEN JA TYÖELÄMÄN MUUTOSSUUNTIA</b>   | <b>27</b> |
| Henkisyyden myönteiset vaikutukset työelämässä  | 29        |
| Stressi-ihottumasta irtipäästämisen kokemuksiin | 30        |
| Monenlaisia hyvinvointivaikutuksia              | 35        |
| Voimavaroja jaksamiseen                         | 37        |
| Tehokkuutta ja tuloksellisuutta                 | 40        |
| Henkisyyden sisältöjä ja merkityksiä            | 44        |
| Mielen ja kehon henkilökohtaisuutta             | 44        |
| Kyllästymistä vanhoihin muotoihin               | 49        |
| Henkisyyden ja uskonnon suhde                   | 52        |
| Arkista ja etsivää                              | 54        |

|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| Virikkeitä maailmalta                | 57  |
| Henkisyiden tuotteistaminen          | 59  |
| Jakamisen vaikeuksia                 | 65  |
| Henkisyys osana ihmisen kehitystä    | 69  |
| Henkinen kehitys                     | 69  |
| Henkinen äly                         | 73  |
| Henkinen wellness                    | 77  |
| Henkinen fitness                     | 80  |
| Työelämä muutoksessa                 | 84  |
| Jatkuva muutoksen kierre             | 84  |
| Kiirettä ja muita työelämän ongelmia | 86  |
| Työssä jaksaminen ja työuupumus      | 89  |
| Kovenevat osaamisvaatimukset         | 92  |
| Sosiaalisen taitoisuuden hetteikköä  | 94  |
| Kun oravanpyöräily riittää           | 98  |
| Sisäiseen motivaatioon               | 100 |

## **OSA 2**

|                                            |            |
|--------------------------------------------|------------|
| <b>HENKISYYS TYÖELÄMÄN TODELLISUUDESSA</b> | <b>103</b> |
| Henkisyys työyhteisössä                    | 105        |
| Henkisesti avoin työyhteisö                | 105        |
| Henkisyiden haasteet työpaikalla           | 109        |
| Kokemus erilaisuudesta                     | 113        |
| Yksilön henkisyiden vaikutus työyhteisöön  | 114        |
| Henkisyys omassa työssä                    | 118        |
| Elämäntehtävää ja kutsumustyötä            | 118        |
| Työhön liittyvät henkiset arvot            | 122        |

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| Kasvattamisen magiikkaa                              | 130 |
| Palvelun keskeisyys                                  | 134 |
| Enkeleitä, oppaita ja edesmenneitä auttajina         | 138 |
| Ärsyttäviä ihmisiä ja tilanteita                     | 144 |
| Läsnäolon vahvistaminen                              | 148 |
| Ruokaloru, wc:ssä käynti ja muita toimintakäytäntöjä | 153 |

### **OSA 3**

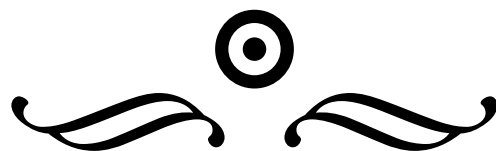
## **HENKISYYDEN EDISTÄMINEN TYÖELÄMÄSSÄ 161**

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| Työelämän henkisyyden fitness ohjelma         | 163 |
| Nykyisen tilanteen arviointi                  | 164 |
| Tavoitetila                                   | 168 |
| Työpaikan arvot                               | 170 |
| Henkisen johtajuuden toteuttaminen            | 173 |
| Palveleva asenne                              | 177 |
| Päätöksentekotilanteet                        | 181 |
| Keskustelukulttuuri ja kommunikaatiotilanteet | 184 |
| Mahdollisuus henkisiin harjoituksiin          | 188 |
| Työpaikan tilat                               | 192 |
| Työyhteisön rituaalit                         | 194 |
| Oma kehitysprosessi                           | 195 |
| Henkisyys yhden työpäivän aikana              | 198 |
| Oman esimerkin vaikutus                       | 202 |
| Tiivistelmä henkisyyden edistämisestä         | 204 |
| Työelämän henkisyyttä avaamaan ja kehittämään | 206 |

## **Lähteet 213**



JOHDANTO







# TYÖELÄMÄN HENKISYYS NÄKYVÄKSI JA VAIKUTTAVAKSI



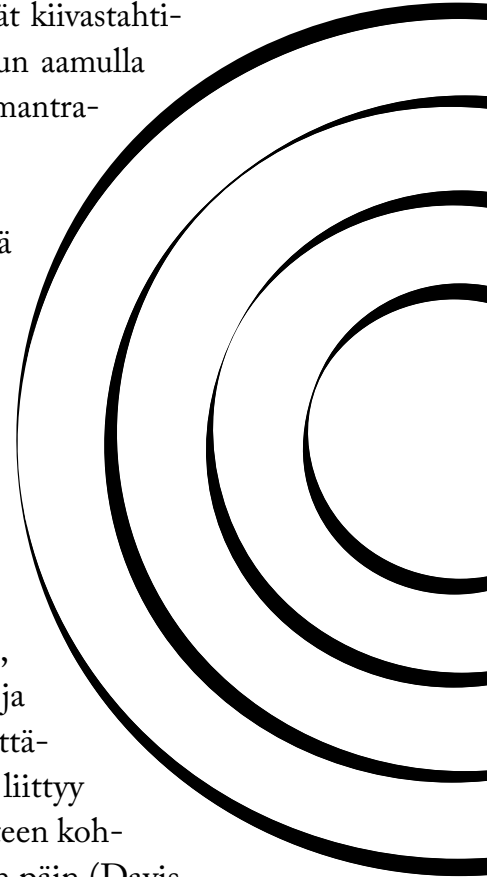
## Henkisyiden ja työelämän kohtaamiseen

Kirjani on avaus ja hahmotus, miten henkisyiden edistäminen työelämässä voisi toteutua ja miten siitä saataisiin näkyvää ja vaikuttavaa. Haluan kuvata, mitä tarkoitetaan työelämän henkisyydellä ja mitä se on käytännössä. Lähtökohtani on se, että henkisyys on keskeinen osa ihmisenä olemista. Kiinnostus henkisiä asioita kohtaan on lisääntynyt ja puhutaan uushenkisyydestä ja arkipäivän henkisydestä. Henkisyys sisältönä tarkoittaa käsitystä jostakin korkeammasta ja samalla syvemmästä elämän tarkoituksesta sekä tämän vaikutuksesta meidän elämäämme.

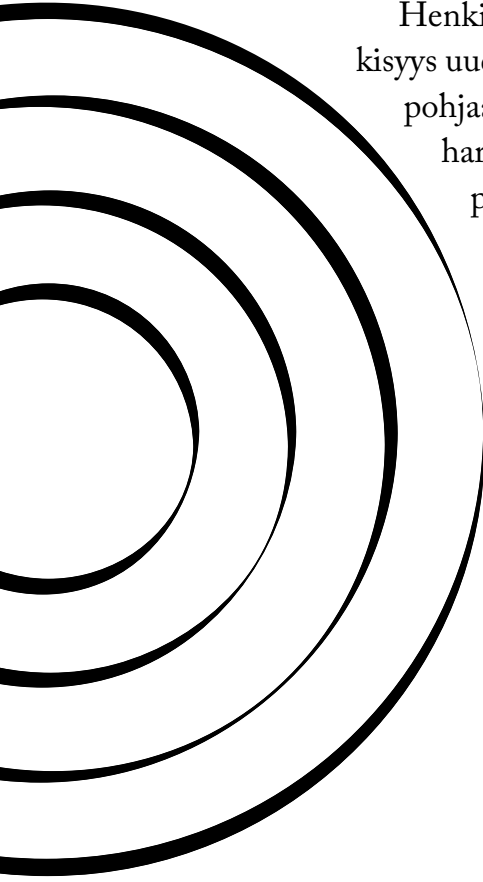
Työelämän henkisyudessa kyse on sellaisesta kokonaisvaltaisesta näkemyksestä, jonka mukaan henkisyys on työnteon ja myös työpaikan ja organisaation johtamisen lähtökohta. Se lisää työhyvinvointia, auttaa paremmin jaksamaan omassa työssä, vahvistaa työyhteisön toimivuutta ja näiden myötä vaikuttaa myönteisesti myös työpaikan tuloksellisuuteen ja tehokkuuteen. Kyse on henkisen älykkyyden toteutumisesta työelämässä. Tätä voidaan myös tietoisesti kehittää, jolloin voidaan käyttää termiä henkinen fitness.

Ihmiset voivat huonosti työssään ja työpaikoillaan. He väsyvät, kyllästyvät ja monet sairastuvat työperäisesti fyysisesti tai psyykkisesti. Samalla omassa arjessaan yhä useammat harrastavat joogaa ja mindfulnessia, meditoivat, osallistuvat elämäntaitoja kehittäville kursseille ja retiriitteihin ja kiinnittävät huomiota ravintoonsa ja elintapoihinsa. Oman elämän tasapainon, niin henkisen kuin fyysisen, vahvistamisesta on tullut keino selviytyvät kiivastahtisesta työelämästä. Jaksaa, jaksaa taas painaa tämänkin päivän, kun aamulla joogaa, syö päivän mittaa superfoodia ja illalla tekee annoksen mantra-meditaatiota.

Myönteisenä kehityssuuntana on se, että työelämässä näkyy jo nykyisin runsaasti henkisyyteen liittyviä elementtejä. Nämä liittyvät työn sisällöllisiin muutoksiin ja toimintatapojen uudistumiseen. Voidaan puhua työelämän henkistymisestä, jolloin painotetaan läsnäolotaitoja, tunteiden esille tuontia voimavarana ja vaikkapa vuorovaikutukseen liittyvien toimintatapojen selkeää uudistamista osallistavampaan suuntaan (Roos & Mönkkönen 2015). Samalla puhutaan yhä enemmän työelämän henkisestä hyvinvoinnista, johon liittyy huomion kiinnittyminen työoloihin, työyhteisöön, työnjakoon, tehtäviin ja omaan itseen työntekijänä. Mielen kuntoisuudesta ja mielelle suotuisista työoloista on tullut tärkeä työelämän kehittämisen kohde. Kyse on myös relisienssin vahvistamisesta, joka liittyy työntekijän kykyyn sopeutua muutostilanteisiin ja myös valmiuteen kohdata ja selittää elämänsä haasteelliset tilanteet ja vaiheet parhain päin (Davis & Hill 2012).



Vaikka työelämä itsessään henkistyy, henkisyys ei kuitenkaan kovin selvästi näy työpaikkojen todellisuudessa. Henkisyys ja työelämä eivät oikein kohtaa. Henkisyyttä pidetään hyvin henkilökohtaisena asiana, jolloin sillä ei ajatella olevan yhteiskunnallista tai poliittista merkitystä.



Henkisyydellä voimme kehittää ja inhimillistää työelämää. Uusi henkisyys uudistaa myös sitä, missä ja miten voimme tuoda esille omaa arvopohjaamme ja siihen liittyviä käytäntöjä. Perinteellisesti uskonnon harjoittaminen on kiinnittynyt kirkkotiloihin ja muihin pyhiin paikkoihin. Brittiläiset uskontotieteilijät Nadia Bartolini, Robert Chris, Sara MacKian ja Steve Pile (2017) tuovat esille sen, miten aikamme henkisyyden muodot avaavat uudella tavalla kysymyksen henkisyyden maantieteestä ja konkreettisista paikoista. Työpaikka onkin johdonmukainen askel oman henkisyyden toteutumiseen tai sen yhdessä harjoittamiseen vaikkapa mindfulnessin muodossa.

Työpaikoilla tarvitaan henkisyttä, jotta työntekijöiden hyvinvointi ja työmotivaatio kohenee ja jotta työpaikat ja -organisaatiot toimisivat paremmin, kehittyisivät ja menestyisivät. Yksi tärkeä osa on erilaisten henkisten ja uskonnollisten näkemysten tunnistamisen, tunnustamisen ja kohtaamisen tärkeys työpaikoilla (Giacalone & Jurkiewicz 2003). Sinänsä keskenään erilaisten arvopohjaisten näkemysten ristiriidasta voikin kehkeytyä uusia, innovatiivinen voimavara.

Tämä kirja sisältää tutkimustietoa henkisyydestä ja työelämän muutoksista. Kirjan varsinainen tausta-aineisto on kymmenen omassa työssään henkisyttä toteuttavan ja kokevan haastattelut. Kirja toimii myös opas-tyyppisenä, kun olen useiden lukujen päätteeksi laatinut kysymyslistan, joka ohjaa lukijaa oman työelämän henkisyytensä pohtimiseen ja vahvistamiseen.



## Työelämän henkisyys elementit ja ulottuvuudet

Kirjani tavoitteena on tuoda esille sellaisia toimintakäytäntöjä, jotka edistävät työntekijöiden henkistä hyvinvointia ja miten he voivat kehittyä henkisesti työntekijöinä ja kokonaisvaltaisesti ihmisinä. Tavoite on myös hahmottaa henkisesti hyvää työyhteisöä ja kuvata, millaisista piirteistä ja toimintamuodoista tällainen ihanteellisempi työyhteisö voisi muotoutua. Yhdysvaltalainen työelämän henkisyyden kehittäjä ja kouluttaja Linda J. Ferguson (2000) kutsumaa tällaisia työpaikkoja korkeamman tietoisuuden organisaatioiksi. Tämä kaikki on mahdollista, kun toiminta perustuu henkisen älykkyyden käyttöön ja näkyväksi tekemiseen.

On hyvä kuvata kirjani alussa, miten ajattelen henkisyyden toteutuvan ja vaikuttavan työelämässä tai konkreettisemmin yhden ihmisen työssä. Intialainen liikkeenjohdon henkisyyden tutkija Jatin Pandeyn (2019) jäsenyyksen mukaan henkisyyden toiminnalliset muodot sisältävät uskon tai henkisyyden harjoittamisen ja siihen antautumisen, näihin liittyvät mahdolliset muistot, sitoutumisen kyseessä olevan henkisen suuntauksen arvoihin, joogan ja meditaation, mahdollisten henkisten ihannehahmojen seuraamisen, rituaalien harjoittamisen ja hyväntekeväisyyden. Jatin Pandeyn lista antaa suunnan sille, miten henkisesti orientoitunut työntekijä elää ja toimii. Tietenkään nämä kaikki eivät jokaisen kohdalla toteudu. Ne voivat painottua yksilöllisesti eri tavoin ja tietysti myös uskontojen ja henkisten suuntausten väliset erot vaikuttavat toteutumiseen.

Oheisen kuvion avulla jäsennän työelämän henkisyyden ulottuvuuksia. Lähtökohtana voidaan pitää ihmisten lisääntyntä kiinnostusta henkiin asioihin. Tämä voi perustua johonkin suuntaukseen tai oppiin, joka luo henkilölle maailmankatsomuksellisen perustan. Se vaikuttaa muun muassa siihen, miten koemme itsemme omana ainutlaatuisena persoonana ja myös työntekijänä.

Toiseksi kyseessä on työn sisällön henkistyminen. Tarkoitin tällä sitä, miten työtä tehdään ja miten se organisoidaan. Tämä vaikuttaa kolmantena tekijänä uusiin osaamisvaatimuksiin, jotka yhtälailla sulavoittavat työn tekemistä, mutta voivat aikaansaada myös uusia haasteita.

Neljänneksi henkisyys lisää työntekijöiden hyvinvointia, joka edesauttaa yksittäisten työpaikkojen tuloksellisuutta ja menestystä.

Viidenneksi kyseessä on työelämän eettinen vastuu globaalilla tasolla eli miten kukin työpaikka voi tehdä tästä maailmasta paremman paikan elää. Tämä toteutuu henkisesti pohjalta vaikuttavien arvojen myötä.

Kuudentena tasona tai ulottuvuutena on työntekijän, yksittäisen organisaation ja työpaikan universaali tehtävä henkisenä toimijana. Tämä voi konkreettisemmin tarkoittaa näkemystä omasta työstä jonkinlaisena kutsuustyönä.

**H**enkisyys kiinnostaa yhä enemmän ihmisiä. Työelämässä se ei kuitenkaan näy. Tämä kirja tuo esille työelämän henkisyyden sisältöä ja sen toteutumismuotoja sekä työpaikan että työntekijän tasolla. Konkreettisesti kyse voi olla työhön liittyvien arvojen pohdinnasta, tietoisesta läsnäolon taidosta tai toisia kunnioittavasta vuorovaikutuksesta.

Henkisyys lisää työhyvinvointia, auttaa paremmin jaksamaan työssä, kehittää työyhteisössä toimimista ja se vaikuttaa myös työpaikan tuloksellisuuteen. Tätä vahvistavat kirjan tausta-aineistona olevat kymmenen henkilön haastattelut ja heidän kokemuksensa henkisyyden toteuttamisesta omassa työssään.

Kirja sisältää tutkimustietoa henkisyydestä ja työelämän muutoksista. Se tuo esille Suomessa vielä harvinaisia käsitteitä henkinen äly, henkinen wellness ja henkinen fitness. Kirja kannustaa tehtävien muodossa lukijaansa pohtimaan ja vahvistamaan omaa työelämänsä henkisyyttä.

Hannu Sirkkilä on koulutukseltaan yhteiskuntatieteen tohtori ja filosofian maisteri. Hän on tehnyt työuran opettajana ja koulutuksen kehittäjänä kansanopistossa ja ammattikorkeakoulussa. Tällä hetkellä hän toimii työnohjaajana, mindfulness-ohjaajana ja aikuis-kouluttajana.

