

PASTORIEN KOKEMUKSIA ASEMASTAAN SUOMEN
HELLUNTAISEURAKUNNISSA

Eerikki Heikkilä
eerikkih@gmail.com

RES 501
Pro Gradu -tutkielma 2020
Iso Kirja -opisto / Alpha Crasis College
Ohjaaja: Sami Aro-Panula

Esseen alkuperäisyys

Kirjoituksen sanamäärä: 12999 (otsikoineen)

Plagiointitestin arvosana: 100%

Plagiointitestin päivämäärä: 8.9.2018

Tätä tehtävää ei ole, osittain tai kokonaan, käytetty toisen opintokokonaisuuden vaatimusten täyttämiseksi IK-opiston, Alphacrucis Collegen tai minkään toisen oppilaitoksen ohjelmissa.

Todistan sen, että tässä tehtävässä oleva työ/teksti on minun omaani, lukuun ottamatta kohtia, joissa se viittein toisin ilmoitetaan.

Opiskelijan nimi: Eerikki Heikkilä

Palautuspäivä: 11.5.2020

KEURUU

Author Eerikki Heikkilä**Title** Pastors experiences of their own position in Finnish Pentecostal churches**Location** Library, Iso Kirja College

The topic of this master's thesis was: "Pastors experiences of their position in the pentecostal churches in Finland". The subject of the study was limited to the pastors of the parishes of one pastor, and to the leading pastors of the parishes of several workers. In the study, I interviewed eight pastors from pentecostal churches in Finland, and the sample took into account the diversity of the interviewees in terms of age, geographical location, experience, and different congregations. An essential part of the research sample was to examine the position of pastors who are often thought to be the leaders of the congregation in a functional and representative sense.

The theoretical framework of the study reviewed the topics that were considered necessary for the research topic. In the theoretical framework, e.g. the basis for the theology of the parish, the office of the leaders of the parish: the office of the elders, the office of the pastor / priest, and in addition the administrative structure models of the various existing parishes / denominations were clarified. The Finnish pentecostal churches naturally received special attention in the theoretical basis. In addition, the theoretical framework explored leadership, and position theory, as well as legislation. One sociological aspect was also the power distance of Geert Hofstede's 4-d model, through which Finnish leadership culture was considered.

The research was carried out as a qualitative / qualitative research and used a phenomenographic research method. The analysis of the data was performed by the content analysis method. The main research question of the study was: "What is the pastors' experience of their position in the Finnish pentecostal churches?". As a result of the research, it became clear that pastors experience a spiritual calling of leadership, but pastors' experience of their position in Finnish pentecostal churches varies depending to the situation. Some pastors felt a clear leadership position, while others felt more employees/subordinates. More experienced pastors and pastors of the larger congregations had a clearer experience of their own leadership position in congregations. More inexperienced pastors in smaller congregations more often felt more in a subordinate / employee position than in a leadership position.

Parish leadership structures, leadership relationships, and interpersonal relationships were perceived as key problem areas in parish communities. In particular, parish governance structures, and leadership relationships, were often perceived as unclear, and precisely undefined. This makes it more difficult for pastors to carry out their own pastoral calling, gifts, and church vision.

Key Words Pastor, Pastors position, elder, elders, church governance structures, power distance**Pages** 99

KEURUU

Tekijä Eerikki Heikkilä**Otsikko** Pastorien kokemuksia asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa**Sijainti** Kirjasto, Isokirja -opisto

Tämän pro gradu -tutkielman aihe oli: ”Pastorien kokemuksia asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa”. Tutkimuskohde oli rajattu yhden pastorin seurakuntien pastoreihin, ja useampien työntekijöiden seurakuntien johtaviin pastoreihin. Tutkimuksessa haastattelin kahdeksaa pastoria Suomen helluntaiseurakunnista. Otoksessa oli huomioitu haastateltavien monipuolisuus iän, maantieteellisen sijainnin, kokemuksen ja erilaisten seurakuntien suhteen. Oleellista tutkimuksen otoksessa oli tutkia niiden pastorien asemaa, jotka usein ajatellaan olevan seurakunnan kärkihenkilöitä toiminnallisessa ja edustuksellisessa mielessä.

Tutkimuksen teoreettisessa viitekehityksessä käytiin läpi aihealueet, jotka nähtiin tarpeellisiksi tutkimuksen aihekokonaisuuden kannalta. Teoreettisessa viitekehityksessä selvitettiin mm. pohja seurakunnan teologialle, seurakunnan johtajien: vanhimpien viralle, pastorin/papin viralle, ja lisäksi selvitettiin erilaisten seurakuntien/kirkkokuntien hallintorakennemalleja. Erityistä huomiota teoriapohjassa sai luonnollisesti Suomen helluntaiseurakunnat sekä vallitseva lainsäädäntö. Lisäksi teoreettisessa viitekehityksessä selvitettiin johtajuuden ja aseman teoriaa. Yhtenä sosiologisena näkökulmana oli myös Geert Hofsteden 4-d mallin valtaetäisyys, jonka kautta pohdittiin suomalaista johtajuuskulttuuria.

Tutkimus toteutettiin laadullisena/kvalitatiivisena tutkimuksena, ja siinä käytettiin fenomenografista tutkimusmenetelmää. Aineiston analyysi tehtiin sisällönanalyysimenetelmällä. Tutkimuksen päätutkimuskysymys oli: ”Mikä on pastorien kokemus asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa?”. Tutkimustuloksena selvisi, että pastorit kokevat hengellistä johtajuuskutsumusta, mutta pastorien kokemus asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa on vaihteleva. Osa pastoreista koki selkeää johtajuusasemaa, kun taas toiset kokivat olevansa enemmänkin työntekijöitä/alaisia. Kokeneemmilla ja suurempien seurakuntien pastoreilla oli selkeämpi kokemus omasta johtajuusasemastaan seurakunnissa. Kokemattomammat ja pienempien seurakuntien pastorit kokivat useammin olevansa enemmän alais-/työntekijäasemassa kuin johtajuustehtävässä.

Seurakuntien hallintorakenteet, johtosuhteet sekä ihmissuhteet koettiin keskeisiksi ongelma-alueiksi seurakuntayhteisöissä. Erityisesti seurakuntien hallintorakenteet, ja johtosuhteet koettiin usein epäselviksi ja tarkasti määrittelemättömiksi. Tämä vaikuttaa siihen, että pastorien on vaikeampi toteuttaa omaa paimenuus-kutsumustaan, lahjoaan ja seurakunnan näkyä.

Avainsanat Pastori, pastorin asema, vanhin, vanhimmat, seurakuntien hallintorakenteet, valtaetäisyys yms.

Sivumäärä 99

KIITOS SANAT

Tämä Pro-gradu tutkielma oli mielenkiintoinen matka kiinnostavaan tutkimusaiheeseen. Toivon, että näistä löydöistä voisi olla hyötyä myös muille, jotka seurakuntaelämää tulevaisuudessa pohtivat. Tämä opinnäytetyö ja koulutus on ollut merkittävä kasvumatka myös itselleni henkilökohtaisella tasolla. Se on antanut silmät katsoa maailmaa, uskoa ja elämää uudennlaisista näkökulmista. Ponnistus on nyt kuitenkin takana päin. Pienet askeleet ovat muodostaneet pidemmän taipaleen, ja matka on tullut päätökseensä. Eräs nuorena miehenä muukalaislegioonassa palvellut henkilö sanoi kerran, että legioona oli opettanut hänelle monta asiaa. Yksi niistä oli, että mikään matka ei ole tarpeeksi pitkä kuljettavaksi, jos on vaan tarpeeksi aikaa. Tämä matka on antanut minulle ymmärrystä ja taitoja ihmisenä, kristittyinä, pastorina, oppijana ja myös tutkimuksen tekijänä.

Nyt pääällimmäisenä on kiitollinen mieli. Ensiksi haluan kiittää tutkimukseen osallistuneita. Kiitokset menevät myös Ison Kirjan/Alpha Crucis Collegen opettajille ja henkilökunnalle. Jokainen teistä olette seppä omalla paikallanne, ja taotitte meistä oppilaista valmiimpia omia tehtäviämme varten. Monille opettajista voisin välittää erikseen omat kiitokseni yhteisistä hetkistä ja kasvun siemenistä. Erityisesti haluan kiittää pro gradu-ohjaajaani: Samuel Aro-Panulaa, joka jaksoi ohjata ja neuvoa työtäni eteenpäin pitkäjänteisesti ja myös koronan aikana. Kiitos.

Kiitokset myös perheelleni ja kavereilleni, joiden kanssa olemme saaneet yhdessä elämää jakaa. Lisäksi haluan kiittää opiskelukavereita, joiden kanssa olemme yhdessä tämän suon raivanneet. Kiitokset myös mentorilleni Petteri Arasalolle, jonka kanssa vietimme monet antoisat ja rakentavat hetket. Kiitos tuesta.

Kiitokset myös kotiseurakunnalleni: Turun helluntaiseurakunnalle. Erityiskiitos seurakunnan työntekijöille ja soluryhmäni jäsenille. Kiitos yhteydestä, jakamisesta ja yhteistyöstä.

Viimeisenä, mutta kuitenkin tärkeimpänä: omat henkilökohtaiset, kunnioittavat, ja mitä nöyryimmät kiitokseni osoitan yläkerran suuntaan. Kiitos.

Ap. t. 20:28.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	9
2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	11
2.1 Seurakunta	11
211 Seurakunta Raamatussa	11
212 Seurakunnan johtajat	14
2.2 Mikä ihmeen pastori?	17
221 Pastori-virka	17
222 Pastorin rooli ja tehtävät seurakunnassa	20
2.3 Seurakuntien/kirkkokuntien hallintorakenteet	20
231 Kongregationaalinen seurakunta	21
232 Episkopaalinen seurakunta	22
233 Presbyteerinen seurakunta	23
234 Vapaa hallintorakenne	24
235 Suomen helluntaiseurakuntien hallintorakenne	24
2.4 Suomen helluntaiseurakunnat	25
241 Yhdistys seurakunnan järjestäytymismuotona	26
242 Uskonnollinen yhdyskunta/kirkkokunta seurakunnan järjestäytymismuotona	28
243 Pastori Suomen helluntaiseurakunnissa	28
2.5 Johtajuus ja asema	30
251 Johtajuus ihmisyhteisöissä	30
252 Paimenuutta ja hallintoa	30
253 Johtajuuden ja aseman suhde	32
2.6 Suomalainen johtajuus ja kulttuuri Hofsteden teorioiden valossa	33
261 Hofsteden 4d-mallin valtaetäisyys	34
262 Valtaetäisyys ja kirkkojen/seurakuntien hallintorakenne	35
263 Suomalaisen kulttuurin valtaetäisyys	37
264 Hofsteden 4d-mallin kritiikki	39
2.7 Teoreettisen viitekehyksen yhteenveto	40
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	41
3.1 Tutkimuksen metodologia	41

3.2	Tutkimuksen luotettavuus	41
3.3	Tutkimusmenetelmä	42
3.4	Tutkimuksen otos	42
3.5	Aineiston keruu	43
3.6	Tutkimuskysymykset	43
3.7	Haastattelukysymykset.....	44
3.8	Anonymiteetti ja haastateltavien oikeudet	44
3.9	Aineiston analyysi	45
4	AINEISTON ANALYYSI	46
4.1	Pastorin asema johtajana, vertaisena, vai alaisena?	46
4.1.1	Pastori ammattilaisena.....	46
4.1.2	Pastorilla on johtamistehtävä	47
4.1.3	Pastorin suhde seurakunnan johtoon on ratkaiseva.....	48
4.1.4	Rakenteet vaikuttavat pastorin asemaan	49
4.2	Pastorin asema, rooli ja titteli seurakunnan organisaatiossa	51
4.2.1	Rakenteiden vaikutus pastorin asemaan, työnkuvaan ja rooliin....	51
4.2.2	Seurakunnan johtamiskulttuurin vaikutus pastorin asemaan	52
4.2.3	Pastorin työn ongelma-alueita	52
4.2.4	Pastorin titteli?!	53
4.3	Tukeeko pastorin asema mahdollisuuksia toteuttaa kutsumusta?.....	54
4.3.1	Rakenteiden, työnkuvan ja aseman merkitys kutsumuksen toteuttamisessa	54
4.3.2	Pastori ja vanhimmistot seurakunnan johtajana	55
4.3.3	Erilaiset seurakunnat, ihmiset ja oma hengellinen elämä vaikuttavat pastorin työhön	55
4.4	Ongelma-alueita ja vahvuuksia seurakuntien organisaatiossa ja pastorin asemassa	56
4.4.1	Johtajuusrakenteiden merkitys	56
4.4.2	Pastorin rooli johtajana haastaa	57
4.4.3	Vapaaehtoisorganisaation haasteet.....	58
4.5	Toiveita ja kehittämisideoita pastorien asemassa.....	59
4.5.1	Ihmisten ja ihmissuhteiden merkitys	59
4.5.2	Rakenteiden ja työnkuvan vaikutus pastorin asemaan	59
4.5.3	Pastorin työn haasteet.....	60

5 JOHTOPÄÄTÖKSET	62
5.1 Tutkimustulokset ja teoriapohja	62
5.2 Tutkimustulokset käytäntöön	67
5.3 Vastasiko tutkimus tutkimuskysymyksiin?	68
5.4 Jatkotutkimusaiheita	70
5.5 Loppupäätelmät	71
LÄHTEET	72
LIITE 1	99

1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa tutkittiin pastorien kokemuksia omasta asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa. Haastateltavana oli kahdeksan eri-ikäistä pastoria eri kokoisista helluntaiseurakunnista Suomessa. Pastorien asema helluntaiseurakunnissa on aihe, joka ihastuttaa sekä vihastuttaa. Usein pastorin odotetaan olevan henkilö, joka kuvakielisesti johdattaa lauman luvattuun maahan. Pastorilta siis odotetaan paljon, ts. pastorilta odotetaan johtajuutta, joka vie seurakuntaa eteenpäin. Pastorin aseman ympärille liittyy siis paljon odotuksia, toiveita ja toisaalta myös epäselvyyttä ja hämmennystä. Liian usein pastorin asema on myös tosiasiallisesti jäänyt tarkasti määrittämättä seurakunnan organisaatiossa. Tämän johdosta ristiriitaisuuksia syntyy. Odotuksia on siis olemassa, mutta valitettavan usein niitä ei ole kuitenkaan kommunikoitu selkeästi seurakuntayhteisössä.

Pastori voidaan siis määritellä hengelliseksi johtajaksi seurakuntayhteisössä, usein seurakunnan edustushenkilöksi, ja toisinaan seurakunnan johtajaksi riippuen seurakunnasta. Toisaalta samaan aikaan pastori on lain edessä alainen seurakunnan johtavalle elimelle (vanhimmistolle/hallitukselle riippuen paikallisseurakunnan järjestäytymismuodosta, ks. Luku 2.4). Pastorin asemaan sisältyy siis samanaikaisesti sekä johtajuutta että alaisuutta. Tämän johdosta pastorin asemaan liittyy usein monenlaisia epäselvyyksiä.

Pastori on siis toimija, joka pallostelee seurakunnan lainsäädännöllisen johtoryhmän, palkattujen työntekijöiden ja muiden seurakuntalaisten välimaastossa. Oman haasteensa kuvioon tuo paikallisen seurakunnan oma kulttuuri, vapaaehtoisorganisaation luonne¹, eri järjestäytymismuodot ja helluntaiseurakuntien toiminnan pyörittäminen seurakuntalaisten varojen turvin.

Pastorin asema tutkimusaiheena on mielenkiintoinen ja tarpeellinen. Aiheen ympärille liittyy paljon kysymyksiä ja haasteita. Joskus kuulee ajatuksia, että helluntaiseurakunta (helluntailiike) yhteisönä olisi lähes taivas maan päällä. Oman kokemukseni pohjalta matkaa täydellisyyteen kuitenkin vielä on.² On siis tarpeellista asettaa yhteisömmen toimintatavat ja rakenteet terveen arvioinnin alle. Jumalan suunnitelma ansaitsee

¹ Gangel 1996, 133, 290-292.

² Esim. Ahonen 1994, 169-172, 389-392.

mielestäni myös parhaat mahdolliset ”maalliset” puitteet onnistumisensa kannalta. Me voimme uskoa Jumalan voimaan, hänen suunnitelmaansa, ja rukoilla, mutta samaan aikaan on syytä tehdä oma osuutemme parhaalla mahdollisella tavalla: Jumalan mission parhaaksi.

Toivon, että tämä tutkimus voisi olla avaamassa jonkinlaista keskustelua ja ymmärrystä tutkittavaan aiheeseen. Omien havaintojeni mukaan pastorin rooli ja tehtävät seurakuntaorganisaatiossa on ollut jonkin verran tutkimuksen kohteena,³ mutta pastorin asema tutkimusaiheena on jäänyt vähemmälle huomiolle. Toisaalta molemmat em. aiheet liittyvät toisiinsa. Tässä tutkimuksessa on syvennytty nimenomaan pastorin asemaan suomalaisissa helluntaiseurakunnissa.

³ Esim. Aro-panula 2004; Selkoma 2019; Harjula 2019.

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Kun pastorien asemaa tutkitaan, niin tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen liittyy useita eri alueita. Teoreettinen viitekehys koskettaa mm. käytännön teologiaa, eksegetiikkaa, sosiologiaa, johtajuutta ja lainsäädäntöä.

Monet teologiset lähteet nousevat merkittäväksi lähdeaineistoksi. Yhtenä kantavana näkökulmana avaan sosiologi Geert Hofsteden teoriaa kulttuurien valtaetäisyyksistä.⁴ Teorian pohjalta haen ymmärrystä erityisesti Suomen johtajuuskulttuuriin.

2.1 Seurakunta

Tutkimusaiheena on pastorien kokemukset asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa. Pastori (pappi) toimii siis seurakunnassa, ja on tarpeen selvittää mikä seurakunta ylipäätään on?

Seurakunnasta/kirkosta puhuttaessa tulee usein mieleen jonkinlainen instituutio⁵, rakennus⁶ tai laitos, joka toteuttaa omaa toimintaansa⁷. Paikka, jossa Jumalan Sanaa saarnataan, ja sakramentteja⁸ suoritetaan.⁹ Tätä seurakunta toki onkin, mutta syvimmältä olemukseltaan seurakunta on ennen kaikkea elävä ihmisjoukko/yhteisö¹⁰, Jumalan perhe¹¹ ja Kristuksen ruumis¹², jota yhdistää yhteinen usko Jeesukseen.¹³ Seurakunnan tehtävä nousee Raamatusta, ja erityisesti Jeesuksen lähetyskäskystä levittää evankeliumin sanoma kaikille ihmisille.¹⁴ Seurakunta yhteisönä liittyy oleellisesti Jumalan mission eteenpäin menemiseen.¹⁵ Jumala on läpi historian käyttänyt erilaisia yhteisöjä (Israel, seurakunta jne.) oman pelastussuunnitelmansa toteuttamiseen.¹⁶

2.1.1 Seurakunta Raamatussa

Uudessa testamentissa esiintyvä kreikan kielen sana *ekklesia/ἐκκλησία* tarkoittaa

⁴ Hofstede 2010, 53-133.

⁵ Rohrer 2012, 11-12; Kraemer 1958, 44; Borg 2007, 9-15.

⁶ Colson 1992, 50.

⁷ Balchin 1979, 11; Kärkkäinen 2002, 7; Colson 1992, 50.

⁸ Gregg 2018, 394-395.

⁹ Yoder 1998, 169-170; Palmu 1990, 15.

¹⁰ Colson 1992, 50,75; Balchin 1979, 11,13; Neighbour 1994, 13.

¹¹ Yancey 1998, 92-93.

¹² Newbigin 2008, 60-67; Flew 1938, 125; Gregg 2018, 378; Room. 12:5.

¹³ Balchin 1979, 11,13; Hobbs 1962, 168.

¹⁴ Gahl 2018, 310; Flew 1938, 125; Matt. 28:18 - 20.

¹⁵ Palmu 1990, 140.

¹⁶ Thomas 1997, 192-192, 209; Balchin 1979, 20-21; Klapuri 1998, 8; Colson 1992, 75; Flew 1938, 125.

kokoon kutsuttua kokousta/kokoontumista¹⁷, tai saman aatteen ympärille kokoontuneita ihmisiä. Sanalla viitataan seurakuntaan, uskovien yhteisöön.¹⁸ Termiä käytettiin jo muinaisissa kulttuureissa, joissa demokratia nosti päätään, ja yhteisiä päätöksiä tehtiin. Ihmiset kutsuttiin kokoontumiseen, ja jokaisella oli oikeus puhua. Tämänäyttävyyttä kokouksia kutsuttiin nimellä ekklesia/εκκλησία, joka tarkoittaa tarkemmin käännettynä ”ulos”, ja ”kutsua”.¹⁹ Ekklesiologia on teologian alue, joka tutkii kirkon/seurakunnan merkitystä.²⁰

Myös Vanhasta testamentista löytyy samansuuntaisia viittauksia tiettyyn ihmisjoukkoon ja kokoontumiseen (eng: Assembly)²¹. Εκκλησία/ekklesia (tai synagoga: συναγωγή: Juutalaisten kokoontumispaikka)²² esiintyy esimerkiksi tilanteessa, jossa Jumalan kansa on kokoontunut matkalle Egyptistä luvattuun maahan.²³

Uuden testamentin seurakunnan syntyhetki voidaan nähdä Jeesuksen kuoleman jälkeen helluntaina, jolloin opetuslapset järjestäytyvät seurakunnaksi.²⁴ Perusajatus seurakunnasta voidaan siis löytää läpi Raamatun.

Myös Jeesuksen metodi kerätä opetuslapsia, erityisesti 12 apostolia ympärilleen on malli, joka jo osaltaan oli mallina seurakunnalle. Myös myöhemmin apostolien teoissa viitataan toistuvasti ns. ”kahteentoista”,²⁵ vaikka apostolien joukon kokoonpano vaihtelikin.

Kiinnostava asia johtajuusnäkökulmasta on myös se, että Jeesuksen opetuslapsienkin kesken vallitsi hierarkia. Tämä nähdään esim. Jeesuksen kirkastusvuori-kokemuksessa, missä Jeesus pyytää yksityisesti mukaansa kolmea apostolia: Pietaria, Jaakobia ja Johannesta,²⁶ ”opetuslasten sisäpiiriä”²⁷. Tai tilanne, missä Jeesus sanoo Pietarille: ”*Sinä olet Pietari ja tälle kalliolle minä rakennan seurakuntani*”. Raamatunkohdan ympärillä on toki käyty keskustelua, viittaako teksti Pietarin johtajuusasemaan vai ei,

¹⁷ Hawthorne, Martin, Reid 1993, 123-124; Gregg 2018, 375; esim. Ap. t. 19:32 - 40; 1. Sam. 17:47.

¹⁸ BDAG 2000, 303-304; Gregg 2018, 375; esim. Matt. 18:17; 1. Kor. 11:18; Ap. t. 15:22; 1. Tim. 1:1.

¹⁹ Balchin 1979, 11; Hawthorne, Martin, Reid 1993, 123-124; Hamill 1979, 369.

²⁰ Gregg 2018, 375-376.

²¹ Kalland 1992, 198.

²² BDAG 2000, 963; Esim. Matt. 4:23; Luuk. 4:15; Ap. t. 22:19.

²³ Balchin 1979, 12; BDAG 2000, 303, 963; myös esim. 5. Moos. 31:30; Tuom. 20:2.

²⁴ Davidson, Wright, Woodbridge 2005, Luku/Chapter 4, sivunumero puuttuu; Ap. t. 1 - 2.

²⁵ Burrows 1980, 83-84; Marshall 1980, 124-125; Cowen 2003, 2.

²⁶ Keener 1999, 437; Matt. 17:1 - 8.

²⁷ Hagner 1995, 47, 492; Matt. 17:1 - 8; myös esim. Matt. 26:37.

mutta tämä tulkinta on mahdollista tehdä.²⁸ Siis jo 12 opetuslapsen välillä oli muodostunut jonkinlaista hierarkiaa, joka mielestäni oli Jeesuksen asettamaa, mutta samalla myös sosiologinen lainalaisuus, joka toteutuu itsessään, kun ihmisyyhteisö on toiminnassa keskenään.²⁹ Toiset apostoleista olivat siis asemaltaan korkeammalla kuin toiset.

Apostolien tekojen alussa näemme seurakunnan synnyn ja järjestäytymisen.³⁰ Opetuslapset ovat kokoontuneet yhteen Jerusalemissa. Myöhemmin Pyhä Henki vuodatetaan, ja Pietari nousee selkeästi johtajana esiin opetuslasten joukosta.³¹ Mattias valitaan apostoliksi, ts. yhdeksi seurakunnan johtajaksi/kaitsijaksi.³² Ap. t. 6 esittää myös tilanteen, jossa apostolien avuksi valitaan seitsemän diakonia/avustajaa/*διάκονος*, (*diakonos*=palvelija)³³ hoitamaan avustustyötä apostolien keskittyessä enemmän hengelliseen tehtävään.³⁴ Näissä alkuseurakunnan tapahtumissa voimme nähdä jo selkeää järjestäytymistä alkuseurakunnan organisaatiossa.³⁵

Apostolit voidaan määrittää alkuseurakunnan korkeimmiksi johtajiksi, ja myös heidän keskellään toiset ovat korkeammassa asemassa.³⁶ Tämä nähdään esim. Apostolien tekojen alussa.³⁷ Myöhemmin myös Ap. t. 8 ja Ap. t. 11, missä Pietari, Johannes ja Barnabas on lähetetty Jerusalemin vanhimpien taholta valvomaan tilannetta herätysten keskelle Samariaan ja Antiokiaan.³⁸ Apostolit alkuseurakunnan johtajina ja auktoriteettina³⁹ voidaan nähdä myös esim. Ap. t. 15, missä apostolit Jerusalemissa ottavat vastaan Paavalin ja Barnabaksen, ja ottavat selkoa heidän toiminnastaan. Lisäksi määritetään opillisia linjoja suhteessa pakana käännynnäisiin. Pietari ja Jaakob ottavat selkeästi johtavaa roolia muihin apostoleihin nähden.⁴⁰ Jerusalemin seurakunnan vanhimmilla näyttää siis olevan laajempaa valtaa seurakuntien kesellä. Esim. Van Dam rinnastaa Jerusalemin seurakunnan vanhimmat lähelle apostoleja.⁴¹

²⁸ Matt. 16:18; Keener 1999, 425; Ralph, Harris 1986, 347.

²⁹ Turunen, Poutiainen 2003, 14-15.

³⁰ Anders 1997, 126.

³¹ Barrett 1994, 127-129; Ap. t. 1 - 3; myös Ap. t. 20:15.

³² Wall 2002, 49; Ap. t. 1:15 - 26.

³³ Siburg 2018, 21; Kaikula 2006, 22; Cowen 2003, 2, 101-103; Gangel 1970, 24-25.

³⁴ Wall 2002, 110; Marshall 1980, 125; Astin 2000, 64-65; Ap. t. 6.

³⁵ Cowen 2003, 2; Ap.t. 1-6; Gangel 1970, 24-25; Anders 1997, 126.

³⁶ esim. Hagner 1995, 492; Cowen 2003, 2; myös esim. Matt. 26:37.

³⁷ Ap. t. 1 - 6; Ap. t. 2:14; myös. Ap. t. 11; Ap. t. 15.

³⁸ Martin, Oden 2006, 92; Ap. t. 8; Ap. t. 11.

³⁹ Barrett 1994, 695-696; Cowen 2003, 2.

⁴⁰ Ap. t. 15; Ap. t. 12:1 - 3; Barrett 1994, 713, 722; myös esim. Ap. t. 21:18.

⁴¹ Van Dam 2009, 101; Martin, Oden 2006, 180.

Apostoli Paavali voidaan nähdä alaisena Jerusalemin apostoleille /vanhimille, joten heidän asemansa oli vahva alkuseurakunnan organisaatiossa.⁴² Paavalillakin oli selkeästi vahva asema alkuseurakunnan keskellä, ja hänen roolinsa korostuu uusien seurakuntien perustamisessa. Paavalilla oli ohjaava ja isällinen johtajuusasema perustamiensa seurakuntien suhteen.⁴³ Voimme siis löytää Uudesta testamentista yleiskuvan alkuseurakunnan suurista rakenteista.⁴⁴

Paikallisseurakunta on se lähiyksikkö eri paikkakunnilla, joissa pastorit käytännössä toimivat.⁴⁵ Tämä opinnäytetyö keskittyy tarkemmin paikallisen helluntaiseurakunnan kontekstiin Suomessa. Jos ajattelemme mitä Raamattu sanoo paikallisseurakuntien rakenteesta, niin yleisesti ottaen seurakunnan rakenne näyttää olevan usein yksinkertaistetun pelkistetty, epäselvä ja määrittelemätön.⁴⁶

Toisaalta useissa kohdissa Uudessa testamentissa viitataan paikallisseurakuntien vanhimpiin. Erilaisissa tilanteissa puhutaan vanhimpien valitsemisesta Paavalin perustamiin seurakuntiin.⁴⁷ Tai esim. Ap. t. 21:18, missä Paavalin saapuessa Jerusalemiin kaikki Jerusalemin seurakunnan vanhimmat kokoontuvat paikalle.⁴⁸ Vanhimmat paikallisseurakunnan johtajuusrakenteena on siis löydettävissä Uudesta testamentista.

2.1.2 Seurakunnan johtajat

Vanhimmilla viitataan siis seurakuntaa johtaviin henkilöihin. Samankaltaisia johtajuusrakenteita löydämme edelleenkin myös tämän päivän kristillisistä seurakunnista.

Jos ajattelemme Uuden testamentin seurakuntien vanhimpia (vanhimmistoa), niin löydämme jo Vanhasta testamentista, ja myös Juutalaisesta synagogasta pohjan tälle johtajuusrakenteelle.⁴⁹ Pohja tulee suoraan muinaisen Israelin perhe/heimo/valtio yhteisöistä, joissa vanhimmat olivat yhteisön johtajia.⁵⁰ Isällinen perhemalli siis sävyttää vanhim-

⁴² Martin, Oden 2006, 92.

⁴³ Mounce 2000, 386-387; Esim. Tit. 1:5.

⁴⁴ Jervis 1994, 740-741; Olbricht 2019, 113; Ap. t. 1 - 28; Paavalin kirjeet.

⁴⁵ Maxwell 1997, 4-6.

⁴⁶ Balchin 1979, 13; Cowen 2003, 1-2; Gangel 1970, 24-25; Anders 1997, 127; Selby 2012, 79.

⁴⁷ Towner 2006, 680; Mounce 2000, 386-387; Selby 2012, 93; Tit. 1:5; Ap. t. 14:23; 1. Tim. 5:17 - 19.

⁴⁸ Merkle 2008, 63.

⁴⁹ Mappes 1997, 92; Towner 2006, 680.

⁵⁰ Aro-Panula 2014, 60-61; Metzger 1987, 318-319; Croft 1999, 30-31.

pien johtajuuden luonnetta.⁵¹

Vanhimpien rooli Israelin kansan johtajina oli luonteeltaan epäitsekkästä, huolehtivaa ja rakastavaa. Vanhinten johtajuus oli siis myös esikuva Jumalasta rakastavana auktoriteettina ihmistä kohtaan. Vanhinten roolissa korostui kansan edustaminen,⁵² oikeuden jakaminen⁵³, neuvojen antaminen ja palveleva valta ihmisen elämää koskevissa poliittisissa ja hengellisissä asioissa. Vanhinten johtajuus oli luonteeltaan yhteistä päättämistä.

Israelin kuningaskunnan synnyttyä vanhimmat johtajuusrakenteena säilyi, mutta valta siirtyi enemmän kuninkaan suuntaan. Kuitenkin kuninkaat/kansan johtajat tarvitsivat aina taustalleen vanhimpien sekä kansan tuen, jotta johtajuus pysyi vankalla pohjalla. Vanhinten erityinen asema näkyy Vanhassa testamentissa esim. 2. Moos. 24:9 - 11, missä 70 kansan vanhinta lähtee Mooseksen mukaan Siinan vuorelle lakia hakemaan.⁵⁴

Uusi testamentti viittaa kahdella eri sanalla seurakunnan vanhimpiin: *πρεσβύτερος* (*presbuteros*) ja *ἐπίσκοπος*/*episkopos*.⁵⁵ Käsitteet esiintyvät esim. Ap. t. 20:17, 27, joissa viitataan seurakunnan vanhimpiin/kaitsijoihin.⁵⁶

Sana *ἐπίσκοπος*/*episkopos* viittaa seurakuntaa johtaviin, vastuussa oleviin⁵⁷ ja hallitseviin henkilöihin. Termillä viitataan useasti myös seurakunnan kaitsijaan: johtajaan yksikkö- muodossa.⁵⁸ *Ἐπίσκοπος*/*episkopos* (eng. pastor)⁵⁹ viittaa enemmän ns. piispalliseen rooliin, ts. korkeampaan johtajuuteen, esimieheen⁶⁰, vartijaan, ja päälle katsojaan.⁶¹ Esimerkiksi apostoleihin viitataan usein juuri tällä sanalla.⁶²

Πρεσβύτερος/*presbuteros* viittaa enemmän taas läheisempään johtajuuteen seura-

⁵¹ Van Dam 2009, 56-59; Elliot 2001, 552.

⁵² Aro-Panula 2014, 61.

⁵³ Metzger 1987, 318-319.

⁵⁴ Van Dam 2009, 56-59; 1. Sam. 15:30; Durham 1987, 344.

⁵⁵ Beyer 1964, 615-616; Merkle 2008, 62-63; Acciarino 2017, 19; Cowen 2003, 2; esim. Ap. t. 11:30; 1. Piet. 5:1; Jaak. 5:14; 2. Joh. 1:1; 3. Joh. 1:1.

⁵⁶ Hanson 1982, 32.

⁵⁷ BDAG 2000, 379.

⁵⁸ Towner 2006, 244; Parrot 1980, 30; esim. 1. Tim. 3; Tit. 1:7; Fil. 1:1; ks. myös kirkkoisä Ignatius: Selby 2012, 79.

⁵⁹ Cowen 2003, 6.

⁶⁰ BDAG 2000, 379; Knight 1992, 290-291; Tit. 1:7; Ap. t. 20:28.

⁶¹ Parrot 1980, 30; Ruohomäki 2009, 552-554; Ap. t. 20:28; Fil. 1:1; 1. Tim. 3:2; BDAG 2000, 379.

⁶² BDAG 2000, 862.

kunnallisessa/juutalaisessa yhteisössä.⁶³ *Πρεσβυτέρους* sanalla viitataan Uudessa testamentissa seurakunnan ja myös Juutalaisen yhteisön hallinnolliseen johtoon⁶⁴, vanhimpiin monikossa (vrt. *episkopos*).⁶⁵ Vanhimmat olivat arvostettuja,⁶⁶ asemaltaan seurakuntaa johtavia henkilöitä, mutta *presbuteros/πρεσβύτερος* viittaa Uudessa testamentissa myös laajemmin aikakauden johtajuuteen⁶⁷ sekä myös iältään vanhempiin henkilöihin.⁶⁸ *Πρεσβύτερος* /*presbuteroksen* asema viittaa siihen, että hän olisi ollut alisteinen suhteessa *episkopokseen/ἐπίσκοπος* asemallisesti, ollen samalla kuitenkin diakonien (*διάκονος*) yläpuolella.⁶⁹ On arvioitu, että ns. kaitsijalla (*ἐπίσκοπος*) ja vanhimmalla (*πρεσβύτερος*) on ero, jossa kaitsija voi olla vanhin, mutta vanhin ei aina ole kaitsija.⁷⁰

Seurakunnan vanhimmat ovat siis henkilöitä, joiden tehtävä on johtaa Jumalan seurakuntaa.⁷¹ Heidän tehtävänsä on paimentaa seurakuntaa, ”heille uskottua laumaa”⁷², valvoa⁷³, ja pitää huolta seurakunnan opillisesta terveydestä ja hallinnosta.⁷⁴ Vanhimman tehtävään sisältyy sielunhoitoa, neuvomista, rukoilemista⁷⁵, ihmisten arviointia, tuomitsemista, saarnaamista⁷⁶ ja seurakuntakurin toteuttamista.⁷⁷ Lisäksi Uuden testamentin seurakuntayhteisön vanhimpien rooliin kuului myös seurakunnan ihmisten edustaminen ja suojeleminen suhteessa ulkomaailmaan.⁷⁸ Vanhimmat voidaan siis nähdä Uudessa testamentissa paikallisseurakunnan paimenina, ja korkeimpana johtona.

Kun ajatellaan seurakunnan hallintorakennetta ja vanhimpia, niin vanhimpien rooli on usein jaettu kahteen tai kolmeen eri virkaan. Kahden viran ajatus jakaa vanhimmat ns. vanhimpiin (johtava rooli) ja diakoneihin/*διάκονος* (avustava rooli). Kolmen viran ajatus jakaa vanhimman viran kolmeen rooliin: opettavat vanhimmat (pastorit), muut

⁶³ Acciarino 2017, 22; BDAG 2000, 862.

⁶⁴ BDAG 2000, 861.

⁶⁵ Vine 1985, 195; BDAG 2000, 379; esim. 1. Tim. 4:14; 1. Piet. 5:1.

⁶⁶ BDAG 2000, 862.

⁶⁷ Balchin 1979, 50-51.

⁶⁸ BDAG 2000, 862; esim. Luuk. 15:25; Ap. t. 2:17.

⁶⁹ BDAG 2000, 862; Towner 2006, 680.

⁷⁰ Anttila 2003.

⁷¹ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 123-124; Metzger 1987, 318-319; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 22.

⁷² Elliot 2001, 552; 1. Piet. 5:1 - 3.

⁷³ Anttila 2003.

⁷⁴ Anttila 2003; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 126-127.

⁷⁵ IRT:7 1991, 75.

⁷⁶ BDAG 2000, 862.

⁷⁷ Van Dam 2009, 139-140; Ruohomäki 2009, 560; Blomgren 1988, 115-124; Fairbairn, Dodds, 1875, 326.

⁷⁸ Aro-Panula 2014, 63.

vanhimmat (johtavat vanhimmat), ja diakonit (*διάκονος*).⁷⁹ Kolmijako voidaan jakaa myös: *episkopos* (piispat, myös pastorit/papit kaitsijoina), *presbyteros* (pastorit/papit, vanhimmat) ja diakonit.⁸⁰ Yhden tulkinnan mukaan kolmen viran jako on varsinkin episkopaalisissa kirkkokunnissa jaettu piispan (*episkopos*), papin/pastorin/vanhimman (*presbyteros*) ja diakonin virkaan.⁸¹

Vanhimmat johtajuusrakenteena on siis käytössä edelleenkin eri muodoissa kristillisten seurakuntien keskellä. Voimme todeta, että ”vanhin” johtajuusvirka Raamatussa voidaan tulkita viittaavan ainakin osittain samanaikaisesti meidän ymmärtämiinne piispuuteen, pastoriuteen/pappeuteen, diakonin tehtävään sekä seurakunnan vanhimman rooliin riippuen kirkkokunnasta.⁸² Myöhemmin ”vanhin” virkaa on siis sovellettu hyvinkin erilaisiin seurakunnallisen johtajuuden tehtäviin ja merkityksiin eri historian vaiheissa ja erilaisissa kulttuurillisissa konteksteissa ja hallintorakenteissa.

2.2 Mikä ihmeen pastori?

2.2.1 Pastori-virka

Seurakunnasta ja pastoreista puhuttaessa ihmisten on helppo liittää pastori kirkon/seurakunnan toimijaksi, saarnaajaksi tai jonkinlaiseksi hengelliseksi johtajaksi. Monet tunnistavat varsinkin suomalaisessa kontekstissa pastorin nimellä pappi. Pastori on siis yksi toimija seurakunnassa ja teoreettisessa viitekehyksessä on tarpeellista avata, mitä pastori seurakunnallisessa yhteisössä oikeastaan on?

Itse asiassa pastorin virka on tarkemmin muodostunut vasta myöhemmin ajan kuluessa seurakunnan/kirkon, virkojen ja papiston aseman kehittymisen myötä. Pastori nimitystä ei siis suoranaisesti löydy Raamatusta, eikä myöskään piispan virkaa.⁸³ Kuitenkin juuret näille viroille löydämme jo sekä Uudesta- että Vanhasta testamentista.⁸⁴

Kristillisen pappi- käsitteen alkuperä tulee Vanhasta testamentista, missä Jumala kutsuu

⁷⁹ Waldron 2004, 192, 67; Ruohomäki 2009, 552-554; Clements 2003, 48-49.

⁸⁰ Croft 1999, 38-39; Selby 2012, 79.

⁸¹ Hanson 1979, 34; Cowen 2003, 82.

⁸² Cowen 2003, 79; Beyer 1964, 615-616; Merkle 2008, 62-63; Acciarino 2017, 19; Cowen 2003, 2; Hanson 1982, 32; Towner 2006, 244; Parrot 1980, 30; BDAG 2000, 379; Knight 1992, 290-291; esim. Ap. t. 11:30; 1. Piet. 5:1; Jaak. 5:14; 2. Joh. 1:1; 3. Joh. 1:1; 1. Tim. 3; Tit. 1:7; Fil. 1:1; Ap. t. 20:28.

⁸³ Cowen 2003, 79-80.

⁸⁴ Stitzinger 1995, 143, 151-152; Hanson 1979, 34-40; Clements 2003, 30-31.

Israelin joukosta Leevin suvun palvelemaan pappeina kansan keskellä. Pappien tehtävänä oli toimia ns. välimiehinä ihmisten ja Jumalan välillä. He palvelivat Jumalaa ilmestysmajassa toimittaen uhreja Jumalalle ihmisten syntien sovitukseksi yms.⁸⁵

Pappi- käsitteen alkuperä tulee Vanhasta testamentista, mutta esim. Paavali ei käytä pappi- sanaa seurakunnan johtajista kertaakaan Uudessa testamentissa.⁸⁶ Nykyisin pastori/pappi- käsite on vakiintunut, ja pastoria/pappia on pidetty monella tavalla avainhenkilönä seurakunnan hengellisen tehtävän kannalta. Pappien viran synnyttyä alkukirkon kehittyessä, pappien on monissa eri historian vaiheissa katsottu olevan sovituksen välimiehiä ihmisten ja Jumalan välillä.⁸⁷ Toisaalta monet yhteisöt ovat pitäneet ns. pappis- mallia Raamatun vastaisena. Sen sijaan sympatiaa ovat toisinaan saaneet enemmän ns. yleisen pappeuden⁸⁸ ja yhdessä päättämisen mallit sekä erilaiset vanhimmistomallit vahvan pappisjärjestelmän sijaan.⁸⁹

Kun pappi nimikkeellä on vahva sakramentaalinen kaiku, niin pastori viittaa enemmän seurakunnan/kirkon paimenuustehtävään.⁹⁰ Ef. 4:11 viittaa sanaan *pastor/poimen /ποιμήν*, joka viittaa paimeneen (eng: pastor).⁹¹ Myös Kristusta ja Jumalaa kutsutaan Raamatussa paimeneksi *poimen/ποιμήν*.⁹² Juuret termille tulevat jo Vanhan testamentin paimenteksteistä.⁹³ Sanalla viitataan myös tavalliseen lammasten paimeneen sekä muihin johtajiin kristillisten tekstien ulkopuolella.⁹⁴ Uusi testamentti viittaa 80 kertaa sanaan paimen/paimentaa.⁹⁵ *Ποιμήν*/paimen viittaa Raamatussa henkilöön, joka ruokkii, opettaa ja paimentaa laumaa. Paimen/*ποιμήν* palvelee vartijana tai johtajana.⁹⁶ Sanalla on kuitenkin rakastava kaiku, eikä se korosta samalla tavalla johtajuutta kuin esimerkiksi piispalliset (*episkopos*) virkanimitykset jne.⁹⁷

Pastori (vanhin) voidaan yleisesti siis määritellä hengelliseksi johtajaksi seurakunnassa.

⁸⁵ Keil, Delitzsch 1996, 446-447; Hanson 1979, 34; Oden 1983, 50-51; 2. Moos. 28 - 32.

⁸⁶ Hawthorne, Martin, Reid 1993, 134.

⁸⁷ Stitzinger 1995, 143, 151-152; Keil, Delitzsch 1996, 446-447; Hanson 1979, 7.

⁸⁸ Caulley 2019, 1; Hanson 1979, 7, 25.

⁸⁹ Heidebrecht 2018, 254-257; Merkle 2008, 26-28; Hanson 1979, 7; Kärkkäinen 2002, 7.

⁹⁰ BDAG 2000, 843; Cowen 2003, 5; Ef. 4:11.

⁹¹ esim. Ef. 4:11; Klapuri 1998, 19; Cowen 2003, 5.

⁹² Parrot 1980, 32; esim. 1. Piet. 2:25; Hepr. 13:20; Jeremias 1968, 485-486; esim. Ps. 23.

⁹³ Hagner 1993, 260; esim. 4. Moos. 27:17.

⁹⁴ Jeremias 1968, 485-486.

⁹⁵ Cowen 2003, 5; esim. Joh. 21:16.

⁹⁶ BDAG 2000, 843; esim. Matt. 9:36; Matt. 25:32; Luuk. 2:8.

⁹⁷ Parrot 1980, 31.

Verrattuna muihin vanhimpiin pastorin virassa korostuu yleensä saarnatehtävä⁹⁸, sakramentit, sielunhoito⁹⁹, kirkollisten toimitusten tekeminen sekä pastoraaliset tehtävät.¹⁰⁰ Ylipäättään voidaan ajatella, että Jumala on antanut seurakunnalle erilaisia hengellisiä lahjoja seurakuntansa eteen päin menemiseen. Esim. 1. Kor. 12:7,¹⁰¹ viittaa myös johtajuus/paimenuus lahjoihin.

Kun ajattelemme pappetta/pastoriutta seurakunnissa, niin juuri episkopaalisessa seurakunnan/kirkon hallintomallissa korostuu ajatus erillisten pappien/pastorien sekä piispojen viroista erillisinä virkoina vanhinten tehtävästä.¹⁰² Paikallinen pappi/pastori on siis tässä mallissa johtovastuussa paikallisesta seurakunnasta samassa suhteessa kuin piispa on vastuussa laajemmasta alueesta eri seurakuntia.¹⁰³ Niin sanotussa presbyterisessä mallissa sen sijaan erillisiä pappeja/pastoreita ei ole vihitty vaan paimenien virkaa toimittavat seurakunnan valitsevat vanhimmat yhdessä. Toki tässäkin mallissa joku vanhimmista on yleensä nimitetty ns. ”opettavaksi vanhimmaksi”, joka voidaan tietyllä tavalla ajatella pastorin/papin tehtäväksi, vaikka virkaa ei korostetakaan.¹⁰⁴

Pastorin/papin tehtävästä ajatellaan siis eri tavalla eri seurakunnissa, hallintorakenteissa ja kulttuureissa.¹⁰⁵ Uuden testamentin puhuessa vanhimmista/hengellisistä johtajista: *πρεσβύτερος/presbuteros* ja *ἐπίσκοπος/episkopos* sanat viittaavat siis seurakunnan eri rooleissa olevien vanhimpien virkaan. Sama hengellinen johtajuus viittaa siis sekä vanhimpiin että myöhemmin muodostuneisiin pastoreiden/pappien/piispojen virkoihin seurakunnissa. Myöhemmin aikoina tästä virasta on tehty erilaisia sovelluksia ja virkakäsityksiä, kun ajatellaan juuri pastorin/papin, diakonin ja vanhimman virkoja. Raamatullinen ”vanhin” käsite pitää sisällään oikeastaan näitä kaikkia myöhemmin syntyneiden virkojen osa-alueita ja tehtäviä.¹⁰⁶ Se, miten eri sanat tulkitaan Raamatusta, vaikuttaa merkittävästi siihen mitä vanhimman, ja tässä tapauksessa juuri pastorin tehtävästä, asemasta ja roolista ajatellaan johtajuusnäkökulmasta.¹⁰⁷

⁹⁸ Esim. Harjula 2019, 72; Selkoma 2019, 79; MacArthur 2005, 204; Braoudakis 1996, 79; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 118-119.

⁹⁹ Taylor 1991, 6; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 118-119.

¹⁰⁰ Waldron 2004, 192; Ryökäs 1994, 17; Harjula 2019, 72.

¹⁰¹ Osborne 2017, sivunumero puuttuu; Fee 1987, 588-589; Gray 2009, 1; myös esim. Ef. 4:11 - 12.

¹⁰² Merkle 2008, 26-28; Anders 1997, 127.

¹⁰³ Oelrich 2007, 544-545; Stitzinger 1995, 152; Anders 1997, 127; Hobbs 1962, 183.

¹⁰⁴ Merkle 2008, 26-28.

¹⁰⁵ Schuth 2019, 162.

¹⁰⁶ Beyer 1964, 64, 615-616; Merkle 2008, 62-63; Acciarino 2017, 19; Waldron 2004, 192.

¹⁰⁷ Acciarino 2017, 19-28.

2.2.2 Pastorin rooli ja tehtävät seurakunnassa

Tämän tutkimuksen keskiössä on pastorin asema. Tutkimus ei keskity pohtimaan syvällisesti pastorin roolia ja tehtäviä. Pastorin asemaan liittyy kuitenkin väistämättä keskustelu myös pastorin roolista ja työtehtävistä. Pastorin asema liittyy suoranaisesti johtajuuteen, ja johtajuus taas liittyy suoranaisesti työtehtäviin. Näin ollen teoreettisessa viitekehyksessä on syytä sivuta tätä aihetta.

Jos yleisesti ajattelemme mitä pastorin rooliin/tehtäviin seurakunnassa kuuluu, niin tarkat roolit ja tehtäväalueet ovat aina tilannekohtaisia, ja mielestäni myös kulttuurisidonnaisia. Jokainen seurakunta ja jokainen pastori on siis uniikki, yksilöllinen kokonaisuus. Jokainen paikallinen seurakunta ja tilanne omine erityispiirteineen, tarpeineen ja vastuunkantajineen määrittää lopulta sen, mitä pastorin tehtävältä, roolilta, lahjoilta ja asemalta odotetaan. Toisin sanoen on vaikeaa määrittellä mitään yhtä ainoaa kaavaa pastorin roolista.¹⁰⁸ Myös erilaiset pastorin työpaikat määrittävät eri tavalla kulloistakin roolia ja tehtävä alueita.¹⁰⁹ Esim. jos työntekijä on palkattu johtavaksi pastoriksi suureen seurakuntaan, niin häneltä luonnollisesti odotetaan roolinsa ja tehtäviensä puolesta enemmän johtajuutta ja hallintoa kuin esimerkiksi pieneen seurakuntaan palkatulta nuorisotyöntekijältä jne.

Pastorin roolia ja tehtäviä on yleisesti ottaen tutkittu melko runsaasti, ja asiasta voidaan löytää paljon erilaisia näkemyksiä.¹¹⁰ Esim. Cahalan jakaa pastorin roolin kuuteen eri palvelutyön alueeseen: opettaminen, saarnaaminen, huolenpito, rukous ja ylistys, sosiaalinen oikeudenmukaisuus sekä johtaminen ja hallinto.¹¹¹ Em. palvelutyön alueista johtaminen ja hallinto koskettavat tämän tutkimuksen aihealuetta, joka on keskeinen osa pastorin työtä.¹¹² Myös esim. Montoya, Lehto ja lukemattomat muut määrittelevät johtajuuden yhdeksi alueeksi pastorin roolia.¹¹³

2.3 Seurakuntien/kirkkokuntien hallintorakenteet

Kun tutkimuksessa tutkitaan pastorien asemaa, niin oleellinen kysymys on avata erilaisia seurakuntien/kirkkokuntien hallintorakenteita.¹¹⁴ Pastori on yksi seurakunnan

¹⁰⁸ Harjula 2019, 71; Selkomaa 2019, 79; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 118-121.

¹⁰⁹ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 119-121.

¹¹⁰ Esim. MacArthur 2005, 15.

¹¹¹ Cahalan 2010, 70, 75, 78, 82, 86, 90.

¹¹² Harjula 2019, 69-70; Selkomaa 2019, 78-79; Gilbert, Spear, 2001, 46-47; Braoudakis 1996, 79.

¹¹³ Lehto 2004, 1; Montoya 2005, 228-229; Carroll 2006, 127; Astin 2000, 63-65.

¹¹⁴ Strauch 1995, 101; Anders 1997, 127.

toimija monien muiden toimijoiden joukossa. Ratkaiseva asia pastorin aseman kannalta on se, että minkälainen seurakunnan/kirkon hallintorakenne on.

Keskustelu seurakunnan/kirkon hallintorakenteista on tarpeellinen, mutta kuitenkin esim. Merklen mukaan on olemassa tärkeämpiäkin kysymyksiä seurakunnan elämän piirissä.¹¹⁵ Toisaalta rakennekysymyksen on esitetty olevan myös tärkeä teologinen ja käytännöllinen kysymys.¹¹⁶ Toisaalta mitään yhtä ainoaa oikeaa raamatullista kaavaa hallintorakenteista on mahdoton määrittää.¹¹⁷ Kaikki mallit ovat olleet kritiikin kohteena, ja keskustelun on arvioitu olevan myös kulttuurisidonnainen.¹¹⁸ Mielestäni em. asiat korostavat sitä, että Jumalan työ on seurakunnan mission keskiössä, ei niinkään rakenteet, vaikka rakennekeskustelullakin on oma tärkeä paikkansa.¹¹⁹

2.3.1 Presbyterinen hallintorakenne

Presbyterisessä (*presbuteros/vanhin*) hallintorakenteessa seurakuntaa johtaa seurakunnan äänestämä vanhinten joukko.¹²⁰ Johtajuus on vanhinten yhteistä valtaa, ja kaikilla vanhimmilla on sama asemat ja titteli: ”vanhin”. Kukaan ei johda yksin.¹²¹

Rakenteessa on kahden tyyppisiä vanhimpia: opettavat vanhimmat ja johtavat vanhimmat.¹²² Tämän tyyppinen kaksijakoinen johtajuusmuoto perustuu Merklen mukaan Raamatunkohtaan 1. Tim. 5:17: ”*Vanhimpia, jotka seurakuntaa hyvin hoitavat, pidettävään kahdenkertaisen kunnian ansainneina, varsinkin niitä, jotka sanassa ja opetuksessa työtä tekevät.*” Opettava vanhin (pastori- vanhin)¹²³, on yleensä palkattu, koulutuksen omaava, vihitty, ja hänellä on laajemman yhteisön vanhinten tuki. Opettava vanhin hoitaa pääosin saarnaamisen ja on vastuussa seurakunnan toimituksista.¹²⁴ Voidaan ajatella, että opettavalla vanhimmalla olisi asemallisesti hieman korkeampi asema kuin ns. johtavalla vanhimmalla.¹²⁵ Kaikki vanhimmat siis johtavat, mutta kaikki eivät

¹¹⁵ Merkle 2008, 21; Clements 2003, 28-30.

¹¹⁶ Strauch 1995, 101; Clements 2003, 15, 28-30.

¹¹⁷ Burrows 1980, 83-84; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 64; Cowen 2003, 1-2; Clements 2003, 36; Gangel 1970, 26; Kärkkäinen 2002, 56-74; Anders 1997, 126-127; Selby 2012, 79.

¹¹⁸ Aro-Panula 2014, 57; Cowen 2003, 1-2, 79-81; Kärkkäinen 2002, 195-197; Anders 1997, 127; Selby 2012, 79.

¹¹⁹ Anders 1997, 127.

¹²⁰ Cowen 2003, 1, 82; Clements 2003, 33; Anders 1997, 125.

¹²¹ Merkle 2008, 27.

¹²² Dibelius, Conzelmann 1972, 78; Cowen 2003, 81; esim. 1. Tess. 5:12.

¹²³ Cowen 2003, 81.

¹²⁴ Merkle 2008, 27.

¹²⁵ Dibelius, Conzelmann 1972, 78; Cowen 2003, 83; Westing 1985, 29.

saarnaa.¹²⁶

Johtavat vanhimmat ovat yleensä oman toimen ohella toimivia vapaaehtoisia, joilla ei ole vihkimystä tai koulutusta tehtäviinsä. Johtavat vanhimmat osallistuvat seurakunnan yleisten asioiden johtamiseen/hallinnointiin, ja ovat esim. vastuussa tietyistä toimintamuodoista. Toisaalta opettavan vanhimman ja johtavan vanhimman tulkinnoista on olemassa erilaisia malleja.¹²⁷ Presbyteerinen malli on käytössä mm. presbyteereillä ja monilla muilla reformoiduilla tunnustuskunnilla.¹²⁸

2.3.2 Episkopaalinen hallintorakenne

Episkopaalinen hallintorakenne on hierarkkinen¹²⁹ ja sisältää monia johtajuuden tasoja.¹³⁰ Malli korostaa piispan (ja pappien) virkaa ja valtaa.¹³¹ Hallintorakenne on käytössä mm. episkopaaleilla, anglikaaneilla, metodisteilla, Englannin kirkolla¹³², idän ortodokseilla, roomalaiskatolilaisilla¹³³ ja joillakin luterilaisilla kirkoilla/seurakunnilla.¹³⁴ Termi tulee kreikan kielen sanasta *ἐπίσκοπος*/episkopos, joka tarkoittaa piispaa tai päälle katsojaa/valvojaa. Ylin valta on piispalla¹³⁵, joka on esimiesasemassa paikallisiin seurakuntiin nähden. Rakenteessa tehdään selvä ero maallikoiden ja pappisvirkaa suorittavien välillä.¹³⁶ Toisaalta tänä päivänä joissakin episkopaalisissa kirkoissa/seurakunnissa on valtaa ruvettu enemmän antamaan myös maallikkojen käsiin.¹³⁷

Piispa on vastuussa paikallisten seurakuntien pappien nimittämisestä¹³⁸. Piispalla on vastuullaan useita seurakuntia. Episkopaalinen hallintorakenne pohjautuu ajatukseen, että Jeesus on seurakunnan pää, ja hän on uskonut kirkon/seurakunnan johdon piispoille: apostolien seuraajille. Useissa tunnustuskunnissa piispojen yläpuolella on vielä arkkipiispa, joka johtaa piispoja. Roomalaiskatolilaisilla on vielä tämän lisäksi useita arkkipiispoja, joita johtaa heidän yläpuolellaan oleva paavi: Pietarin seuraaja¹³⁹. Johtaviin

¹²⁶ Cowen 2003, 82.

¹²⁷ Cowen 2003, 83-84.

¹²⁸ Merkle 2008, 27; Clements 2003, 32.

¹²⁹ Anders 1997, 125.

¹³⁰ Gula 2010, 118-119.

¹³¹ Crumb 2008, 402; Cowen 2003, 79-82; Didakhe 15:1; Clements 2003; 31, Anders 1997, 127.

¹³² Cowen 2003, 79; Anders 1997, 128.

¹³³ Kurki 1994, 32-44.

¹³⁴ Clements 2003, 32.

¹³⁵ Cowen 2003, 1, 79.

¹³⁶ Faeth 2004, 5; Cowen 2003, 1, 80; Gula 2010, 119.

¹³⁷ Clements 2003, 32; Pierson 2003, 30.

¹³⁸ Voipio, Träskman, Halttunen, Ventä 1993, 35.

¹³⁹ Kurki 1994, 32-33.

asemiin valinta tehdään aina virkaan valittavan yläpuolelta, eikä alapuolelta, niin kuin presbyterisessä mallissa.¹⁴⁰ Esim. kirkkoisä Ignatius suosittelee tämän kaltaista yhden johtajan johtajuutta omissa teksteissään.¹⁴¹

2.3.3 Kongregationaalinen hallintorakenne

Kongregationaalinen hallintorakenne on paikallisseurakuntatasolla demokraattinen,¹⁴² ja se on käytössä mm. baptisteilla, kongregationalisteilla ja useammilla luterilaisilla. Rakenne suosii maallikkojen valtaa.¹⁴³ Ylin valta tässä rakenteessa ei ole piispoilla, papeilla/pastoreilla tai vanhimmilla, vaan paikallisen seurakunnan jäsenistön enemmistöllä demokraattisesti.¹⁴⁴ Enemmistön valtaa toteutetaan asioista äänestämällä. Hallintorakenne pohjautuu yleisen pappisuuden ajatukseen.¹⁴⁵ Kuitenkin seurakuntaan on palkattu pastori/pastoreita (+diakoneita) ts. pastori- vanhimpia¹⁴⁶. Pastori-vanhimman asema on kuitenkin ollut vaihteleva, ja se on nähty toisinaan ennemminkin palvelijana ja hengellisen työn tekijänä kuin johtajana.¹⁴⁷ Paikallisseurakunnan yläpuolella ei ole hierarkisesti korkeampaa toimijaa. Seurakunnat ovat hallinnoltaan itsenäisiä, ja niitä johtaa pastori ja vanhimmat.¹⁴⁸ Paikallisseurakunta on Kristuksen alaisuudessa, ja hallinto tapahtuu paikallisesti.¹⁴⁹

Paikallisseurakunnan itsehallinnosta johtuen kongregationaalisissa seurakunnissa on olemassa monenlaisia eri hallintorakenteita paikallistasolla. Yleisin on ns. yhden vanhimman malli (pastori tai johtava pastori), joka valitaan seurakuntalaisten enemmistön vaaleilla. Pastori on hengellinen johtaja, joka on vastuussa seurakunnan näyn luomisesta, useimmista saarnoista ja opetuksesta. Toiset seurakunnat taas ajattelevat, että useamman vanhimman johtajuus on Raamatun mukainen hallintorakenne, ja ketään yksittäistä henkilöä ei tulisi nimittää johtavaksi pastoriksi. Kaikilla vanhimmilla on samanarvoinen asema. Myöskään ns. opettavien ja johtavien vanhimpien välillä ei tehdä eroa, vaan kaikki vanhimmat voivat opettaa ja johtaa.¹⁵⁰

¹⁴⁰ Merkle 2008, 26-27.

¹⁴¹ Selby 2012, 79.

¹⁴² Anders 1997, 125.

¹⁴³ Cowen 2003, 1; Clements 2003, 32-33.

¹⁴⁴ Anders 1997, 125.

¹⁴⁵ Hanson 1979, 7; Cowen 2003, 85; Clements 2003, 32-34.

¹⁴⁶ Cowen 2003, 5.

¹⁴⁷ Cowen 2003, 1-3.

¹⁴⁸ Clements 2003, 35.

¹⁴⁹ Merkle 2008, 26-28; Cowen 2003, 85; Clements 2003, 34.

¹⁵⁰ Merkle 2008, 27-28; Cowen 2003, 85.

2.3.4 Vapaa hallintorakenne

Vapaa hallintorakenne on käytössä mm. brethen ja quaker tunnustuskunnilla. Muodollinen seurakunnan hallinnollinen rakenne on minimoitu, ja seurakunnat korostavat yleistä pappetta ja Pyhän Hengen johtoa. Pyhä Henki vaikuttaa, ohjaa ja toimii suoraan yksilöihmisen kautta (ei niinkään seurakuntaorganisaation). Tässä ajattelutavassa usein ajatellaan, että ulkoiset rakenteet sammuttavat Hengen toimintaa. Kuitenkin tässä rakenteessa on vanhimmat, jotka auttavat seurakunnan johtamisessa. Saarnaaminen ei ole kuitenkaan rajoitettu pelkästään vanhimmille, vaan Pyhä Henki voi innoittaa jokaisen yksilön jakamaan Jumalan Sanaa.¹⁵¹

2.3.5 Suomen Helluntaiseurakuntien hallintorakenne

Suomen Helluntailiike on ottanut luonnollisesti vaikutteita maailmanlaajuisesta helluntailiikkeestä,¹⁵² joka on keskimäärin suosinut kongregationaalista hallintorakennetta,¹⁵³ vaikka vaihteluakin toki on ollut.¹⁵⁴ Toiminnan fokus on painottunut usein enemmän evankelioinnin/lähetystyön ja hengen liikehdinnän ympärille kuin seurakuntarakenteiden pohtimiseen. Toisaalta halua Raamatulliseen järjestäytymiseen on ollut myöskin nähtävissä.¹⁵⁵

Suomen helluntaiseurakunnat ovat olleet perinteisesti itsenäisiä,¹⁵⁶ ja hallintorakenteissa ja toimintakulttuureissa on ollut jonkin verran vaihtelua eri seurakuntien välillä.¹⁵⁷ Myös käsitykset seurakuntaviroista ovat olleet jonkin verran sekavia ja määrittelemättömiä.¹⁵⁸ Kuitenkin keskimäärin Suomen helluntaiseurakuntien hallintorakenne voidaan määrittää ns. kongregationaalisen ja presbyteerisen mallin välimuodoksi. Episkopaalisia (piispallisia) virkoja ei ole. Yleistä pappetta korostetaan (sävyjä myös ns. vapaasta hallintorakenteesta). Vanhimmiston ajatellaan olevan paikallisen seurakunnan hengellinen johtaja¹⁵⁹ usein yhdessä pastorin kanssa.¹⁶⁰ Paimenista on puhuttu usein monikossa (vanhimmisto), ja yhden hengen johtajuutta ei ole nähty niin Raamatullisena

¹⁵¹ Merkle 2008, 28.

¹⁵² Chikane 2019, 371-372.

¹⁵³ Clements 2003, 33.

¹⁵⁴ Kärkkäinen 2002, 56-74.

¹⁵⁵ Kärkkäinen 2002, 70-74, 108; Clarke 2005, 131.

¹⁵⁶ Matikainen 2015, 89; Kuosmanen 1986, 61; Salo 1998, 41.

¹⁵⁷ Ahonen 1994, 169-170, 387; Ruohomäki 2009, 562-563; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56; Kärkkäinen 2002, 70-73.

¹⁵⁸ Isohella 2007, 114-116; Antturi 1986, 81.

¹⁵⁹ Kapanen 2010, 4, 20; Lehto 2004, 26-27; Järvi 2012, 30; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 126-128.

¹⁶⁰ Kuosmanen 1986, 61; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 126-128, 154.

mallina.¹⁶¹ Usein kuitenkin johtavalle pastorille on annettu johtajuus seurakunnan käytännön työstä.¹⁶²

Vanhimpien rinnalla seurakunta on kuitenkin usein palkannut pastorin tekemään ja johtamaan seurakunnan hengellistä työtä. Demokraattista sävyä seurakuntiin on antanut yhdistyspohja, jonka järjestäytymismuoto on demokraattinen, ts. ylin valta on seurakuntalaisilla. Toisaalta on myös näkemyksiä, että seurakunnan perusolemus ei tulisi olla demokraattinen.¹⁶³ On oikeastaan siis seurakuntakohtaista, miten valta on käytännössä jakautunut vanhimmiston/hallituksen, seurakunnan enemmistön ja palkattujen työntekijöiden kesken. Tämän perusteella voidaan arvioida, onko paikallisessa yhteisössä enemmän pastorivetoinen (yhden), vanhimmistovetoinen (monen) tai joku toisenlainen johtamiskulttuuri.¹⁶⁴

2.4 Suomen helluntaiseurakunnat

Suomen uskonnollisuutta on aina uskonpuhdistuksesta saakka sävyttänyt vahva protestanttinen luterilaisuus.¹⁶⁵ Suomen helluntailiike syntyi eri vaiheiden kautta 1900-luvun alussa, ja ensimmäiset helluntailaiset tulivat mm. kirkon herätysliikkeistä. Helluntailainen traditio rakentui alun perin juuri luterilaisuuden pohjalle, vaikka toisaalta helluntailiike on selkeästi ollut myös vastaliike luterilaista kirkkoa kohtaan.¹⁶⁶ Toisaalta tänä päivänä välit luterilaisiin ovat kehittyneet paremmiksi.¹⁶⁷ Lisäksi kansainvälinen helluntailiike ja sen juuret laajasti (Amerikasta, Iso-Britanniasta) ovat luonnollisesti antaneet merkittäviä vaikutteita monisäikeisen suomalaisen helluntailiikkeen identiteettiin.¹⁶⁸

Varsinkaan alkuaikoina helluntaiseurakunnilla ei perinteisesti ollut vahvaa yhteistä opillista ja rakenteellista linjaa.¹⁶⁹ Tämä on osa helluntailaista vapaata ajattelutapaa,

¹⁶¹ Ahonen, 1994, 16.

¹⁶² Ahonen 1994, 172; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 128.

¹⁶³ Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2010, 26, 126-128.

¹⁶⁴ Merkle 2008, 25-28; Aro-Panula 2014, 53-54.

¹⁶⁵ Ahonen 1994, 32; Borg, Ketola, Kääriäinen, Niemelä, Suhonen 2007, 3, 82-84.

¹⁶⁶ Ruohomäki 2009, 564; Ahonen 1994, 169-170; Suomen Helluntaikirkko:

https://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/yleistietoja_helluntaiheratyksesta/laajempi_historia/erilliseksi_liikkeeksi_olosuhteiden_pakosta. Viitattu 2.1.2020; Ruohomäki 2009, 557; Luoto 1986, 1-21, Kuosmanen 1986, 23-64; Brofelt 1932, 14-26.

¹⁶⁷ Ahonen 1994, 390-391.

¹⁶⁸ Ruohomäki 2009, 164-226, 347-383; Luoto 1986, 1-21; Brofelt 1932, 8-14; Chikane 2019, 371; Hall 2002, 6-7.

¹⁶⁹ Kapanen 2010, 4, 13.

jossa on koettu olevan Hengen vapaus. Helluntailaiset ovat pyrkineet välttämään vahvoja rakenteita, kattojärjestöjä, ja jokainen seurakunta on hallinnollisesti oma yksikkönsä: paikallisseurakunta. Seurakunnilla on kuitenkin ollut vahva valtakunnallinen yhteys.¹⁷⁰ Niin sanottua vapaata rakennetta ja ajattelutapaa on toisinaan kuitenkin kritisoitu siitä, että se on antanut mahdollisuuden sooloiluille ja ylilyönneille. Paikallisiin epäkohtiin on ollut käytännössä vaikea puuttua löyhien rakenteiden vuoksi.¹⁷¹ Toisaalta nykypäivänä on asioita ruvettu hoitamaan ammattimaisemmin, ja selkeitä rakenteita ja traditioita on ruvennut enenevässä määrin muodostumaan.¹⁷²

2.4.1 Yhdistys seurakunnan järjestäytymismuotona

Aluksi helluntailaiset eivät halunneet järjestäytyä uskontokunnaksi/kirkkokunnaksi.¹⁷³ Kokoon-tumisia järjestettiin vapaasti ilman virallista järjestäytymismuotoa. Eri paikkakuntien toiminnalle nimitettiin omat vanhimpansa, mutta virkanimikkeitä väl-teltiin.¹⁷⁴

Toiminnan laajentuessa 1920-luvulla¹⁷⁵ organisaatio kehittyi. Rakenteelliseksi järjestäytymismuodoksi valittiin yhdistyspohja, joka oli työväenluokkaiselle helluntailiikkeelle tuttu jo työväenyhdistyksistä/järjestötoiminnasta.¹⁷⁶ Jo alusta alkaen yhdistyspohjainen järjestäytyminen on ollut tietoinen irtiotto kirkkokuntarakenteesta. Kuitenkin yhdistyspohjan ja seurakuntayhteisön yhdistämisessä on ollut suuri määrä haasteita vuosien varrella.¹⁷⁷

Järjestäytyminen yhdistyslain alle kirkkokunnan/uskonollisen yhdyskunnan sijaan nousi käytännöllisestä tarpeesta saada toiminta lain edessä järjestetyksi. Saada oikeus omistaa kiinteää omaisuutta, kerätä rahaa jne.¹⁷⁸

Yhdistykseen kuuluu jäsenistö. Yhdistystä johtaa jäsenistön valitsema hallitus,¹⁷⁹ ja

¹⁷⁰ Ahonen 1994, 169–170, 387; Ruohomäki 2009, 562-563; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56; Kuosmanen 1986, 61; Salo 1998, 41.

¹⁷¹ Ahonen 1994, 388-390; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56; Kapanen 2010, 4, 13.

¹⁷² Mantsinen 2014, 20-21.

¹⁷³ Ahonen 1994, 169–170; Ruohomäki 2009, 552-554.

¹⁷⁴ Ruohomäki 2009, 557-566.

¹⁷⁵ Kuosmanen 1986, 33.

¹⁷⁶ Matikainen 2015, 16; Ahonen 1994, 170; Salo 1998, 41.

¹⁷⁷ Ahonen 1994, 169, 172; Salo 1998, 41.

¹⁷⁸ Ahonen 1994, 169–173; Salo 1998, 41.

¹⁷⁹ Frestadius 2006, 24; Salo 1998, 41.

käytännön työstä vastaa yleensä palkattu työntekijä(t).¹⁸⁰ Lain edessä ylin päättävä valta on yhdistyksen jäsenillä/seurakuntalaisilla tai jäsenistön erikseen valtuuttamilla henkilöillä.¹⁸¹ Lain edessä yhdistyspohja on demokraattinen, ja jokaisella jäsenellä on puhe- ja äänioikeus. Käytännössä valtaa käytetään yhdistyksen kokouksissa, joita pidetään säännöllisesti.¹⁸² Ylin päättävä valta yhdistyksessä on jäsenistön enemmistöllä, mutta yhdistyksen toimintaa johtaa erikseen vuosikokouksessa valittu hallitus puheenjohtajansa johdolla.¹⁸³ Yhdistyksen hallitukselle siis myönnetään jäsenistön enemmistön valtuuttama valta hoitaa yhdistyksen asioita, mutta suuremmissa päätöksissä asiat viedään käsiteltäväksi yhdistyksen kokoukseen.

Haasteeksi yhdistysmallissa on osoittautunut se, että helluntaiseurakunnilla on perinteisesti ollut ns. vanhimmisto-rakenne seurakunnan johtavana hengellisenä elimenä. Nyt kuitenkin lainsäädännöllisesti seurakunta on ollut järjestäytyneenä yhdistysmuotoon, joten ylin päättävä elin on ollut jäsenistön enemmistö ja heidän valtuuttamansa hallitus. Vanhimmisto on siis ollut yhdistysmuodon kylkeen kytketty rakenne, jolla ei ole ollut viimekädessä juridista valtaa seurakunnan asioissa.¹⁸⁴

Vanhimmisto on perinteisesti katsottu olevan seurakunnan hengellinen johtava elin. Hallituksen taas on nähty vastaavan seurakunnan ”maallisista” asioista, kuten taloudesta ja kiinteistöistä yms.¹⁸⁵ Monenlaisia ristiriitoja on syntynyt ns. kaksoishallinnollisessa¹⁸⁶ mallissa vuosien varrella. Tätä varten vanhimmiston, hallituksen ja pastorin roolit ja vastuualueet olisi syytä selvittää mahdollisimman huolellisesti paikallisissa seurakunnissa.¹⁸⁷ Yksi malli on ollut nimetä vanhimmistoon ja hallitukseen samat henkilöt (tai ainakin enemmistö) ristiriitojen välttämiseksi. Näin seurakunnan kaikkia asioita johtaa käytännössä yksi elin kahden sijasta. Tässä mallissa on kuitenkin toisinaan pelätty vallan keskittymistä liiaksi samoille henkilöille.¹⁸⁸

¹⁸⁰ Ahonen 1994, 172.

¹⁸¹ Yhdistyslaki 16§, 18§.

¹⁸² Yhdistyslaki 17§; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 88; Salo 1998, 41.

¹⁸³ Yhdistyslaki 36§; Salo 1998, 41.

¹⁸⁴ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56-57, 126-128.; Salo 1998, 41.

¹⁸⁵ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56-57, 126-128.; Salo 1998, 41.

¹⁸⁶ Frestadius 2006, 2; Salo 1998, 41-44.

¹⁸⁷ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 57.

¹⁸⁸ Frestadius 2006, 2, 101; Salo 1998, 41, 44, 46.

2.4.2 Uskonnollinen yhdyskunta/kirkkokunta seurakunnan järjestäytymismuotona

Helluntailiikkeellä ei ollut vuosikymmeniin virallista kattojärjestöä ja virallista johtajaa/johtajia.¹⁸⁹ Uskonnolliseksi yhdyskunnaksi järjestäytymisprosessi alkoi 2000-luvun vaihteessa ja helluntaikirkko syntyi. Yhdyskunta-keskustelu on aiheuttanut kuitenkin paljon riitaa ja jakanut liikettä eri ryhmittymiin.¹⁹⁰

Helluntaikirkkoseurakunnat toimivat uskonnonvapauslain alla.¹⁹¹ Kirkkokuntaseurakuntaa johtaa lain edessä yksi johtava elin, vanhimmistö (voidaan nimetä myös toisin) puheenjohtajansa johdolla.¹⁹² Vanhimmistö pitää sisällään yhdistysmuodosta tutun hallituksen sekä vanhimmistön. Vanhimmistö johtaa seurakuntaa ja vastaa sekä hengellisistä että ”maallisista” asioista. Ristiriitatilanteissa yhdistyksen hallituksella ei ole mahdollista puuttua vanhimmistön tekemiin päätöksiin.¹⁹³

Käytännössä yleensä myös helluntaikirkkoseurakunnan ylin päättävä elin on jäsenistön enemmistö demokraattisesti (kokous), joka valitsee yhdistykselle vanhimmistön ja valtuuttaa sen johtamaan seurakuntaa.¹⁹⁴ Kuitenkin uskonnonvapauslain mukaan seurakunnan hallinto voidaan järjestää niin, että sen peruspohja ei ole demokraattinen, niin kuin se yhdistyspohjaisessa ratkaisussa aina on. Seurakunta siis luo oman johtosääntönsä, ja käytännössä päätöksenteko voi olla esim. keskitetty määrätyille henkilöille ilman demokraattista päätöksentekojärjestelmää.¹⁹⁵

Myös kirkkokunta järjestäytymismuotona takaa paikalliselle seurakunnalle itsenäisyyden. Kuitenkin helluntaikirkon jäsen seurakunnat ovat hyväksyneet yhteiset uskon pääkohdat opillisesti.¹⁹⁶

2.4.3 Pastori Suomen helluntaiseurakunnissa

Pastorin virka ja asema Suomen helluntailiikkeessä ei ole aina ollut itsestäänselvyys.

¹⁸⁹ Suomen Helluntaikirkko:

https://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/yleistietoja_helluntaiheratyksesta. Viitattu 2.1.2020.

¹⁹⁰ Helluntaikansa: <http://helluntaikansa.fi/helluntaiheratys/>; Kapanen 2010, 4, 7, 20; Paldanius 2012, 7.

¹⁹¹ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 87; Uskonnonvapauslaki §1-§4.

¹⁹² Salo 1998, 48; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 126-128.

¹⁹³ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 90; Salo 1998, 39-49.

¹⁹⁴ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 57, 88-89.

¹⁹⁵ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 88.

¹⁹⁶ Ahonen 1994, 169-170, 387; Ruohomäki 2009, 562-563; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56,89.

Aikaisemmin yleistä pappetta on korostettu pastorin viran sijaan, mutta tänä päivänä pastorin asema alkaa olla vakiintunut osa helluntailaista ajattelutapaa.¹⁹⁷ Yleisesti pastoria työntekijänä ja seurakuntaa työnantajana velvoittaa työsopimuslaki.¹⁹⁸

Jos yhdistyspohjaista järjestäytymismuotoa ajatellaan työntekijän/pastorin kannalta, niin kaikki seurakunnan työntekijät ovat yhdistyksen alaisuudessa ja palkkaamia. Pastorit ovat lain edessä alaisia yhdistyksen jäsenille eli käytännössä hallitukselle (sen puheenjohtajalle).¹⁹⁹ Usein kuitenkin esim. johtavalle pastorille on annettu johtajuus seurakunnan käytännön työstä.²⁰⁰ Yhteistyötä tehdään tiiviisti vanhimmiston kanssa pastorin ollessa yleensä myös alainen vanhimmistolle.

Helluntaikirkkoseurakunnassa pastori on alainen/työntekijä seurakunnan johdolle, vanhimmistolle, ja yleensä sen puheenjohtajalle/esimiehelle (ellei johtosäännössä toisin määrätä). Vanhimmiston on seurakunnan johtava elin, mutta usein kuitenkin johtavalle pastorille on annettu johtajuus seurakunnan käytännön työstä.²⁰¹ Johtava pastori on siis yleensä nimitetty seurakunnan johtajaksi, joka vastaa operatiivisesti seurakunnan toiminnasta. Seurakuntaa johdetaan yhdessä vanhimmiston kanssa, ja hyvänä pyrkimyksenä on se, että yhteistyö kaikilta osin olisi saumatonta ja ristiriidatonta.²⁰²

Pastorin asema Suomen helluntaiseurakunnissa on käytännössä vaihdellut melko paljon seurakuntien itsenäisyydestä johtuen. Keskimäärin kuitenkin Suomen helluntaiseurakunnat on nähty ns. vanhimmistovetoisiksi, eli pastorin asema ei ole korostunut liiallisesti. Yleinen ajattelutapa on ollut, että pastori ja vanhimmiston yhdessä johtavat seurakuntaa.²⁰³ Toisinaan kuitenkin joissakin yhteisöissä pastorilla on ollut verrattain korkea asema, mutta käytännössä vaihtelua on melko paljon riippuen paikallisesta yhteisöstä.

¹⁹⁷ Lehto 2004, 1; Kapanen 2010, 16; Lehmuskoski 2015, 17-19; Lehto 2004, 26; Hanson 1979, 7.

¹⁹⁸ Työsopimuslaki: Luku 1-14; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 109-111.

¹⁹⁹ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 63, 126-128.

²⁰⁰ Ahonen 1994, 172; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 126-128.

²⁰¹ Ahonen 1994, 172; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 126-128.

²⁰² Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 125-128, 155, 158; Salo 1998, 41.

²⁰³ Aro-Panula 2014, 57; Kuosmanen 1986, 61; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 126-128.

2.5 Johtajuus ja asema

2.5.1 Johtajuus ihmisyhteisöissä

Pastorin asemasta puhuttaessa on syytä käsitellä myös johtajuutta aiheena. Johtajuudesta yleensäkin löytyy hyvin runsas määrä tietoa, teorioita ja kirjallista materiaalia historian varrelta. Johtajuus- aiheeseen ei siis ole olemassa yhtä ainoaa totuutta.²⁰⁴ Ylipäättään erilaiset johtajuusteoriat heijastavat aina myös tekijänsä taustoja. Tietty metodi ei välttämättä toimi toisenlaisessa kulttuurillisessa kontekstissa.²⁰⁵

Johtajuudelle on kuitenkin aina tarve, kun mikä tahansa ihmisyhteisö (esim. seurakunta) on toiminnassa.²⁰⁶ On naiivia ajatella, että selkeää johtajuutta ja toimivia rakenteita ei tarvita seurakunnassa. Joskus törmää ajatuksiin, että ikään kuin johtajuuden vastuu ja asioiden hoitaminen ohjataan Jumalan tehtäväksi. Johtajuutta saatetaan hieman pelätä,²⁰⁷ mutta samaan aikaan kuitenkin asioiden hyvin tekeminen, selkeä johtajuus ja vastuu jää ihmiseltä hoitamamatta. Johtajuus on väistämätön kysymys myöskin seurakunnassa.²⁰⁸

Johtajuutta ilmenee aina missä tahansa ihmisyhteisössä. Johtajuus hoitaa, vaikuttaa²⁰⁹ ja koordinoi sosiaalisesti²¹⁰ yhteisön yhteisiä asioita. Johtajuus vie asioita eteenpäin.²¹¹ Johtajuus saa asiat tehdyksi järjestäytyneellä tavalla.²¹² Yhteisössä myös joku ottaa aina johtajuuden. Tästä syystä on tärkeää, että ns. johtajuustyhjiötä ei synny, ja johtajuus valtuutetaan aina selkeästi luotetulle ja osaavalle taholle.²¹³

2.5.2 Paimenuutta ja hallintoa

Myös arvot ja ajan trendit vaikuttavat aina johtajuuden luonteeseen.²¹⁴ Johtajuus jaetaan usein kahteen eri alueeseen: hallinto (management/administration/asiajohtajuus) ja joh-

²⁰⁴ Grint, Smolovic, Holt 2016, 3-4.

²⁰⁵ Hofstede 1992, 60,64,66; Callahan 1990, 38; Kopperi 2019, 22-23; Grint, Smolovic, Holt 2016, 4-6; Salminen 2011, 20-23.

²⁰⁶ Weems 1993, 27; Powers 1997, 21; Haslam, Reicher, Platow 2012, 13; McCluskey 2001, 286-288.

²⁰⁷ Salminen 2011, 36-37.

²⁰⁸ Clements 2003, 15-26; Montoya 2005, 228; Hamill 1979, 435; McCluskey 2001, 286-288; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 150-151.

²⁰⁹ Sanders 1994, 27; Sulkunen 1996, 61-65.

²¹⁰ Goffman 2012, 308-310; Kuusela 2005, 36-37, 152-153, 156; Hobbs, Blank 1975, 27.

²¹¹ Turunen, Poutiainen 2003, 14-15; Faeth 2004, 2; Anders 1997, 125.

²¹² Aro-Panula 2014, 118; Anders 1997, 125.

²¹³ Salminen 2011, 11; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 15.

²¹⁴ Callahan 1990, 37-46; Kopperi 2019, 22-23; Kuusela 2005, 144.

taminen (leadership/ihmisjohtajuus).²¹⁵ Hallinto (management) on mekaanisempaa, ja se liittyy tulosten saavuttamiseen, kontrolliin, joka toteuttaa rutiineja, johtaa asioita ja ylläpitää organisaation vakautta.²¹⁶ Johtaminen (leadership) sen sijaan on luovempaa ja keskittyy ihmisten johtamiseen, suunnan asettamiseen, uudistumiseen, muutokseen ja suostutteluun.²¹⁷ Jos ajattelemme tätä jakoa seurakuntakontekstissa, niin löydämme myös pastorin työstä näitä kahta johtajuuden aluetta.²¹⁸

Pastorilta vaaditaan ihmisten johtamista (leadership), joka voitaisiin nimetä myös paimenuudeksi. Paimenuudella on vahva arvolatautunut, palveleva merkitys.²¹⁹ Lisäksi tarvitaan hallintoa (management), joka keskittyy seurakunnassa enemmän prosessien ja asioiden johtamiseen. Seurakuntajohtamisessa ollaan ns. hallinnon yhteydessä usein puhuttu vaikutteista, jotka ovat tulleet esim. liikeyrityksien johtamisesta.²²⁰

Liikeyrityksen johtamisessa korostuu usein ns. hallinto (management), joka keskittyy enemmän asioiden johtamiseen.²²¹

Toisaalta liike-elämän puolelta tulevat vaikutteet ovat saaneet melkoisesti kritiikkiä seurakunnissa vuosien varrella.²²² Lisäksi yhä enemmän on ollut nähtävissä, että myös Raamatusta nousevat palvelevan ihmisjohtajuuden periaatteet ovat toisinaan ottaneet enemmän sijaa myös mm. liike-elämän puolella.²²³ Jeesuksen näyttämä johtajuuden malli on palvelevaa johtajuutta,²²⁴ ja se tekee eron ns. sekulaariin johtamiseen.²²⁵ Myös esim. Tyner viittaa johtajuudesta puhuessaan ennemminkin johtajan kykyyn palvella yhteisöä kuin johtajan asemaan tai titteliin.²²⁶

²¹⁵ Gangel 1996, 13; Toivanen 2014, 35, Salminen 2011, 13-17, 37.

²¹⁶ Drucker 2008, 26; Kuusela 2005, 150; McCluskey 2001, 286-288.

²¹⁷ Grint, Smolovic, Holt 2016, 3; Gangel 1996, 13-18; Dale 1997, 3; McCluskey 2001, 286-288.

²¹⁸ Perry, Lias 1962, 1; Rush 1983, 9; Jakobson, 2017, 1; McCluskey 2001, 286-288.

²¹⁹ Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 10; Westing 1985, 67-69; Bauknight 1996, 13; Dale 1997, 3.

²²⁰ Croft 1999, 30; Callahan 1990, 37-58, 74; Dale 1997, 3; Kopperi 2019, 22-23; McCluskey 2001, 286-288; Salminen 2011, 37; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 10.

²²¹ Kangasoja 2009, 149-150; Bauknight 1996, 13-14; Salminen 2011, 37.

²²² Bilezikian 2007, 5; Bauknight 1996, 13-14; Barthel, Edling 2012, 99-100; Kopperi 2019, 22-23; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 10, 17.

²²³ Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 10; Toivanen 2011, 66; Joh. 13; Tyner 2016, 19-21; Haverinen 2015, 5; Westing 1985, 67-69; Pirnes 1999, 49.

²²⁴ Westing 1985, 67-69; Bauknight 1996, 13-14; Berkley 1994, 147, 150; Toivanen 2011, 57-58, 113-114.

²²⁵ Callahan 1990, 74; Kopperi 2019, 22-23.

²²⁶ Tyner 2016, 19-21.

2.5.3 Johtajuuden ja aseman suhde

Johtajuutta on usein perinteisesti määritelty johtajan aseman, tittelin ja vallan hierarkian kautta. Tässä ajattelutavassa korostuu usein karismaattisen johtajan (suurmiesteoria/piirreteoria) asema pyramidin huipulla käskyjen antajana. Nykyään johtajuutta on alettu kuitenkin enenevässä määrin määrittämään johtajan vaikutuksen, luonteen, aitouden ja sen kautta, miten johtajuus edistää kollektiivista valtaa. Tässä jokaisen ryhmän jäsenen vaikutus ja lahjakkuus korostuu, ja valta nähdään enneminkin yhteisenä (demokraattisena) asiana kuin harvojen valtana.²²⁷ Aro-Panula tuo esille myös ns. taitoihin perustuvan johtajuuden (skill approach), tilannejohtajuuden (situational leadership)²²⁸, tiimijohtajuuden²²⁹ ja lisäksi monia muitakin johtajuusteorioita.²³⁰

Johtajuuskeskustelussa on vuosien varrella noussut esille viisi eri osa-aluetta, joiden kautta johtajuutta voidaan määritellä ja ymmärtää: persoona (piirreteoria)²³¹, tulos, asema, tarkoitus ja prosessi. Johtajuus on siis eri asioita eri ihmisille ja kulttuureille. Johtajuus ymmärrettynä persoonan kautta tarkoittaa, että se kuka johtaja on, tekee hänet johtajaksi. Tuloksen kautta ymmärrettävä johtajuus tarkoittaa, että miten johtaja saa tulosta/vaikutusta aikaan, tekee hänet johtajaksi.²³² Aseman kautta ymmärrettävä johtajuus tarkoittaa, että missä asemassa johtaja operoi, tekee hänet johtajaksi. Tarkoitus viittaa siihen, että minkä takia johtaja johtaa, tekee hänet johtajaksi. Johtajuus ymmärrettynä prosessin kautta tarkoittaa, että miten johtaja saa asioita eteenpäin, tekee hänet johtajaksi.²³³

Asema-johtajuutta on pidetty kenties kaikkein perinteisimpänä johtajuuden muotona. Yhteisö siis määrittää asemallisen vallan jollekin ihmiselle, ja tämä asema toimii johtajuuden voimana. Esimerkiksi armeijassa upseerilla on asemansa puolesta tulevaa valtaa, jota hän käyttää johtamisessaan jne.²³⁴

Asemalla ja sen kautta tulevalla auktoriteetilla voidaan siis nähdä olevan yhteys valtaan. Se ei kuitenkaan ole aina taattua, vaan vain silloin kun asemallisen johtajan käskyjen

²²⁷ Tyner 2016, 20; Aro-Panula 2014, 119; Bauknight 1996, 14.

²²⁸ Aro-Panula 2014, 119, 125; Chapman 2018, 16-18; Tajzad, Ostovar-Namaghi, Seyyed 2014, 92.

²²⁹ Gangel 1970, 15-16.

²³⁰ Aro-Panula 2014, 119.

²³¹ Grint, Smolovic, Holt 2016, 5.

²³² Grint, Smolovic, Holt 2016, 6.

²³³ Grint, Smolovic, Holt 2016, 4.

²³⁴ Grint, Smolovic, Holt 2016, 7.

mukaan halutaan tehdä, johtaja on todellinen johtaja, ja hänellä on todellista auktoriteettia /vaikutusvaltaa.²³⁵ Yhteisössä siis vaikuttavat monet eri voimat ja myös em. kaikki viisi johtajuuden lähestymistapaa, jotka vaikuttavat siihen ketä yhteisöä todellisuudessa johtaa virallisesti tai epävirallisesti. Joku voi olla siis esim. luontainen johtaja yhteisössä karismansa takia. Jonkun toisen epävirallinen johtajuus /vaikutusvalta perustuu siihen, kuinka paljon tulosta hän saavuttaa tai miten hän saa asiat toimimaan. Jotakin ihmistä pidetään johtajana, koska hänellä on jalot tarkoitukset tekemisensä taustalla.²³⁶

Todellisuudessa asema ei siis takaa johtajuutta, mutta se usein kyllä tukee sitä. Hofstede kiteyttää asiaa hyvin: ”*Johtajuutta on vain alaisena olon täydentäjänä*”.²³⁷ Itse ajattelen, että parhaimmillaan johtavassa asemassa oleva henkilö vahvistaa johtajuutensa myös muuta kautta kuin asemallisesti.

Kaiken edellisen lisäksi seurakunnallisessa kontekstissa tulee ottaa huomioon myös mahdollinen Jumalallinen/yliluonnollinen kutsumus ja lahjat.²³⁸ Uskonnollisissa yhteisöissä usein ajatellaan, että johtajuus olisi myös Jumalan antama tehtävä/kutsumus tietyille ihmisille.²³⁹ Tässä mission tulisi siis nousta kaiken muun yläpuolelle johtajan ollessa vain tehtävän nöyrä eteenpäin viejä.²⁴⁰ Tämä on yksi merkittävä johtajuutta määrittävä tekijä monissa uskonnollisissa yhteisöissä.

2.6 Suomalainen johtajuus ja kulttuuri Hofsteden 4-D mallin valossa

Pastorit ja seurakunnat Suomessa edustavat piirteineen paljolti suomalaisen kulttuurin ulottuvuuksia.²⁴¹ Geert Hofstede teki 1960-70-luvuilla arvostuksia mittaavaa tutkimusta yli 50 maan IBM työntekijöille huolto- ja myyntitehtävissä.²⁴²

Tutkimuksessa nousi esille neljä eri kulttuurien ulottuvuutta: valtaetäisyys, kollektiivisuus/yksilöllisyys, feminiinisyys/maskuliinisuus ja epävarmuuden välttäminen. Näiden

²³⁵ Gray 2009, 10-11.

²³⁶ Grint, Smolovic, Holt 2016, 3-7.

²³⁷ Hofstede 1992, 48.

²³⁸ Deeks 1987, 67-69; Gray 2009, 1-2; Kauppinen, Särkiö, Hiilamo, 2006, 3; Hytönen 2018, 6-8; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 118-119; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 118-119.

²³⁹ Sanders 1994, 27-33; Gray 2009, 1-2; McDaniel 1991, 15, 24; Shawchuck, Heuser 1996, 238.

²⁴⁰ Wilkers 1998, 179; Kauppinen, Särkiö, Hiilamo 2006; Armerding 1992, 7.

²⁴¹ Hofstede, Minkow, Hofstede 2010, 24-25.

²⁴² Hofstede 1992, 32-33, 49-50.

pohjalta Hofstede kehitti 4-D mallin, missä kukin maa sijoittuu jokaisella kulttuurin ulottuvuuden alueella jollekin tasolle.²⁴³

2.6.1 Hofsteden 4-D mallin valtaetäisyys

4-D mallissa valtaetäisyysindeksi on kansallisuudelle annettava arvo, joka mittaa tietyn kulttuurin ihmisten suhtautumista eriarvoisuuteen ja vallan jakautumiseen epätasaisesti.²⁴⁴

On ylipäätään luonnollista, että valta jakautuu epätasaisesti missä tahansa ihmisryhmässä. Esimerkiksi yksinkertaisimmissa yhteisöissä jotkut ovat muita älykkämpiä, kookkaampia, voimakkaampia tai hankkivat enemmän varallisuutta. Toisilla on siis enemmän synnynnäisesti tai esim. perheensä kautta tulevaa vaikutusvaltaa muihin ihmisiin. Toisilla on siis paremmat lähtökohdat, ja em. ominaisuudet ovat sidoksissa myös yhteiskuntaluokkiin.²⁴⁵

Eri yhteiskunnat ovat luonnostaan taipuvaisempia kehittymään tiettyyn suuntaan vallan jakautumisen suhteen, ja kasvattavat omalla ajattelutavallaan tasa-arvoa/epätasa-arvoa, ts. luokkaeroja.²⁴⁶

Suuren valtaetäisyyden maissa esiintyy enemmän poliittista väkivaltaa, väärinkäytöksiä, suuria luokkaeroja ja diktatuuria/yksipuoluejärjestelmiä. Myöskään kirkot yhteisöinä eivät ole välttyneet näiltä ilmiöiltä.²⁴⁷ Pienen valtaetäisyyden maat sen sijaan ovat demokraattisempia, varakkaampia ja niissä ajatellaan, että vallankäytön tulisi olla moraalisesti oikeutettua.²⁴⁸

Suuren valtaetäisyyden maissa auktoriteetteja ja vanhempia ihmisiä kunnioitetaan.²⁴⁹ Muodollista arvonantoa, ulkoisia tunnuksia ja symbolikäyttämistä esiintyy enemmän, ja ihmisten välillä on selkeä kokemus arvoerosta.²⁵⁰ Perheet/suvut ovat patriarkaa-

²⁴³ Hofstede 1992, 32-33.

²⁴⁴ Hofstede 1992, 42-43, 47-48, 58.

²⁴⁵ Hofstede 1992, 42-43, 49; Erola, Moisio 2014, 79.

²⁴⁶ Hofstede 1992, 43, 49, 66.

²⁴⁷ Lee 2001, 71-73.

²⁴⁸ Hofstede 1992, 47-63, 69, 71.

²⁴⁹ Hofstede 1992, 54.

²⁵⁰ Hofstede 1992, 54, 58-59, 62.

lisiä, joissa isä edustaa vahvaa auktoriteettia.²⁵¹ Karismaattiset yksilöjohtajat ovat vahvoja, heillä on korkea asema, voimaa ja etuoikeuksia. Valta pyritään keskittämään yleensä harvojen käsiin (harvojen valta, joka täydentää itse itseään ilman demokratiaa). Johtajat tekevät myös enemmän itsenäisiä päätöksiä kysymättä alaisilta, ja tätä heiltä myös odotetaan. Kommunikointi on yksipuolista.²⁵²

Pienen valtaetäisyyden maissa taas keskustelemaa, neuvottelevaa ja muilta kysyvää johtajaa ja päätöksentekokulttuuria arvostetaan enemmän. Yhteisöjen hierarkkinen pyramidi on matala, ja johtajien valtaa ei korosteta. Suuren valtaetäisyyden maissa johtajan ja alaisen emotionaalinen yhteys on etäisempi, ja johtajaa ei kyseenalaisteta. Suuren valtaetäisyyden maissa ihanne-esimies on hyväntahtoinen itsevaltiainen tai hyvä isähahmo. Johtajaa joko palvotaan tai vihataan. Pienen valtaetäisyyden maissa johtaja ja alainen ovat tasa-arvoisempia ja arvoaseman tunnukset ovat epäilyttäviä²⁵³. Pienen valtaetäisyyden maissa alaiset ovat myös enemmän riippumattomia esimiehistään. Alaiset saattavat jopa väitellä ja olla julkisesti eri mieltä johtajiensa kanssa. Johtajat ovat nöyrempiä, välttävät vallan näyttämistä ja myös luottavat ja antavat enemmän itsenäistä valtaa alaisilleen. Ihanteellinen esimies on osaava (siksi arvostettu) ja demokraattinen.²⁵⁴

Valtaetäisyysindeksi on korkea mm. latinalaisissa maissa, Aasiassa, Afrikassa sekä Arabimaissa. Pienempi valtaetäisyys on taas Yhdysvalloissa, Isossa Britanniassa (+siirtokunnat) sekä Euroopan ei-latinalaisissa maissa.²⁵⁵

2.6.2 Valtaetäisyys ja kirkkojen/seurakuntien hallintorakenne

Eri kulttuurien valtaetäisyys-ajattelu antaa oman piirteensä seurakuntayhteisöjen elämään, pastorin rooliin ja asemaan. On tärkeää ymmärtää kulttuurien erityispiirteitä, että voidaan ymmärtää niiden monimuotoisuutta ja johtajuusajattelua.²⁵⁶ Jos ajatellaan eri kulttuurien kirkkojen/seurakuntien hallintorakenteita, niin myös näiden kautta voimme nähdä yhteyden eri kulttuurien valtaetäisyys-ajatteluun.²⁵⁷

Esimerkiksi episkopaalinen hallintorakenne on käytössä mm. katolisella kirkolla.

²⁵¹ Hobbs, Blank 1975, 288-289; Hofstede 1992, 54, 58-62, 68.

²⁵² Hofstede 1992, 54, 58-62, 68.

²⁵³ Hofstede 1992, 54, 58-60, 68.

²⁵⁴ Hofstede 1992, 47-48, 54, 60, 62.

²⁵⁵ Hofstede 1992, 46-47.

²⁵⁶ Carroll, Roozen 1990, 351.

²⁵⁷ Clements 2003, 32.

Episkopaalinen hallintorakenne korostaa mm. hierarkista kirkon rakennetta ja piispojen ja pappien virkoja.²⁵⁸ Suurin osa katolilaisista sijaitsee juuri latinalaisissa maissa (esim. Italia, Latinalainen Amerikka jne.). Lisäksi myös Afrikassa on suuri määrä katolilaisia ja muita episkopaalisia kirkkoja/seurakuntia.²⁵⁹ Eli juuri latinalaisissa maissa ja Afrikan kulttuureissa vallitsee korkea valtaetäisyys, ja näissä maissa episkopaalista hallintorakennetta suositaan.²⁶⁰

Kongregationaalinen hallintorakenne toimii ilman vahvoja kattorakenteita. Se korostaa demokraattisuutta ja yleistä pappetta²⁶¹ virkojen sijasta. Kuitenkin yleensä joku/jotkut on nimetty johtamaan seurakuntaa. Kongregationaalinen malli on käytössä mm. baptisteilla ja monilla luterilaisilla.²⁶² Esim. luterilaisuus ja baptistiliike sijoittuu maailmassa lähinnä Eurooppaan ja Yhdysvaltoihin, joissa suositaan kongregationaalista, enemmän demokraattista mallia. Näissä kulttuureissa vallitsee matala valtaetäisyys, joka heijastaa jälleen hallintorakennevalinnoissa.²⁶³

Presbyteerisessä hallintorakenteessa seurakuntaa johtaa vanhinten joukko, vaikka usein seurakuntaan onkin palkattu erillinen työntekijä (yksi vanhin). Vanhinten yhteistä johtajuutta korostetaan yksilöjohtajien sijaan. Presbyteerinen malli on käytössä mm. presbyteereillä (Englannin ja Yhdysvaltojen reformoituja kirkkokuntia).²⁶⁴ Sijainti viittaa jälleen matalan valtaetäisyyksien kulttuureihin,²⁶⁵ ja se näkyy kirkkokunnan /seurakunnan johtajuusajattelussa. Vahvoja yksilöjohtajia ei korosteta, vaan johtajuus on enemmän kollektiivista, useampien vanhimpien johtajuutta.²⁶⁶

Voimme siis nähdä yhteyden tiettyjen kulttuurien valtaetäisyys-käsityksen ja suosittujen hallintorakenteiden suhteen.²⁶⁷ Toki kaikissa eri kulttuureissa löydetään kaikkia eri malleja, mutta kuitenkin keskimäärin tiettyjen mallien suosio erottuu juuri tietynlaisissa kulttuureissa.

²⁵⁸ Merkle 2008, 26-27.

²⁵⁹ Kärkkäinen 2002, 194; BBC: <https://www.bbc.com/news/world-21443313>.

²⁶⁰ Hofstede 1992, 46-47; Kärkkäinen 2002, 194.

²⁶¹ Hanson 1979, 25.

²⁶² Merkle 2008, 26-28; Cowen 2003, 133-134.

²⁶³ Hofstede 1992, 46-47; Cowen 2003, 133-134; Clements 2003, 33-36.

²⁶⁴ Merkle 2008, 27.

²⁶⁵ Hofstede 1992, 46-47.

²⁶⁶ Bauknight 1996, 14.

²⁶⁷ Kärkkäinen 2002, 195.

2.6.3 Suomalaisen kulttuurin valtaetäisyys

Pienen valtaetäisyyden kulttuurien piirteet edustavat paljolti Suomen kulttuuria.²⁶⁸

Ylipäättään perinteinen suomalainen kansallinen identiteetti pohjaa paljolti myös juuri työläisidentiteettiin²⁶⁹, joka omalla tavallaan katsoo maailmaa työläisen, ei herrojen/johtajien näkökulmasta.

Jos sovellamme em. ajatuksia tutkimusaiheeseen, niin Suomen helluntaiseurakunnissa pastorin asema olisi siis Hofsteden näkökulman mukaan verrattain tasa-arvoinen muihin toimijoihin nähden.²⁷⁰ Mielestäni näin on, ja pastori nähdään usein hengellisenä johtajana. Kuitenkin suomalaisessa kulttuurissa johtajuus, arvonanto ja asema ei korostu kovinkaan paljoa yhteisöjen toiminnassa. Omien havaintojeni mukaan kuuntelevaa, muut huomioivaa, vastuuta jakavaa ja neuvottelevaa johtajuutta arvostetaan keskimäärin enemmän, kun taas vahvaa johtajuutta usein karsastetaan ja pidetään sopimattomana.²⁷¹ Haastavana piirteenä tässä on mielestäni se, että koska pienen valtaetäisyyden kulttuureissa johtajien kunnioitus ei ole verrattain kovinkaan korkealla, ihmiset kokevat olevansa enemmän samalla tasolla. Tämä piirre voi johtaa siihen, että esim. pastorin ja/tai vanhimmiston linjauksia, ja kurinpidollisia toimenpiteitä ei oteta niin tosissaan. Kulttuuri rohkaisee tasa-arvoisuuteen, omaan harkintaan ja yksilöllisyyteen.²⁷²

Hofsteden ajatusten mukaan matalamman koulutustason omaavien ihmisten valtaetäisyysarvot ovat myös suuremmat verrattuna korkeammin koulutettuihin ihmisiin.²⁷³ Jos ajattelemme Suomen helluntailiikettä, niin alun perin helluntailiike on ollut selkeästi ns. työväenliike, eli ihmisten koulutustaso on ollut verrattain matalaa.²⁷⁴ Tästä voimme tehdä sen päätelmän, että alkuaikojen helluntailaisuus on jossain määrin edustanut korkeamman valtaetäisyyden arvoja kuin tänä päivänä (niin kuin suomalaisuus yleensäkin). Alkuaikojen helluntailaisuudessa on siis arvostettu vahvoja autoritaarisia johtajia, ja heillä on ollut verrattain korkea asema.²⁷⁵ Toisaalta työväenluokkaisen maallikkoliik-

²⁶⁸ Hofstede 1992, 46-68; Helkama 2015, 116-138.

²⁶⁹ Löytty 2004, 102-106; Salminen 2011, 25-27.

²⁷⁰ Hofstede 1992, 47-48, 54, 60, 62; Helkama 2015, 116-138.

²⁷¹ Salminen 2011, 36-37.

²⁷² Nianqun 2019, 209; Kaplas 2014, 11, 84-85, 93-94; Miettinen 2010, 161; Borg, Ketola, Kääriäinen, Niemelä, Suhonen 2007, 3, 57-61; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 149.

²⁷³ Hofstede 1992, 51.

²⁷⁴ Mantsinen 2014, 18; Matikainen 2015, 15-16; Löytty 2004, 102-106.

²⁷⁵ Hofstede 1992, 52; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56; Salminen 2011, 24.

keen enemmistö on muuten pyrkinyt viemään toimintaa kansanomaisempaan²⁷⁶ ja tasa-arvoisempaan suuntaan. Tämä on ollut myös irtiottoa luterilaisen kirkon pappisjärjestelmästä. Tietynlainen ”kapinahenkisyys” rakenteita kohtaan on ollut myös asia, joka on sävyttänyt helluntailiikettä varsinkin alkuvaiheissa.²⁷⁷

Suuren valtaetäisyyden kulttuureissa myös auktoriteetteja pidetään enemmän oman alansa ”guruina”. Esim. yliopistomaailmassa opettajien ajatellaan siirtävän omaa henkilökohtaista viisauttaan oppilaille ns. persoonattoman totuuden sijaan. Mielestäni alkuaikojen korkeamman valtaetäisyyden helluntailaisuudessa on ollut tämän tyyppisiä piirteitä.²⁷⁸ Toisin kun taas pienen valtaetäisyyden kulttuureissa asioiden opetus on ns. oppilaslähtöistä, ja opettajan ja oppilaan henkilökohtainen suhde ja yhteys ratkaisee paljon.²⁷⁹

Toisaalta helluntailaiset ovat ajan saatossa kokeneet luokkanousua, ja nykyään helluntailaiset ovat keskimäärin vähintäänkin keskiluokkaa Suomessa ja edustavat poliittisesti hyvinkin erilaisia kantoja.²⁸⁰ Hofsteden teorian perusteella mitä korkeammin koulutettu yhteisö, sitä pienempi kulttuurin valtaetäisyys.²⁸¹ Tästä voimme päätellä, että tämän päivän helluntailaiset eivät enää suosi samalla tavalla vanhan ajan tyyllisiä vahvoja ja korkean aseman johtajia. Tämä näkyy mielestäni esim. siinä, että Suomen helluntaiseurakuntien järjestäytymismuoto on pitkään pidetty yhdistyslain alla järjestäytyneenä.²⁸² Yhdistysmuodon pohja on demokraattinen.²⁸³ Pienten valtaetäisyyksien maissa demokraattisempi ajattelutapa on hyväksyttävämpää. Tämän perusteella Suomen helluntaiseurakunnat suosivat usein yhteistä päättämistä, vaikka viime kädessä valtuutetut johtajat tekevätkin viimeisen päätöksen.²⁸⁴ Onhan maammekin perustettu edustuksellisen demokratian pohjalle.

Hofsteden mukaan myös valtaetäisyyskehitys on viimeisten vuosikymmenien aikana

²⁷⁶ Mantsinen 2014, 18; Suomen Helluntaikirkko: https://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/yleistietoja_helluntaiheratyksesta. Viitattu 2.1.2020.; Ahonen 1994, 389; Löytty 2004, 102-106.

²⁷⁷ Ruohomäki 2009, 323–361, 564; Hanson 1979, 7; Löytty 2004, 102-106.

²⁷⁸ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56.

²⁷⁹ Hofstede 1992, 56-57.

²⁸⁰ Mantsinen 2014, 2-3; Ahonen 1994, 391.

²⁸¹ Hofstede 1992, 51.

²⁸² Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 62-63.

²⁸³ Yhdistyslaki 17§.

²⁸⁴ Hofstede 1992, 60; Sätälä 2008, 107.

tullut joka puolella maailmaa selkeästi alaspäin.²⁸⁵ Tämä jo itsessään laskee auktoriteettien ja yhteiskunnan instituutioiden (kirkko/seurakunta) ja niiden edustajien (papit/pastorit) kunnioitusta. Tämä on varmasti myös yleisen yksilöllisyyskehityksen²⁸⁶, ja globalisaation²⁸⁷ tulosta erityisesti länsimaissa.²⁸⁸

2.6.4 Hofsteden 4-D mallin kritiikki

Jokaisella yhteiskuntatieteilijän tekemällä tutkimuksella löytyy kuitenkin aina omat kannattajansa sekä kritisoijansa. Kritiikki Hofsteden kulttuuritutkimusta kohtaan pohjaa yleensä Brendan McSweeneyn ajatuksiin. Kritiikin kohteena on viisi eri asiaa:

1. (suppea) kyselylomaketutkimus²⁸⁹ ylipäättään ei olisi paras tapa mitata kulttuurieroja (toisaalta Hofstede on lisännyt myöhemmin tutkimukseen lisää kansallisuuksia).²⁹⁰
2. Kansakunnat eivät ole parhaita mahdollisia yhteisöjä kulttuurien tutkimiseen (kansakunnat eivät ole kulttuurillisesti niin yhtenäisiä mitä tutkimuksessa ajatellaan).²⁹¹
3. Yhden yrityksen sisällä tehty tutkimus ei tarjoa tietoa koko kansallisesta kulttuurista, (tutkimus tehtiin IBM:n sisäisistä syistä, ei niinkään kulttuuritutkimuksen tarpeista).²⁹²
4. IBM tutkimuksen tiedot ovat vanhentuneita (60-70-luvulta).²⁹³
5. Neljä tai viisi ulottuvuutta eivät riitä moniulotteisten kulttuurierojen mittaamiseen.²⁹⁴

4-D mallia on kritisoitu myös siitä, että Hofstede ja hänen mallinsa itse tekee tiettyjä kulttuurista kumpuavia taustaoletuksia, jotka ovat ohjanneet teorian syntymistä, lopputuloksia ja ajattelutapaa.²⁹⁵ Kritiikin kohteena on ollut myös arvio, jonka mukaan maailman globalisoituminen on omalla tavallaan sekoittanut paikallisia kulttuuripiirteitä niin paljon, että 4-D mallin mukainen lähestymistapa kulttuureihin ei enää olisi relevantti.²⁹⁶ Kritiikkiä on saanut osakseen myös se, että kulttuurien moniulotteisia käsitteitä on käy-

²⁸⁵ Hofstede 1992, 72.

²⁸⁶ Nianqun 2019, 209; Kaplas 2014, 11, 84-85, 93-94; Miettinen 2010, 161; Borg, Ketola, Kääriäinen, Niemelä, Suhonen 2007, 3, 57-61.

²⁸⁷ Saari 2014, 225; Peterson 2003, 128.

²⁸⁸ Kärkkäinen 2002, 7, 197; Ershova, Hermelink 2012, 222.

²⁸⁹ Kulttuurien ulottuvuudet: <https://peda.net/kol/foorumi/m/mkk/t2kk/mit%C3%A4-on-kulttuuri/ko>. Viitattu 11.3.2020.

²⁹⁰ Triandis 1993, 132.

²⁹¹ Kulttuurien ulottuvuudet: <https://peda.net/kol/foorumi/m/mkk/t2kk/mit%C3%A4-on-kulttuuri/ko>. Viitattu 11.3.2020.

²⁹² Triandis 1993, 132.

²⁹³ Peterson 2003, 128.

²⁹⁴ Reiser 2011, 25-26; Sweeney: <http://geert-hofstede.international-business-center.com/mcsweeney.shtml>. Viitattu 11.3.2020.

²⁹⁵ Ailon 2009, 571-573.

²⁹⁶ Peterson 2003, 128; Saari 2014, 225.

tetty tutkimuksessa liiankin pelkistetyksi.²⁹⁷

2.7 Teoreettisen viitekehksen yhteenveto

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys sisälsi monia eri alueita. Seurakunnasta ja erityisesti vanhimman virasta selvitettiin eksegeettisesti mitä Raamatussa näistä asioista kirjoitetaan. Näiden pohjalta selvitettiin pastorin/papin viran juuret, ja mitä se meidän omassa viitekehksessämme tarkoittaa. Pastorin/papin viran pohja siis tulee alun perin Vanhan testamentin juutalaisen pappeuden mallista sekä Uuden testamentin seurakunnan vanhimman tehtävästä.

Pastorin asemaa pohdittaessa teoriapohjassa oli tärkeää selvittää mitä erilaisia hallintorakenteita eri seurakunnilla/kirkkokunnilla on käytössä. Erityisesti selvitystä tehtiin suomalaisten helluntaiseurakuntien hallintorakenteista, järjestäytymismuodoista ja pastorin asemasta niissä. Oman tilansa teoriapohjassa sai myös työsopimuslaki, yhdistyslaki ja uskonnonvapauslaki, joiden kautta haettiin lainsäädännöllistä pohjaa seurakunnan eri toimijoiden dynamiikkaan.

Myös johtajuus sai teoriapohjassa oman tilansa, ja erityisesti asema- käsitteen merkitystä avattiin johtajuuden viitekehksessä. Lisäksi avasin erityisesti suomalaisen johtajuusajattelun piirteitä. Yhtenä sosiologisena näkökulmana tutkimuksessa oli Geert Hofstede 4-d mallin valtaetäisyys, joka kuvaa eri kulttuurien ihmisten suhtautumista valtaan ja eriarvoisuuteen. 4-d mallin kautta haettiin työkaluja ymmärtää erilaisten kulttuurien seurakuntien/kirkkokuntien hallintorakenteita ja erityisesti suomalaisten seurakuntien johtajuusajattelun piirteitä. Näiden em. alueiden kautta pyrin hakemaan ymmärrystä pastorien asemaan erityisesti suomalaisessa helluntaikontekstissa.

²⁹⁷ Kulttuurien ulottuvuudet: <https://peda.net/kol/foorumi/m/mkk/t2kk/mit%C3%A4-on-kulttuuri/ko>. Viitattu 11.3.2020.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimuksen metodologia

Tässä luvussa avaan tutkimuksen toteuttamisen taustoja. Tämä tutkimus tehtiin ns. laadullisena/kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus perustuu ns. eksistentiaalis-fenomenologis-hermeneuttiseen tieteenfilosofiaan.²⁹⁸ Mielestäni laadullinen tutkimus sopii pastorien kokemusten tutkimiseen hyvin, koska tutkimusaiheesta pyritään hakemaan arvioivaa ja syvällisempää ymmärrystä²⁹⁹ numeraalisen tiedon sijasta.³⁰⁰ Laadullisella tutkimuksella saadaan paremmin kiinni enemmän ns. abstrakteista asioista³⁰¹, kokemuksista, merkityksistä³⁰² ja ilmiöistä määrälliseen tutkimukseen verrattuna.³⁰³

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rooli korostuu tutkimusaiheen luovana tulkitsijana³⁰⁴, selittäjänä³⁰⁵ ja ymmärtäjänä³⁰⁶. Tutkijalla on hyvä olla tutkimusaiheesta tiettyä esiymmärrystä, kokemusta ja näkemystä³⁰⁷. Tässä tilanteessa laadullinen tutkimusote sopii tämän tutkimuksen tekemiseen hyvin, kun huomioidaan tutkijan oma tausta ja kokemus.

Tämän tyyppisessä ihmisten kokemuksia pohtivassa tutkimuksessa tutkija tulee ikään kuin empaattisesti lähemmäs tutkimusaihetta. Tutkija hakee aiheeseen syvällisempää, osallistuvaa ymmärrystä, kuin määrällisessä objektiivisessä, mittaavassa ja statistisessä tutkimuksessa.³⁰⁸ Laadullista tutkimusta on pidetty myös määrälliseen tutkimukseen verrattuna vahvempana ja syvällisempänä, ns. pidemmän tähtäimen tutkimusaiheissa/narratiiveissa.³⁰⁹

3.2 Tutkimuksen luotettavuus

Toisaalta tulkitsevaa laadullista tutkimusta on kritisoitu epätieteellisempänä

²⁹⁸ Metsämuuronen 2000, 14.

²⁹⁹ Metsämuuronen 2000, 15.

³⁰⁰ Tuomi, Sarajärvi 2009, 28; Vilka, 2007 13-14; Yilmaz 2013, 323; Shields, Twycross 2003, 24.

³⁰¹ Metsämuuronen 2000, 14.

³⁰² Metsämuuronen 2000, 14.

³⁰³ Vishnevsky, Beanland, 2004, 235; Jokinen 2008, 243-244.

³⁰⁴ Eskola, Suoranta 1998, 7-8; Vishnevsky, Beanlands 2004, 235; Kuusela 2005, 149; Jokinen 2008, 243-244.

³⁰⁵ Strauss, Corbin 1998, 11.

³⁰⁶ Strauss, Corbin 1998, 10-11.

³⁰⁷ Eskola, Suoranta 1998, 7-8.

³⁰⁸ Yilmaz 2013, 314; Silverman 2000, 9.

³⁰⁹ Silverman 2000, 9.

metodologiana määrälliseen tutkimukseen verrattuna.³¹⁰ Kuitenkin tänä päivänä laadullinen tutkimus on ruvennut saamaan enemmän sijaa, ja sillä on oma paikkansa monien eri alojen tutkimuskentillä.³¹¹ Kritiikkiä on saanut myös laadullisen tutkimuksen haastattelut aineiston keruutapana ja erityisesti se, että haastateltavien vastaukset eivät aina syystä tai toisesta antaisi todenmukaista dataa asioista.³¹²

Laadullisen tutkijan on siis ymmärrettävä oma roolinsa vastausten ja kerätyn tiedon arvioinnissa. Tutkijan on siis aina huomioitava vastausten subjektiivisuus ja arvioitava vastauksia monien linssien läpi.

3.3 Tutkimusmenetelmä

Tämän tutkimuksen menetelmänä käytin ns. fenomenografista tutkimusmenetelmää. Menetelmä tutkii eri ihmisten käsityksiä³¹³, uskomuksia, käyttäytymistä³¹⁴ ja kokemuksia erilaisista elämän ilmiöistä ja tapahtumista.³¹⁵ Fenomenografia on yksi laadullisen tutkimuksen suuntauksista.³¹⁶ Kun pastorien kokemuksia ja käsityksiä asemastaan sekä seurakuntaa sosiologisenä yhteisönä tutkitaan, fenomenografinen menetelmä sopii hyvin juuri tämän tyyppisen tutkimuksen tekemiseen.

3.4 Tutkimuksen otos

Tutkimuksessa tutkittiin pastorien kokemuksia omasta asemastaan Suomen helluntai-seurakunnissa. Haastateltavaksi valitsin 8 pastoria Suomen helluntailiikkeestä kaikkien kokoluokkien seurakunnista. Tutkimusotoksessa huomioitiin haastateltavien monipuolisuus iän, kokemuksen, erilaisten seurakuntien ja maantieteellisen sijainnin suhteen.³¹⁷ Tutkimuksen osallistujien taustoja selvitettiin haastattelussa erillisten taustaa määrittävien kysymysten kautta (ks. LIITE 1). Iältään pastorit olivat 32-62-vuotiaita. Kaikki pastorit olivat rooliltaan ns. seurakunnan 1. pastoreita, (vaikka käytännön rooli, asema ja tehtäväkuva vaihtelee seurakunnittain) yhden pastorin seurakunnissa sekä useamman pastorin seurakunnissa. Mukana oli pastoreita, joiden työkokemus pastorina oli n. 3 vuotta ja kokeneimmilla pastoreilla lähemmäs 40 vuotta. Kaikkien pastoreiden

³¹⁰ Silverman 2000, 9; Eskola, Suoranta 1998, 7-13; Jokinen 2008, 243-244.

³¹¹ esim. Stenfors-Hayes, Hult, Dahlgren 2013, 261; Ringsted, Hodges, Scherpbier 2011, 695-709; Reeves, Lewin, Zwarenstein 2006, 291-292; Sin 2010, 305; Eskola, Suoranta 1998, 10-13.

³¹² Silverman 2000, 10; Tuomi, Sarajärvi 2009, 72.

³¹³ Tight 2016, 319; Metsämuuronen 2000, 22.

³¹⁴ Ornek 2008, Sivunumero puuttuu.

³¹⁵ Stenfors-Hayes, Hult, Dahlgren 2013, 261; Kettunen, Tynjälä 2018, 1.

³¹⁶ Svensson 2016, 274.

³¹⁷ Donalek, Soldwisch 2004, 354.

kokemus nykyisestä työpaikastaan osui n.3-10 vuoden haarukkaan.

Keskeisin työkokemus haastateltavilla oli erilaiset pastorin tehtävät Suomen helluntai-liikkeessä, mutta lisäksi useilla oli työuraltaan kokemusta monipuolisesti myös muusta helluntailiikkeen piirissä tapahtuvasta työstä: mm. lähetystyöstä, pastorin työstä ulkomailla, yhdistystoiminnasta, koulutyöstä, evankelistan työstä jne. Koulutukseltaan haastateltavat olivat ammattikoulu/lukio pohjalta, osalla A.M.K opintoja, osalla helluntai-liikkeen omia kursseja, osalla B.A tason tutkinto teologiasta ja osalla M.A tason teologisia opintoja. Toisaalta monilla oli vahvaa kokemusta monenlaisesta kurssi-/seminaarityyppisestä koulutuksesta pastorin työn ohella.

3.5 Aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin teoriaohjaavana³¹⁸ abduktiivisena puolistrukturoituna teemahaastatteluna tapaamisten ja skype-haastattelujen kautta.³¹⁹ Haastattelut onnistuivat hyvin. Vuorovaikutus oli hyvä, ja menetelmänä haastattelu tuntui luontevalta tavalta kerätä tietoa tässä tutkimuksessa.³²⁰ Haastatteluiden kestot olivat 31-56 minuuttia per haastattelu. Haastattelut antoivat riittävästi sopivaa aineistoa tutkimuksen kannalta. Toisaalta jälkikäteen ajateltuna haastattelut venyivät ehkä hieman liian pitkiksi, ja toistoa tuli jonkin verran. Haastattelijan roolissa pyrin myös ohjaamaan haastateltavia oikeille raiteille vastauksien levitessä liiaksi sivupoluille.

3.6 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen päätutkimuskysymys oli: ”Mikä on pastorien kokemus asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa?”. Päätutkimuskysymyksen lisäksi tutkimuksessa oli neljä alatutkimuskysymystä, jotka olivat: 1. Mikä on pastorien kokemus asemastaan (johtajuus-alainen-vertainen?) suhteessa muihin toimijoihin Suomen helluntaiseurakunnissa? 2. Kokevatko pastorit olevansa ”ykkösjohtajia” vai muiden alaisia (kenen?) Suomen helluntaiseurakunnissa? 3. Tukeeko tai sitooko pastorien asema heidän mahdollisuuksiaan toteuttaa seurakunnan näkyä sekä omaa näkyään/johtajuuttaan /kutsumustaan /paimenuuttaan/lahjojaan Suomen Helluntaiseurakunnissa? 4. Mitkä asiat pastorin asemassa ovat koettuja ongelma-alueita, haasteita, toiveita ja toisaalta

³¹⁸ Eskola 2018, 212-213.

³¹⁹ Tuomi, Sara järvi 2009, 71, 101, 110; Metsämuuronen 2000, 14-15, 38-39, 42-43.

³²⁰ Metsämuuronen 2000, 40-41; Ruusuvuori, Tiittula 2005, 7; Eskola 2018, 209.

vahvuuksia Suomen helluntaiseurakunnissa?

Tutkimuskysymysten kautta haluttiin selvittää pastorien kokemuksia omasta asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa. Alatutkimuskysymysten kautta etsittiin vastauksia tutkimuksen päätutkimuskysymykseen. Alatutkimuskysymyksiin etsittiin vastauksia haastattelukysymyksistä nousseiden pääteemojen avulla. Tutkimuskysymykset kohdentuivat pastorien kokemuksiin asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa. Yhtenä kiinnostuksen aiheena oli se, kokevatko pastorit olevansa seurakunnan 1. johtajia, vaan koetaanko 1. johtajaksi joku toinen/toiset seurakuntayhteisössä. Kiinnostuksen kohteena oli myös se, tukeeko/sitooko pastorin asema mahdollisuuksia toteuttaa pastorin kutsumusta ja seurakunnan näkyä. Neljäs tutkimuskysymys kohdentui pohtimaan, mitä ongelma-alueita ja vahvuuksia pastorin nykyisessä asemassa on.

3.7 Haastattelukysymykset

Edellisessä luvussa mainitsemiini tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia viidellä varsinaisella haastattelukysymyksellä. Kysymykset olivat melko moniulotteisia, koska kysymysten määrä tutkimuksessa oli rajallinen. Tätä kautta pyrittiin saamaan mahdollisimman laajasti tietoa tutkimusaiheesta. Lisäksi haastateltavilta kysyttiin kuusi taustaa määrittävää kysymystä. Haastattelukysymykset löytyvät erillisestä liitteestä tutkimuksen lopusta (ks. LIITE 1).

Tutkimuksen fokus kohdistui pääsääntöisesti pastoreiden tämänhetkiseen työpaikkaan/seurakuntaan. Ennen kysymysten esittämistä haastattelutilanteessa haastateltavat kuitenkin ohjeistettiin vastaamaan haastattelukysymyksiin nykyisen työpaikkansa lisäksi myös aikaisempien työpaikkojen osalta, mikäli mielenkiintoisia ajatuksia luontevasti tulee mieleen.

3.8 Anonymiteetti ja haastateltavien oikeudet

Haastattelulupatodistuksessa haastateltaville kerrottiin, että jokainen tutkimukseen osallistuva voi vetäytyä milloin tahansa tutkimuksesta ilman mainittua syytä. Lisäksi haastattelijoille kerrottiin, että tutkimuksen analysoinnissa pidetään yllä luottamuksellisuutta ja nimettömyyttä.³²¹ Tutkimukseen osallistuvien henkilöllisyyttä ja esille tulevia seurakuntia ei mainita tunnistettavasti missään kohtaa tutkimusta. Ennen

³²¹ Kuula, Tiitinen 2010, 446-447.

haastatteluja kaikilta haastatteliijoilta pyydettiin allekirjoitettu haastattelulupatodistus tutkimukseen osallistumisesta.

3.9 Aineiston analyysi

Teoriaohjaavassa teemahaastattelussa nauhoitetut haastattelut litteroitiin ensin tekstimuotoon.³²² Litterointi tehtiin sanatarkasti.³²³ Tämän jälkeen litteroinnit pelkistettiin tiiviiseen muotoon, ja aineisto luokiteltiin alateemoihin. Analyysissä edettiin niin, että alateemoista haettiin samansisältöisiä teemoja, jotka yhdistettiin edelleen yläteemoiksi. Lopuksi yläteemat yhdistettiin pääteemoiksi jokaisen kysymyksen kohdalla. Analyysi tehtiin ns. aineistolähtöisesti.³²⁴ Tutkimusaineistosta selvitettiin mitä asioita aineistosta nousee, tuloksia tulkittiin, mutta silti teoreettisen viitekehyksen annettiin ohjata tulkintaa koko prosessin ajan. Teoriaohjaavassa analyysissä käsitteet tuodaan tutkimusaiheesta niin kuin ne jo tiedettäisiin edeltä käsin.³²⁵ Aiheesta oli siis tietoa, ymmärrystä ja näkemystä jo etukäteen.

Tutkimuksessa käytettiin ns. sisällönanalyysi-menetelmää, missä haetaan tutkittavasta aiheesta kuvaus tiiviissä muodossa.³²⁶ Sisällönanalyysi on siis varsinaista tiedon analysointia edeltävä keino etsiä tekstin merkityksiä³²⁷ sekä järjestellä aineisto tiiviiksi ja selkeäksi.³²⁸ Tämän jälkeen etenin luonnollisesti aineiston analyysiin (LUKU4).³²⁹

Tässä luvussa esittelin tämän tutkimuksen metodologiset ratkaisut. Laadullinen tutkimusote yhdessä fenomenografisen tutkimusmenetelmän kanssa sopi mielestäni hyvin tämän tutkimuksen tekemiseen. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskeskustelun olen ottanut yleisesti huomioon tutkimuksen tekijänä ja tiedon arvioijana. Tutkimusotos osoittautui osuvaksi, ja teemahaastattelu kasvotusten osoittautui mielekkääksi tavaksi kerätä tietoa haastateltavilta. Haastattelukysymysten kautta löydettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin, ja sisällönanalyysi menetelmä sopi tutkimustulosten löytämiseen mielestäni hyvin.

³²² Metsämuuronen 2000, 14-15; Eskola 2018, 209-210.

³²³ Ruusu vuori 2010, 424-427.

³²⁴ Tuomi, Sara järvi 2009, 101; Eskola 2018, 219-220.

³²⁵ Tuomi, Sara järvi 2009, 117; Alasuutari 2001, 38.

³²⁶ Metsämuuronen 2000, 55-56; Tuomi, Sara järvi 2009, 103.

³²⁷ Tuomi, Sara järvi 2009, 104.

³²⁸ Grönfors Tuomen ja Sarajärven mukaan 2009, 103. (alkuperäistä lähdettä ei ollut saatavilla)

³²⁹ Eskola 2018, 221-227.

4 AINEISTON ANALYYSI

Aineiston analyysi on jaettu luvuittain jokaisen haastattelukysymyksen (1-5) mukaan. Jokaisesta kysymyksestä tuodaan esille vastauksesta nousseet pääteemat. Lisäksi sisältöä avataan alateemojen sisällöllä, tutkijan näkökulmilla ja suorilla lainauksilla vastaajien vastauksista.

4.1 Pastorin asema johtajana, vertaisena vai alaisena?

Haastattelukysymys 1: ”Miten koet, kuvaillet, ja määrität oman asemasi (johtajuus-alainen-vertainen) seurakunnassa (nykyisessä ja edellisissä) suhteessa muihin työntekijöihin, johtoryhmään, vanhimmistoon, hallitukseen ja muihin seurakuntalaisiin?”

Kysymyksestä nousi esiin neljä pääteemaa: ”Pastori ammattilaisena”, ”Pastorilla on johtamistehtävä”, ”Pastorin suhde seurakunnan johtoon on ratkaiseva”, ja ”Rakenteet vaikuttavat pastorin asemaan”.

4.1.1 Pastori ammattilaisena

Vastauksista selvisi, että pastoria pidetään ammattilaisena seurakuntayhteisössä. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että pastori on erikseen palkattu työntekijäksi seurakuntaan. Pastorilla on yleensä myös melko itsenäinen työ.

Pastori(t) on usein ainut palkallinen työntekijä seurakunnassa. Pastorilla nähdään siis olevan ammatillista osaamista ja kutsumusta seurakunnan työn tarpeisiin. Pastorin rooli palkattuna työntekijänä ja ammattilaisena näkyi myös siinä, että toisinaan seurakunnissa ajatellaan, että pastorin olisi hyvä toimia korkeimmissa johtavissa asemissa vapaaehtoisten sijasta (Vastaaja6). Havaintojeni mukaan pastorin saamaa koulutusta myös arvostetaan seurakunnissa, vaikka toisaalta koulutukseen suhtaudutaan myös vaihtelevasti helluntailiikkeen sisällä.

Pastorin itsenäinen työ näkyi siinä, että pastorilla on tehtävässään hyvin itsenäinen työnkuva ja työaika. Vastaajan2 mukaan: ”*lähes täysin itsenäinen on se työskentely*”. Tämä viestittää mielestäni seurakuntalaisten luottamusta pastoria kohtaan. Toisaalta pastorit kokevat työnkuvansa usein liiankin vapaaksi. Työnohjauksen ja esimiehen rooli nousi myös esille. Yhteistyön onnistumisen pohjana tulee olla aina molemminpuolinen

luottamus pastorin ja seurakunnan (johdon) välillä. Toisaalta pastorin toimiessa esim. vanhimmistossa/hallituksessa, hän on luonnollisesti jäävi monissa itseään koskevissa päätöksissä.

4.1.2 Pastorilla on johtamistehtävä

Vastausten mukaan pastorilla on johtamistehtävä. Tämä näkyi siinä, että pastorilla on seurakunnassa tärkeä asema johtajana. Pastorin (johtavan) johtajuus koskettaa seurakuntalaisten lisäksi myös muita työntekijöitä (useamman työntekijöiden seurakunnissa). Tässä vaaditaan johtajuuden rinnalla myös työtoveruutta.

Pastorin tärkeä asema seurakunnassa näkyy tietyllä tavalla myös pastorin tittelissä. Usein pastorin titteli on: pastori, seurakuntapastori tai johtava pastori, joka viestii tietyllä tavalla pastorin aseman tärkeydestä. Pastorilla on usein vastuu (toisinaan vanhimmiston kanssa) myös seurakunnan opillisesta linjasta, joka on mielestäni osoitus siitä, että pastorin asemaa pidetään tärkeänä. V3 totesi, että on luottamus ja: ”*tyytyväisyys että asioita tapahtuu*”.

Esille nousi myös se, että pastori toimii työssään johtajana. Kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että pastorin johtajuus kohdistuu seurakuntalaisiin. Pastorilla nähtiin usein olevan vahva rooli myös seurakunnan operatiivisessa johtamisessa. Monet kokivat, että he saavat pastorina vapaasti toteuttaa omaa johtajuuttaan seurakunnassa. Suuri osa näki myös, että (johtavalla) pastorilla on rooli myös koko seurakunnan johtajana. Toisaalta tässä oli vaihtelevia linjoja juridisesti, rakenteellisesti sekä erilaisia ajatuksia muuten pastorin aseman suhteesta seurakuntaan, vanhimmistoon ja hallitukseen. Jokainen seurakunta on uniikki ja käytännön johtosuhteet vaihtelevat.

Esim. V8 koki, että ei pysty olemaan seurakunnan johtaja sekavista rakenteista ja ristiriidoista johtuen, mutta pystyy toteuttamaan hengellistä johtajuuttaan saarnojen ja kohtaamisten kautta. Hengellistä johtajuutta/paimenuutta voi siis toteuttaa esimerkiksi saarnojen ja muun kanssakäymisen kautta, eikä aina välttämättä toimivien rakenteiden ja aseman kautta. Tosi asiassa täydellisiä olosuhteita ei siis koskaan saavuteta pastorin työn kannalta. Tämän takia pastorin täytyy aina enemmän tai vähemmän yrittää luovia ja pärjätä kulloistenkin olosuhteiden ja tilanteiden mukaan.

Pastori (johtava) toimii myös muiden työntekijöiden johtajana/esimiehenä. Usein pastorin kokemus on, että työtä toteutetaan johtajana yhdessä toisten työntekijöiden kanssa. Hyvää ilmapiiriä ja työtoveruutta tarvitaan etäisen esimiesaseman rinnalla. Kokeneemilta työntekijöiltä voi myös oppia paljon.

V4 koki asemansa muihin työntekijöihin nähden olevan mentori, joka tukee ja mahdollistaa muiden kutsumusta. V8 koki toimivansa enemmänkin ”*vertaispohjalla: pelaaja-valmentaja, ennen, kuin johtaja*”. Hengellinen johtajuus/paimenuus pitää siis sisällään monia eri puolia. Nykyisen kehityksen myötä hengellisessä johtajuudessa on myös yhä enemmän kysymys palvelevasta johtajuudesta, joka tekee eron ns. sekulaariin ”herroina hallitsemiseen”. Hengelliseltä johtajalta kysytään oikeanlaista sydämen asennetta johtajuudessaan. Mission jakaminen, muiden osallistaminen, voimaannuttaminen, keskusteleva ote ja yhdessä tekeminen/päätttäminen ovat tulleet yhä enemmän agendalle tämän päivän seurakunnissa.

Palveleva johtajuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että johtajuutta ei hoidettaisi vastuullisesti. Kysymys on enemmänkin tyylistä/sävystä miten asioita tehdään ja johdetaan. Vastauksista nousi esille myös se, että selkeää, jämäkkää johtajuutta tarvittaisiin seurakunnissa enemmän. Selkeä johto siis tosi asiassa usein puuttuu: Suunta on epäselvä. (V4)

Työtoveruus, ja ihmissuhteet seurakunnan muiden toimijoiden kanssa koettiin myös erittäin tärkeäksi työn onnistumisen kannalta. V5:n mielestä hyvä vuorovaikutus ja työtoveruus on erittäin tärkeää. Ihmissuhteiden merkitystä ei voi siis koskaan aliarvioida, ja ihmissuhteisiin on välttämätöntä panostaa. Seurakuntatyö on paljolti juuri ihmissuhdetyötä. Vastauksissa nousi esille myös se, että seurakuntien toimintakulttuurit ovat hyvin erilaisia toisiinsa verrattuna.

4.1.3 Pastorin suhde seurakunnan johtoon on ratkaiseva

1. Kysymyksen kolmanneksi pääteemaksi nousi ”Pastorin suhde seurakunnan johtoon on ratkaiseva”. Pastorin aseman ja työn kannalta suhde seurakunnan vanhimmistoon /hallitukseen on ratkaiseva. Osa vastaajista näki pastorin osana vanhimmistoa, osa alaisena, ja osa näki pastorin vanhimmiston johtajana.

Lähes kaikki vastaajat näkivät pastorilla olevan vähintäänkin jonkinlaista johtajuutta/paimenuutta myös vanhimmistoon nähden. Kolme vastaajista kertoi olevansa myös virallisesti vanhimmiston puheenjohtaja. Useiden rooli oli vähintäänkin kokousten asioiden esittelijänä (käytännössä puheenjohtajana), vaikka virallista vanhimmiston puheenjohtajan asemaa ei ollutkaan paperilla. Suhde vanhimmistoon nähtiin, joka tapauksessa yhdessä tekemisenä ja päättämisenä. Pastorin koettiin olevan lähes aina kärkihenkilö seurakunnassa edustuksellisessa ja toiminnallisessa mielessä.

Toisaalta monet näkivät pastorin aseman enemmän yhtenä vanhimmista. Seitsemän kahdeksasta vastaajasta kertoi olevansa myös virallisesti vanhimmiston jäsen. Yksi vastaajista ei ollut vanhimmiston jäsenenä, ja hän kokikin asian hyvin ongelmalliseksi hengellisen johtajuuden kannalta. V1:n mielestä: *”jos työntekijä ei oo vanhimmiston jäsen, vaan niin sanotusti ulkopuolella siitä jäsenyydestä, niin ei oo mandaattia toimia minun mielestä hengellisenä johtajana.”* Pastorin asema osana vanhimmistoa tuli esille useammalla vastaajalla. Seurakunnan johtajuus ylipäätään nähtiin usein ennemmin kollektiiviseksi johtamiseksi kuin vain yhden henkilön toteuttamaksi. Pastorilla tulisi siis olla kokemus siitä, että hän kuuluu seurakunnan johtajistoon ja hänellä on mandaatti toteuttaa hengellistä johtajuuttaan. Pastorin ollessa vanhimmiston ulkopuolella tilanteet ovat pahimmillaan muodostuneet erittäin haastaviksi. Pastorin ja vanhimmiston välille syntyy kuilu, joka korostaa liiallisesti pastorin roolia työläisenä, ja vanhimmiston roolia käskijänä (työnantajana). Mielestäni tämän kaltaisessa ajattelutavassa ei ole ymmärretty oikein pastorin roolia hengellisenä johtajana seurakunnassa.

Keskeinen asia pastorin aseman ja työn kannalta on suhde seurakunnan johtoon. Ilmapiiiri vanhimmisto-/hallitus- työskentelyssä koettiin avainasiaksi työn onnistumisen kannalta. Tärkeänä esille nousi myös vanhimmiston/hallituksen puheenjohtajan rooli pastorin esimiehenä. Pastorin toimiessa itse puheenjohtajana, hänen esimiehekseen oli luonnollisesti nimetty joku toinen henkilö seurakunnan organisaatiossa. Jotkut pastorit olivat myös hallituksen virallisena jäsenenä ja kokivat tässä suhteessa vertaisuutta myös hallitukseen nähden.

4.1.4 Rakenteet vaikuttavat pastorin asemaan

Neljäs esille noussut pääteema oli ”Rakenteet vaikuttavat pastorin asemaan”. Esille nousi, että rakenteet ylipäätään seurakunnissa ovat melko vaihtelevia. Valitettavasti

pastorin suhde vanhimmistoon/hallitukseen osoittautui usein melko epäselväksi.

Rakenteiden ja pastorin aseman vaihtelevuus näkyi monenlaisissa epäselvyyksissä ja määrittelemättömyydessä koskien rakenteita, pastorin asemaa ja roolia. V5:n mukaan: ”Välillä epäselviä tilanteita, erikoinen asetelma, että kuka päättää tai johtaa: tuntuu että ei oo täysin työrauhaa”. Johtajuudelle on vastauksien mukaan selkeä tarve ja tilaus, mutta kommunikointi sen ympärillä on epäselvää. V3: ”Ei puhuta johtajista, mutta odotetaan että johdetaan”. Mielestäni tämä viestii suomalaisten varovaisesta suhtautumisesta johtajuutta kohtaan. Johtajuus koetaan usein tietyllä tavalla tabuksi.

Osa pastoreista koki olevansa johtajia työssään. Toisaalta osa vastaajista lokeroi itsensä ennemmin muiden vertaiseksi tai alaiseksi. Esim. V1 koki olevansa enemmänkin palvelija kuin hengellinen johtaja. Hengellinen johtajuus tulee varmasti raamatullisesti ottaa ihmisiä ja seurakuntaa palvelevana toimintana, mutta samaan aikaan pastorin tulisi mielestäni ymmärtää oma asemansa hengellisenä johtajana. Seurakunnan rakenteet siis näyttäytyivät epäselviksi ja tämä vaikuttaa suoranaisesti pastorin asemaan seurakunnassa.

Rakenteiden osalta esille nousi myös se, että pastoreilla on hyvin vaihteleva suhde seurakunnan hallitukseen. Osa koki johtajuutta hallitukseen nähden. Joku oli jopa nimetty seurakunnan hallituksen/vanhimmiston (useissa paikoissa sama tai osittain sama elin: ts. johtoryhmä) puheenjohtajaksi. Toisaalta monet kokivat selkeästi oman alaisasemansa hallitukseen nähden.

Myös pastori-vanhimmisto suhde osoittautui varsin vaihtelevaksi eri seurakuntien kesken: V5:n mielestä toimintakulttuurit eri seurakunnissa ovat hyvinkin erilaisia. Moni kokee johtajuutta vanhimmistoon nähden, mutta samalla lähes kaikki kokevat oman asemansa myöskin vanhimmiston alaisena tai vertaisena. Vanhimmistko koetaan parhaimmillaan hyväksi tukirakenteeksi.

Pastorin työssä ristiriitatilanteita koetaan usein juuri vanhimmiston/hallituksen puheenjohtajan kanssa. Esim. V5: ”Korostuu eri tavalla se et hän on niinku puheenjohtaja, ja tai semmonen niinku päähenkilö tai päättävä henkilö ohitte sen johtavan pastorin.” Pastorin ja vanhimmiston/hallituksen puheenjohtajan välillä on siis usein tietty epäsel-

vyys/määrittelemättömyys asemakysymyksissä, ja se aiheuttaa usein ristiriitoja seurakunnissa. Tämän perusteella pitäisi siis olla selkeästi sovittu ketä seurakunnan 1. johtajana toimii, että 1. johtajan roolista ei tule epäselviä tilanteita.

4.2 Pastorin asema, rooli ja titteli seurakunnan organisaatiossa

Tutkimuksen haastattelukysymys 2 oli: Millä tavalla asemasi, roolisi ja tittelisi (mikä se on?) on määritelty seurakunnan (nykyisen ja edellisten) vanhimmiston, hallituksen ja johtoryhmän kanssa? Tästä kysymyksestä nousi esille neljä pääteemaa: ”Rakenteiden vaikutus pastorin asemaan, työnkuvaan ja rooliin”, ”Seurakunnan johtajuuskulttuurin vaikutus pastorin asemaan”, ”Pastorin työn ongelma-alueita”, ”Pastorin tittelin merkitys”.

4.2.1 Rakenteiden vaikutus pastorin asemaan, työnkuvaan ja rooliin

Yksi pääteema: Rakenteiden vaikutus pastorin asemaan, työnkuvaan ja rooliin näkyi esimerkiksi siinä, että seurakunnan selkeillä rakenteilla sekä pastorin aseman, roolin ja työnkuvan selkeällä määrittelyllä on hyvin suuri vaikutus pastorin työhön ja asemaan. Lisäksi esille nousi työnohjauksen tarve pastorin työssä.

Pastorin aseman, roolin ja työnkuvan määrittely/määrittelemättömyys näytti olevan asia, joka on usein melko epäselvä, ja tämän lisäksi pastorin työkuva koettiin usein liian laajaksi.

Pastorin asemaa, roolia ja työnkuvaa ei käytännössä ole välttämättä perusteellisesti keskusteltu ja avattu työsopimuksessa. Ristiriitatilanteissa ongelmia syntyy, kun johtosuhteet, työkuva ja roolit ovat epäselviä. Esim. V1 koki olevansa kuin fortunapelin pallo, joka työnnetään liikkeelle, ja se tippuu sinne, missä milloinkin tilaa sattuu olemaan. Toisaalta jotkut kokivat oman roolinsa/asemansa/työnkuvansa määrittelyn olevan selkeämpi. Esim. V6:n kohdalla asemasta/roolista oli käyty hyvinkin selkeä ja mitään arvailujen varaan jättämätön keskustelu työsuhteen alkaessa.

Monet pastorit kokivat myös työnkuvansa olevan selkeästi liian laaja. Työtehtävien koettiin usein menevän liikaa alueille, jotka eivät varsinaisesti omalle kutsumusalueelle kuulu. Toisaalta tämä tosiasia on varmasti enemmän tai vähemmän osa pastorin työtä, mutta pastorin työnkuvaan olisi joka tapauksessa syytä kiinnittää yleisesti enemmän

huomiota. Esille nousi myös työnohjauksen tarve pastorin työssä. Osa koki, että työnohjaukselle olisi ollut suuri tarve varsinkin vaikeina ja väsyttävänä aikoina omassa työssä.

Selkeästi esille nousi myös rakenteiden suuri merkitys pastorin asemaan, työnkuvaan ja rooliin. Selkeitä ja määriteltyjä rakenteita peräänkuulutettiin. Yhdistyspohjaisen seurakunnan kaksoishallintoa pidettiin sekavana ja ristiriitoja aiheuttavana mallina. Seurakunnan johtosäännöllä nähtiin olevan oma paikkansa johtajuusrakenteiden selkeyttämisessä, mutta sekään ei välttämättä ole aina avain onneen.

4.2.2 Seurakunnan johtamiskulttuurin vaikutus pastorin asemaan

Paikallisen seurakunnan johtamiskulttuuri näytti olevan asia, joka vaikuttaa pastorin asemaan. Osassa seurakunnissa vanhimmistohallitus nähtiin selkeästi seurakunnan johtavana elimenä. Toisaalta osa näki pastorilla olevan oma roolinsa seurakunnan johtajana. Yleinen ajattelutapa suosi yhdessä tekemistä/päättämistä pastorin ja vanhimpien kesken.

Vanhimmistohallitus nähtiin usein seurakunnan korkeimpana johtavana elimenä. Tämä näkyi siinä, että vanhimmistohallitus, erityisesti sen puheenjohtaja oli nimetty yleensä pastorin esimieheksi. Pastori toimii siis vanhimmistohallituksen alaisuudessa, ja pastori on aina riippuvainen vanhimmiston tuesta omassa työssään.

Toisaalta osa vastaajista näki taas pastorin enemmän seurakunnan johtajana vanhimmiston sijasta. Pastori nähtiin seurakunnan 1. edustushenkilöksi. Toisinaan pastori oli myös nimetty seurakunnan johtajaksi, tai johtavaksi pastoriksi, joka kielii pastorin asemasta seurakunnan johtajana. Lähes aina pastori nähtiin seurakunnan operatiivisen toiminnan johtajana. Osa pastoreista toisaalta taas vältteli johtaja-termiä, ja ei nähnyt omaa asemaansa niin selkeästi johtajana. Toisaalta esim. V4: ”*Haen johtajuutta laajasti seurakunnassa, ja tavallaan myöskin otan sen aseman mutta yritän luoda ilmapiirin, että tehdään ja päätetään asioita yhdessä*”.

4.2.3 Pastorin työn ongelma-alueita

Pastorin työn ongelma-alueet nousivat yhdeksi pääteemaksi 2.kysymyksen kohdalla. Pastorit kokivat erilaisia ristiriitoja johtajuusrakenteissa ja ihmissuhteissa. Toisinaan

pastorit kokevat, että heitä ei arvosteta.

Erilaisia ristiriitoja syntyy seurakunnan muiden toimijoiden kanssa. Usein ristiriitoja on juuri pastorin ja vanhimiston/hallituksen puheenjohtajan välillä. Esim. V8 koki, että ristiriidat ovat hajottaneet: *”johdon sisäistä dynamiikkaa... myös suhteessa muihin tekijöihin johtajan (hallituksen pj.) taholta seurakuntalaisiin ja meillä on aika vaikeet jännitteet”*. Ristiriitojen syyksi näkisin vastausten perusteella usein epäselvät johtosuhteet seurakunnissa ja toisinaan myös vaikeat ihmissuhteet.

Osa pastoreista koki myös, että heitä ei arvosteta työssään. Pastorit ovat toisinaan vaikeassa asemassa, kunnioituksen kulttuuri puuttuu. Pahimmillaan pastori voi joutua toisten juoksupojaksi, jos pastorin asemaa ei ymmärretä oikealla tavalla.

4.2.4 Pastorin titteli?!

Tutkimuksen pastoreiden tittelit olivat vaihtelevia. Osa oli nimetty pastoreiksi, osa seurakuntapastoreiksi, osa johtaviksi pastoreiksi, ja osan tittelinä toimi seurakunnan johtaja. Ylipäättään suhtautuminen pastorin titteliin aiheuttaa kirjavia reaktioita seurakuntaelämässä.

Ymmärrämme, että pastorin titteli ei koskaan tulisi olla itseisarvo ja tarkoitus. Toisaalta kuitenkin pastorin titteli viestii jotakin pastorin asemasta ja johtamiskulttuurista seurakuntayhteisössä. Esim. nimikkeiden/titteliin: ”pastori” ja ”seurakunnan johtaja” välillä on selkeä sävyero, joka kertoo varmasti jotakin seurakunnan ajattelusta johtajuuden suhteen.

Vastauksissa oli myös nähtävissä, että titteli/muodollinen asema on usein pelkkä sana, eikä se ole koskaan johtajuuden absoluuttinen lähde. Vaikutusvalta tulee hakea muuta kautta.

Myös pastori nimitys oli herättänyt joissakin tilanteissa närää liian kirkollisena nimikkeenä. Sympatiaa oli saanut toisinaan enemmän vaikkapa nimikkeet: paimen tai saarnamies. (V8)

4.3 Tukeeko pastorin asema mahdollisuuksia toteuttaa kutsumusta?

Kolmas haastattelukysymys oli: ”Koetko, että asemasi seurakunnassa (nykyisessä ja edellisissä) tukee tai sitoo mahdollisuuksiasi toteuttaa seurakunnan näkyä sekä omaa hengellistä kutsumustasi, lahjojasi, näkyäsi, johtajuuttasi ja paimenuuttasi?”

Kysymyksestä nousi esiin kolme pääteemaa: ”Rakenteet, pastorin työnkuva ja asema tukee/sitoo omaa sekä seurakunnan näyn, kutsun, lahjojen ja johtajuuden/paimenuuden toteuttamista”, ”Pastori ja vanhimisto seurakunnan johtajana”, ja ”Erilaiset seurakunnat, ihmiset ja oma hengellinen elämä vaikuttaa pastorin työhön”.

4.3.1 Rakenteiden, työnkuvan ja aseman merkitys kutsumuksen toteuttamisessa

Tämä yläteema näkyi esim. siinä, että usein pastorin työnkuvassa/tehtäväalueissa on haasteita ja epäselvyyksiä. Sekä siinä että, pastorin asemalla on vaikutusta siihen, miten omaa ja seurakunnan näkyä/kutsumusta pystyy toteuttamaan. Lisäksi esille nousi se, että pastorin asema ja seurakuntien rakenteet ovat hyvinkin vaihtelevia eri seurakuntien kesken.

Pastorien työnkuvan haasteet ja epäselvyydet nousi esille. Lähes kaikki pastorit kokivat työnkuvansa liian laajaksi ja epäselväksi. Voimavarat leviävät liian laajalle, ulkopuolelle oman kutsumusalueen, ja omia ydintehtäviä on usein yhä vaikeampi toteuttaa onnistuneesti. V2: ”*Väsytys tuottaa, että ei pystykään asioihin keskittyä mitkä kaikkein tärkeimpiä.*” Useat pastorit kokivat keskeiseksi kutsumukseksi hengelliset tehtävät ja erityisesti saarnaamisen.

Osa vastaajista myös koki, että oma asema tukee mahdollisuuksia toteuttaa omaa ja seurakunnan näkyä ja kutsumusta. Toisten kokemus oli taas päinvastainen. Esim. V7: ”*asema antaa minulle kyllä niin kun valtuudet, oikeudet ja myöskin rohkaisee minua niin kun toimimaa siinä niin kun seurakunnan johdossa.*” Toisaalta esim. V8 koki, että seurakunnan näkyä pystyy toteuttamaan mutta: ”*semmonen olo että ei välttämättä aina pysty toteuttamaan omaa hengellistä kutsua.*”. Kokemukset aseman antamista mahdollisuuksista olivat siis vaihtelevia.

Myös seurakuntien johtajuusrakenteet näyttäytyivät hyvinkin erilaisiksi toisiinsa nähden. Monet perään kuuluttivat selkeiden rakenteiden merkitystä. Esille nousi myös se,

että johtosuhteet ja vastuualueet on tärkeää määrittää tarkasti, ettei tule ristivetoa eri toimijoiden kesken. Epäselvät/määrittelemättömät johtamisrakenteet näkyvät esim. siinä, että liikaa johtajia nousee esiin ja astuvat toistensa varpaiden päälle. V7 nostikin esille ns. johtajuustyhjiön, mikä syntyy yhteisöön, missä valtuutetut johtajat eivät ota johtajuutta selkeästi. Joku johtajuuden aina ottaa, tapahtui se sitten järjestäytyneesti tai epäselvien johtosuhteiden takia.

4.3.2 Pastori ja vanhimmisto seurakunnan johtajana

Pastori ja vanhimmisto nähtiin pääasiassa seurakunnan johtajana yhdessä. Oman osansa tähän kokonaisuuteen tuo vanhimmiston kollektiivinen rooli seurakunnan paimentavana elimenä. Samaan aikaan pastorin rooli seurakunnan johtajana nousi esille vanhimmiston rinnalla.

Vanhimmiston tulisi siis rohkeasti ottaa asemansa, ettei em. johtajuustyhjiötä pääse syntymään. Vanhimmiston tulisi myös antaa kaikki mahdollinen tuki pastorille. Pastori tarvitsee vanhimmiston tuen onnistuakseen omassa johtajuustyössään. Pastori nähtiin lähes aina seurakunnan kärkihenkilönä.

Pastori nähtiin seurakunnan operatiivisen toiminnan johtajana, seurakunnan edustushenkilönä, mutta toisinaan tässä asetelmassa nähtiin epäselvyyksiä. Esim. V5:n mukaan: ”*koen että mä oon sitä (seurakunnan johtaja) mut sitte tietyissä tilanteissa se niin, ku tuntuu että se otetaan ikään kuin pois.*” Erilaisiakin mielipiteitä siis oli, mutta yleisesti monet pitivät pastoria seurakunnan johtajana. Esille nousi kuitenkin ajatuksia, että hengellisyys tulisi olla kuitenkin kaiken ydin, eikä johtajuusrakenteilla pystytä tekemään kaikkea (V4). Myös V7 kiteytti aihetta hienosti: ”*Johtajuus ei ole ensisijaisesti asema vaan se on tehtävä.*”

4.3.3 Erilaiset seurakunnat, ihmiset ja oma hengellinen elämä vaikuttavat pastorin työhön

Esille nousi myös se, että eri seurakunnat ja ihmiset ovat hyvin erilaisia. Tämä vaikuttaa luonnollisesti pastorin työhön. Myös pastorin oma hengellinen elämä nousi asiaksi, jolla on välittömiä vaikutuksia oman työn onnistumiseen.

Erilaiset seurakunnat, ihmiset ja olosuhteet vaihtelevat, ja näillä merkittävä vaikutus

pastorin työhön. Pastorin työ on vahvasti ihmissuhdetyötä. Seurakunnat pitävät sisällään ihmisiä laidasta laitaan. Näillä alueilla pastori törmää usein erilaisiin ristiriitoihin, peleihin ja vääntöihin, kun erilaisten ihmisten ja olosuhteiden kanssa ollaan tekemisissä. Esim. V6 korosti, että vaikka seurakunnalla olisi kuinka toimivat rakenteet, niin silti tehtäviä hoitavien ihmisten oma toiminta määrittää sen, miten työ onnistuu. V5 kertoi, että pelkän vanhimmiston/hallituksen puheenjohtajan vaihdos aiheutti jonkin verran ristiriitoja yhteistyössä pastorin kanssa. Mikään muu organisaation rakenteessa ei muuttunut. Ihmisillä on siis suuri merkitys.

Esille nousi myös asia, että pastorin oma hengellinen elämä vaikuttaa merkittävästi pastorin työhön. Esim. V4:n mukaan kaikki lähtee omasta henkilökohtaisesta Jumalasuhteesta. Sen kautta monet suuretkin koetukset ovat voitettavissa. Myös monenlaiset pastorin oman elämän prosessit ja haasteet vaikuttavat pastorin työhön. Esim. V1 arvioi, että johtajuus/paimenuus ei välttämättä olisikaan hänen omaa tehtäväaluettaan. Toisaalta hän mainitsi kyllä opettamisen selkeästi omaksi tehtäväkseen.

4.4 Ongelma-alueita ja vahvuuksia seurakuntien organisaatiossa ja pastorin asemassa

Neljäs kysymys oli: ”Mitkä asiat koet olevan ongelma-alueita ja toisaalta vahvuuksia omassa asemassasi ja seurakuntasi (nykyisessä ja edellisissä) organisaatiossa/johtajuusrakenteessa?”. Kysymyksen osalta nousi esille kolme pääteemaa, jotka olivat: ”Johtajuusrakenteiden merkitys”, ”Pastorin rooli johtajana haastaa” ja ”Vapaaehtoisorganisaation haasteet”.

4.4.1 Johtajuusrakenteiden merkitys

Yhtenä yläteemana esille nousi johtajuusrakenteiden suuri merkitys. Seurakunnan johtajuusrakenteilta peräänkuulutettiin selkeyttä. Myös vanhimmistotyön merkitys nousi keskeiseksi asiaksi seurakunnan johtajuuden kannalta.

Rakenteilta ja johtajuudelta kaivattiin selkeyttä, että mahdolliset ristivedot eri toimijoiden kanssa voidaan ennaltaehkäistä. Esim. V4: ”*että ei oo liian monta tavallaan tämmöstä, et on selkee organisaatorakenne, et kuka päättää ja kuka tekee.*” Vanhimmiston, hallituksen ja pastorin hyvää yhteyttä pidettiin tärkeänä ja toisaalta esille nousi myös ajatus, että toisinaan oman seurakunnan johtorakenteet tuntuvat liian kankeilta.

Vanhimmistotyöskentelyn merkitys nousi myös esille. Vanhimmisto nähdään usein pastorin esimiehenä, ja yhteinen rukous vanhimmiston kesken nähtiin vahvuutena (V3). Toisaalta haasteeksi koettiin, että usein valta on jakautunut vanhimmiston sisällä, ja tasapuolista päättämiskulttuuria ei välttämättä aina saavuteta (V2).

4.4.2 Pastorin rooli johtajana haastaa

Pastorin rooli johtajana tuo mukanaan monia haasteita. Pastori ajatellaan usein seurakunnan johtajaksi/kärkihenkilöksi, mutta asia ei kuitenkaan aina ole niin yksinkertainen. Ihmissuhteet ja hengellisen johtajan useat eri roolit tuovat oman merkittävän osansa tähän kokonaisuuteen. Myös pastori korvausta saavana työntekijänä asettaa toisinaan haasteita pastorin työlle, asemalle ja johtamiselle.

Osassa seurakunnissa pastori oli nimetty seurakunnan johtajaksi virallisesti, mutta ei aina. Pastorilla on kuitenkin aina jonkinlainen hengellinen johtajuus asema seurakunnassa. Vähintäänkin pastoria kuunnellaan johtajuusmielessä (V2). Pastori tarvitsee aina myös vanhimmiston tuen. Yhteisestä rivistä ei saisi perääntyä silloin, kun ristiriitatilanteita syntyy (V5). Pastorin työn joustavuus nähtiin vahvuutena.

Johtavan pastorin/ainoan pastorin paineet nousivat esille yhtenä merkittävänä tekijänä. V4 arvioi, että johtavan pastorin ja esim. 2. pastorin vastuu ja hengellinen paine on aivan eri tasolla toisiinsa verrattuna. Seurakunnallista johtajuutta ei myöskään voi täysin verrata esimerkiksi liikeyrityksen johtajuuteen, vaikka samanlaisia johtajuuden elementtejä löytyy molemmista yhteisöistä (V7).

Pastori on myös henkilö, jolle avaudutaan paljon. Haastavaksi asiaksi pastorin asemassa mainittiin pastorin oma avoimuus. Samaan aikaan pitäisi olla ihmisläheisyyttä ja avoimutta, mutta liian avoin pastori omista asioistaan ei voi kuitenkaan olla (V4).

Ihmissuhteet ja hyvä kommunikointi mainittiin yhdeksi keskeiseksi alueeksi pastorin työssä/johtajuudessa. Seurakunta pitää sisällään ihmisiä laidasta laitaan.

Ihmissuhdepelejä ja vääntöjä tulee väistämättäkin, halusi niitä tai ei. V4 kertoi vihaavansa ihmissuhdepelejä sydämestään, mutta kertoi, että kokemuksen myötä on niissäkin oppinut pärjäämään melko hyvin.

Yksi esiin noussut haaste pastorin työssä oli pastorin asema palkattuna työntekijänä vapaaehtoisten keskellä. V1:n mukaan raha asettaa pastorin tiettyssä mielessä hankalaan asemaan. Nyt palkansaajana pastorilta voidaan vaatia kohtuuttomiakin asioita, koska hän saa korvauksen työstään. Pastori voi siis joutua puun ja kuoren väliin, ja usein palkanmaksajan (vanhimmiston/hallituksen/seurakuntalaisten) pillin mukaan pitää hyppiä. Toisaalta pastorin asema on luonteeltaan johtamistehtävä, mutta palkan maksaja - palkan saaja asetelmaa voidaan käyttää hyväksi tilanteissa, joissa erimielisyyksiä syntyy.

Haasteeksi pastorin (myös vanhimmistoveljen) työssä mainittiin myös hengellisen johtajan monta eri roolia. Pastori/vanhimmistoveli voi siis olla seurakunnassa samaan aikaan sekä työnantajan edustaja/esimies, paimen/sielunhoitaja ja ystävä. Pitää siis tiedostaa milloin toimitaan missäkin roolissa. Monet ongelmatilanteet ja selvittelyt ihmisten kanssa ovat hankalia. Esimiehen/hengellisen johtajan asemassa täytyy puuttua erilaisiin epäkohtiin, ihmisten toimintaan tai vaikkapa työsuhte ristiriitoihin. Toisaalta samaan aikaan pastorilta vaaditaan sielua hoitavaa paimenuutta, joka ymmärtää ja rakastaa. Samaan aikaan asioiden hoitamista mutkistaa, jos toinen ihminen on muodostunut ystäväksi. (V7)

4.4.3 Vapaaehtoisorganisaation haasteet

Yhden haastavan elementin pastorin työhön tuo myös vapaaehtoisorganisaation luonne. Työtä tehdään yhdessä palkattujen ja vapaaehtoisten työntekijöiden kesken. Samaa hiileen tulee puhaltaa, jotta työssä onnistutaan. Palkatun pastorin ja vapaaehtoisen toimijan sitoutumisaste on kuitenkin keskimäärin hyvinkin eri tasolla. Vapaaehtoisen on huomattavasti helpompi nostaa kytkintä ja jättää vastuunsa hoitamatta, jos esteitä tai ristiriitoja yhteisössä syntyy. Pastori taas on työntekijän asemassa asetettu seisomaan loppuun asti vastuiden, sovittujen linjojen ja tekemättömän työn takana (V3). Pastori ei siis niin vain voikaan jättää hoitamatta lupaamia asioita ja vastuita, koska hänen koko toimentulonsa on kiinni hänen työpanoksestaan.

Myös sukupolvien murros ja uusien vapaaehtoisten työntekijöiden tarve nousi asiaksi (V5), joka tuntuu olevan agendalla lähes aina seurakunnissa. Toisaalta esim. V5 koki että: ”*vapaaehtoisorganisaatio on suht koht iso, et se on onnistunu*”.

4.5 Toiveita ja kehittämideoita pastorien asemassa

Viides kysymys oli: ”Minkä asioiden toivoisit olevan toisin ja mitä konkreettisia kehittämideoita sinulla on suhteessa pastorien asemaan?”. Esille nousi kolme yläteemaa: ”Ihmisten ja ihmissuhteiden merkitys”, ”Rakenteiden, ja työnkuvan vaikutus pastorin työhön”, ja ”Pastorin työn haasteet”.

4.5.1 Ihmisten ja ihmissuhteiden merkitys

Esille nousi ihmissuhteiden merkitys seurakuntayössä. Oikeat ihmiset tulisi olla myös oikeissa tehtävissä. Ihmiset ovat myös erilaisia ja yhteinen tekeminen ja omistajuuden luominen laajemmalle joukolle nähtiin tärkeäksi.

Lähes kaikki olivat sitä mieltä, että oikeat ihmiset olisivat omaa kutsuaan ja lahjojaan vastaavissa tehtävissä. V8 mainitsi myös hengellisten johtajien valitsemisesta: ”*et siellä olevat ihmiset olisi oikeesti hengellisesti kasvaneita ja kypsiä.*” Kasvaneisuutta tarvitaan tehtävien hoidossa, ja V7 toivoi myös vanhimmistolta rohkeutta toteuttaa omaa paimenuuttaan ja työnantajan rooliaan.

Ihmissuhteet nousivat yhdeksi pastorin työn haastealueeksi. Kaikenlaisten ihmisten kanssa pitäisi seurakuntayössä pärjätä. Myöskään kommunikoinnin/viestinnän tärkeyttä ei saa aliarvioida.

Yhteinen tekeminen/päätäminen/omistajuus on myös asia, joka on tämän päivän seurakunnissa noussut enemmän agendalle kuin kenties menneinä vuosikymmeninä. Näky ei siis ole vain pastorin tai muun pienen hengellisen piirin työtä, vaan missio tulisi osata jakaa koko seurakunnan yhteiseksi näkyksi. Tässä olisi varmasti kehitettävää keskiverto helluntaiseurakunnassa.

4.5.2 Rakenteiden, ja työnkuvan vaikutus pastorin työhön

Seurakunnan rakenteet ja johtosuhteet nousivat yhdeksi tärkeäksi yläteemaksi. Johtajuusrakenteissa ja johtosuhteissa näyttäisi olevan yllättävän paljon epäselvyyksiä/määrittelemättömyyksiä. Epäselvät johtosuhteet, roolitukset (V8) ja vastuualueet kuitenkin aiheuttavat ongelmia, kun erilaisia ristiriitatilanteita syntyy seurakunnassa. Esimerkiksi pastorin ja vanhimmiston/hallituksen sekä erityisesti juuri vanhimmiston/hallituksen puheenjohtajan valta-asettelun määrittelemisen koettiin

keskeiseksi asiaksi johdon toimivuuden kannalta (V5). V6:n mielestä pastoria ei saisi myöskään nähdä niin vahvasti pelkkänä työläisenä, vaan pastorille tulisi selkeästi antaa tila seurakunnan johtamiseen. Pastori tulisi V6:n mielestä aina valtuuttaa myös seurakunnan vanhimiston/hallituksen puheenjohtajaksi, jotta ristivedoilta seurakunnan johtajuudessa välttyttäisiin.

Vastausten perusteella myös pastorin työnkuvassa olisi kehitettävää. Esiin nousi jälleen pastorin liian laaja työkuva, joka usein määrittää työmäärän kohtuuttomalle tasolle. Tehtävät menevät liiaksi ulos kutsumusalueelta, joka on pois hengellisen työn panoksesta. Työnkuvalta vaadittiin myös selkeyttä (V2). Pastorin toivottiin myös saavan selkeästi enemmän toimintavapautta ja roolia hengellisenä johtajana, kuin vain palkansaaajana, joka suorittaa hänelle määrättyjä tehtäviä.

4.5.3 Pastorin työn haasteet

Haasteita pastorin työhön tuovat esimerkiksi johtajuuden haasteet sekä esimiehenä/työnantajan edustajana toimiminen. Esille nousi myös ulkopuolelta tulevan tuen tarve.

Pastori toimii työssään johtajana. Johtajuushaasteiksi pastorin työssä nousi tasapainotteleminen sen kanssa, että selkeää johtajuutta odotetaan seurakunnissa, mutta samaan aikaan ei tietyllä tavalla hyväksytä vahvaa johtajaa. Pastorit eivät myöskään aina välttämättä saa tarvitsemaansa tukea, kunnioitusta/arvostusta. Esim. V3:n mukaan: *”aika on sellainen, että tota yleensäkin kaikki auktoriteetit koitetaan niin kun murskata”*. Johtajuus tulisi aina ansaita alhaalta päin (V3).

Pastorin (ja muiden johtajien) työtä haastaa myös rooli työnantajan edustajana. Erilais-ten ristiriitatilanteiden selvittäminen on haastava tehtävä hengelliselle johtajalle. Vanhimmiston tulisi seistä pastorin takana, kun ristiriitatilanteita selvitetään (V5). V7 kaipasi myös jonkunlaista lainsäädännöllistä/rakenteellista tukea myös työnantajan edustajille, usein apuväylien painottuessa työntekijän suuntaan.

Esille nousi myös, että pastorin työssä olisi enemmän tarvetta järjestetyille vertaistuelle, virkistymistoiminnalle, työnohjaukselle, koulutukselle/kurssitukselle ja ammattimaiselle esimies toiminnalle.

Haastatteluiden analyysin kautta nousi esille lukuisia määriä pääteemoja. Teemat koskettivat tutkimusaiheen mukaisesti juuri pastorin työn, aseman ja johtajuuden eri puolia. Vastauksissa nousi esille myös pastorin työn haasteet, seurakuntien johtajuusrakenteet, vapaaehtoisorganisaation luonne ja muut toimijat seurakunnassa. Esille nousi myös kutsumuksen, näyn ja lahjojen toteuttamisen mahdollisuudet sekä ihmissuhteet, jotka ovat merkittävä osa seurakuntatyön sisältöä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa käyn läpi, mitä tutkimustuloksia tutkimuksen kautta selvisi. Peilaan myös tutkimustuloksia tutkimuksen teoriapohjaan. Lisäksi tutkimusten tulosten perusteella ehdotan käytännönratkaisuja löydettyjen ongelmien ratkaisuun. Lisäksi tässä luvussa pohditaan, onnistuiko tutkimus vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Käyn myös läpi muutamia mahdollisia jatkotutkimusaiheita. Viimeisessä loppupäätelmäluvussa (5.5) vedän koko työn ja tutkimustulokset yhteen.

5.1 Tutkimustulokset ja teoriapohja

Ensimmäinen alatutkimuskysymys koski pastorien kokemuksia asemastaan suhteessa muihin seurakunnan toimijoihin johtajuus-alainen-vertainen akselilla. Pastorit kokivat asemansa vaihtelevasti. Kaikilla pastoreilla oli jonkinlainen kokemus omasta hengellisestä johtajuusasemastaan, roolistaan ja tehtävästään. Pastorien kokemus käytännön asemastaan kuitenkin vaihteli seurakunnittain, toisten aseman ollessa selkeästi johtajuus asema ja toisilla aseman ollessa enemmän työntekijän/alaisen asema.³³⁰ Kokeneemmilla ja suurempien seurakuntien pastoreilla oli selvästi vahvempi asema kuin kokemattomammilla ja pienempien seurakuntien pastoreilla.³³¹ Pienemmissä seurakunnissa vanhimmisto/hallitus (pj.) nähtiin useammin pastorin yläpuolella olevana toimijana. Usein pastorilla nähtiin olevan vahva operatiivinen johtajuus seurakunnan käytännön toiminnasta, mutta pastorin johtajuusasema oli kuitenkin vaihteleva.³³²

Vaikka pastorin johtajuusasema ja ammatillisuus usein tiedostettiinkin niin, useimmat pastorit kokivat kuitenkin vertaisuutta muihin toimijoihin nähden. Työtä halutaan tehdä usein kristillisen nöyrästi³³³, samalla tasolla muiden toimijoiden kanssa, niin kun skandinaaviseen valtaetäisyys-ajatteluun kuuluu.³³⁴ Pastorin johtajuusasema ei siis käytännössä näyttäyty verrattain niin vahvana kuin monissa muissa kulttuureissa, seurakunnissa ja kirkkokunnissa. Tämä näkyy myös rakenteellisesti kongregationaalis-

³³⁰ Ahonen 1994, 169–170, 387; Ruohomäki 2009, 562-563; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56; Kärkkäinen 2002, 70–73; Isohella 2007, 114-116; Antturi 1986, 81; Merkle 2008, 25-28; Aro-Panula 2014, 53-54.

³³¹ Hofstede 1992, 56, 59.

³³² Ahonen 1994, 172; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 125-128, 154; Salo 1998, 41.

³³³ Wilkers 1998, 34.

³³⁴ Heidebrecht 2018, 254-257; Merkle 2008, 26-28; Hanson 1979, 7; Kärkkäinen 2002, 7; Hofstede 1992, 47-48, 54, 58-60, 62, 68.

presbyterisessä hallintorakennemallissa mitä Suomen helluntaikontekstissa ollaan totuttu käyttämään.³³⁵

Pastorin aseman kannalta on myös merkittävää, mikä pastorin suhde ja dynamiikka on seurakunnan muuhun johtoon ja muihin toimijoihin seurakunnassa. Paikallinen johtajuuskulttuuri ja ihmiset ratkaisevat paljon. Rakenteet näyttelivät myös tärkeää osaa tässä kaikessa. Seurakunnan johtajuusrakenteet antavat siis pohjan pastorin asemalle seurakuntayhteisössä.³³⁶ Usein rakenteet, roolit ja vastuualueet kuitenkin koettiin melko epäselviksi ja määrittelemättömiksi. Tämän johdosta syntyy monenlaisia epäselvyyksiä seurakunnan johtajuudessa ja pastorin asemassa.³³⁷

Yksi keskeinen johtajuusrakenteita sekoittava asia oli myös helluntaiseurakuntien yhdistyspohjainen järjestäytymismuoto, jossa on erillinen seurakunnan vanhimmistojen ja hallitus. Monilla seurakunnilla on siis periaatteessa kaksoishallinto, ja pastorit kokivat tämän rakenteen ongelmalliseksi seurakunnan johtamisen ja erityisesti pastorin työn kannalta.³³⁸

Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös siitä, kokevatko pastorit olevansa 1. johtajia vai muiden alaisia (kenen?) Suomen helluntaiseurakunnissa? Toinen tutkimuskysymys kosketti tätä aluetta.

Pastorit kokivat tämänkin asian melko vaihtelevasti. Jälleen kokeneemmat, ja suurempien seurakuntien pastorit, kokivat useammin olevansa koko seurakunnan 1. johtajia hengellisessä mielessä.³³⁹ Kuitenkin vahvankin aseman omaava pastori on juridisesti lain edessä alainen seurakunnan vanhimmistolle/hallitukselle.³⁴⁰ Pastorin esimieheksi on yleensä nimetty vanhimmiston/hallituksen puheenjohtaja.³⁴¹

Kokemattomimmat ja pienempien seurakuntien pastorit sen sijaan kokivat toki

³³⁵ Hofstede 1992, 47-48; 54, 58-60, 62, 68; Helkama 2015, 116-138; Hanson 1979, 25; Cowen 2003, 133-134; Clements 2003, 33-36.

³³⁶ Oelrich 2007, 544-545; Stitzinger 1995, 152; Anders 1997, 127; Hobbs 1962, 183.

³³⁷ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 57; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 153.

³³⁸ Ahonen 1994, 169,172; Salo 1998, 41-44; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56-57; Frestadius 2006, 2.

³³⁹ Ahonen 1994, 172; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 125-128; Salo 1998, 41.

³⁴⁰ Frestadius 2006, 24; Salo 1998, 41; Ahonen 1994, 172; Yhdistyslaki 36§; Salo 1998, 41, 48; Työsopimuslaki: Luku1-14; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 109-111, 125-128.

³⁴¹Työsopimuslaki: Luku1-14; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 63, 109-111, 125-126.

hengellistä johtajuutta, mutta eivät kokeneet niin selkeää seurakunnan 1. johtajuutta. Seurakunnan 1. johtajaksi nähtiin useammin vanhimmistot/hallitus kollektiivina,³⁴² tai niiden puheenjohtaja. Kuitenkin pastori nähtiin usein samanaikaisesti seurakunnan edustushenkilönä.

Pastorin nimike/titteli kertoo myös jotakin seurakunnan johtamiskulttuurista ja pastorin asemasta,³⁴³ vaikka se ei itseisarvo olekaan. Useimmiten juuri suurempien seurakuntien ns. 1. pastorit oli nimetty seurakunnan johtajiksi tai johtaviksi pastoreiksi. Pienempien seurakuntien pastorien tittelit, esim. pastori tai seurakuntapastori, eivät korostaneet pastorin johtajuutta samalla tavalla. Mielestäni suomalaisen helluntailaisuuden perinteinen tapa puhua pastoreista esim. ”työntekijöinä”, ”saarnaajina” tai ”paimenina” osoittaa sen, että pastoria ei ole asemallisesti aina haluttu ajatella johtajana.³⁴⁴

Vastauksista nousi esille myös se, että pastorin ja vanhimmiston/hallituksen puheenjohtajan välillä syntyy usein ristiriitoja ja epäselvyyksiä, koska johtosuhteet /rakenteet ja vastualueet ovat epäselviä ja huonosti määriteltyjä. Kuitenkin esille nousi myös se, että yhteistyö voi olla saumatonta ja onnistunutta, kun molemmat toimijat osaavat oikealla tavalla kunnioittaa toisiaan, antaa tilaa toiselle ja ymmärtävät oman vastualueensa seurakunnan parhaaksi.³⁴⁵

Seurakunnan johtajuus nähtiin usein myös pastorin ja vanhimmiston/hallituksen yhteisenä johtamisena pastorin ollessa lähes aina myös vanhimmiston/hallituksen jäsen.³⁴⁶ Tässä näkyy jälleen suomalaisen valtaetäisyyden piirre, jossa vahvat yksilöjohtajat eivät korostu.³⁴⁷ Toisaalta seurakuntien johtamiskulttuurit ovat hyvinkin erilaisia, ja 1. pastorin asema seurakunnittain vaihteli. Joidenkin seurakuntien 1. pastoreilla oli verrattain korkeakin asema.³⁴⁸

³⁴² Hofstede 1992, 47-48, 54, 58-60, 62, 68; Helkama 2015, 116-138; Hanson 1979, 25; Cowen 2003, 133-134; Clements 2003, 33-36; Heidebrecht 2018, 254-257; Merkle 2008, 26-28; Hanson 1979, 7; Kärkkäinen 2002, 7; Kapanen 2010, 4, 20; Lehto 2004, 26-27; Järvi 2012, 30.

³⁴³ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 128.

³⁴⁴ Lehto 2004, 1; Kapanen 2010, 16; Lehmuskoski 2015, 17-19; Lehto 2004, 26; Hanson 1979, 7; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 128.

³⁴⁵ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 57, 125-129, 146, 156-157; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 153.

³⁴⁶ Kapanen 2010, 4, 20; Lehto 2004, 26-27; Järvi 2012, 30; Kuosmanen 1986, 61; Aro-Panula 2014, 57.

³⁴⁷ Hofstede 1992, 47-48, 54, 58-60, 62, 68; Helkama 2015, 116-138; Hanson 1979, 25; Cowen 2003, 133-134; Clements 2003, 33-36; Heidebrecht 2018, 254-257; Merkle 2008, 26-28; Hanson 1979, 7; Kärkkäinen 2002, 7; Ahonen, 1994, 16.

³⁴⁸ Ahonen 1994, 169-172 387; Ruohomäki 2009, 562-563; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 56; Kärkkäinen 2002, 70-73; Merkle 2008, 25-28; Aro-Panula 2014, 53-54.

Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita myös siitä, miten pastorin asema tukee tai sitoo mahdollisuuksia toteuttaa omaa kutsumusta ja seurakunnan näkyä (alatutkimuskysymys 3). Osa pastoreista koki asemansa tukevan oman kutsumuksen³⁴⁹ toteuttamista. Osa taas ei kokenut. Toisilla kokemus oli, että seurakunnan näkyä pystyy toteuttamaan, mutta oma kutsumus jää toisinaan hieman sivuun. Toisaalta kokemus oli, että usein seurakunnan näky on kateissa, tai sitä ei ole määritelty tarkasti. Tämä vaikeuttaa seurakunnan näyn toteuttamista.³⁵⁰

Pastorin liian laaja tai epäselvä työnkuva koettiin asiaksi, joka estää pastorin ydinkutsumuksen toteuttamista. Työpanos leviää liian laajalle, ja se on pois hengellisestä ydintehtävästä.³⁵¹

Esille nousi myös epäselvät johtajuusrakenteet, jotka aiheuttavat sen, että voimavarat, rooli ja asema eivät aina tue hengellisen kutsumuksen toteuttamista.³⁵² Jos seurakunnassa on sisäisiä ristiriitoja ja pastorin asema on epäselvä, niin hengellisen johtajuuden/paimenuuden toteuttaminen vaikeutuu. Pastorin johtajuus/paimenuus tarvitsee selkeän tuen ja mandaatin toteutuakseen.³⁵³

Ne pastorit, jotka kokivat asemansa tukevan oman kutsumuksen toteuttamista, olivat useimmiten kokeneempia pastoreita suuremmista seurakunnista. Heidän asemansa ja roolinsa oli määritelty keskimäärin tarkemmin kuin muissa seurakunnissa.

Pastorin työn toteuttamiseen vaikuttavat vahvasti erilaiset ihmiset, ihmissuhteet ja ristiriidat seurakunnassa. Ihmiset tuovat oman haasteensa kuvioon, ja vaikeat ihmiset eivät aina tue pastorin kutsumuksen toteuttamista.³⁵⁴ Myös oma hengellinen elämä mainittiin asiaksi, jolla on suora vaikutus pastorin kutsumuksen toteuttamisen onnistumiseen.

Pastorin työn/aseman ongelma-alueiksi (alatutkimuskysymys 4) koettiin epäselvät ja

³⁴⁹ Hytönen 2018, 6-7.

³⁵⁰ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 239-241; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 70-72, 152.

³⁵¹ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 109-111.

³⁵² Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 57.

³⁵³ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 128, 154-155.

³⁵⁴ Anderson 1999, 25-26; Gangel 1996, 202-212; Westing 1985, 29; Gray 2009, 75; Drucker 2008, 26; Deeks 1987, 170-232; Dale 1997, 57.

määrittelemättömät johtajuusrakenteet. Ristivetoja syntyy mm. johtajien kesken, kun vastualueet ja johtosuhteet ovat epäselviä.³⁵⁵

Pastorin roolia johtajana haastaa mm. pastorin työn kovat paineet, odotukset, liian laaja työnkuva³⁵⁶, vanhimmiston tuki/tukemattomuus pastorin takana³⁵⁷, pastorin monet eri roolit, vapaaehtoisorganisaatio³⁵⁸ ja ihmissuhteet³⁵⁹. Vahvuusiksi pastorin asemassa koettiin mm. työn joustavuus ja toisinaan pastorin ja vanhimmiston/hallituksen yhteys koettiin hyvänä.

Päätutkimuskysymykseen: ”Mikä on pastorien kokemus asemastaan Suomen helluntaiseurakunnissa?” saatiin monipuolisia vastauksia neljän alatutkimuskysymyksen kautta.

Pastorit kokivat hengellistä johtajuus/paimenuus kutsua, mutta heidän käytännön kokemus asemastaan vaihteli laidasta laitaan, riippuen paikallisen seurakunnan johtajuusrakenteista, ihmisistä ja johtajuuskulttuurista.³⁶⁰ Usein pastoreilla on kokemus ns. 1. johtajuudesta seurakunnissa, mutta toisinaan pastorin asema on heikompi ja seurakunnan 1. johtajaksi koettiin ennemminkin vanhimmiston/hallitus tai sen puheenjohtaja. Suurempien seurakuntien kokeneempien pastorien asema koettiin vahvemaksi kokemattomampien pienten seurakuntien pastoreihin verrattuna. Usein pastori ja vanhimmiston/hallitus yhdessä nähtiin seurakunnan johtajana.³⁶¹ Osa pastoreista koki, että heidän asemansa tuki mahdollisuuksia toteuttaa omaa kutsumusta ja seurakunnan näkyä, mutta osalla kokemus oli päinvastainen. Useimmiten pastoreilla nähtiin olevan selkeä operatiivinen osuus/johtajuus seurakunnan käytännön toiminnasta.³⁶² Päähaasteiksi pastorien asemassa koettiin epäselvät ja määrittelemättömät johtajuusrakenteet, johtosuhteet,³⁶³ pastorin liian laaja työnkuva³⁶⁴ ja ihmissuhteet.

³⁵⁵ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 57; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 153.

³⁵⁶ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 109-111.

³⁵⁷ Reiland 1997, 1-3; Klapuri 1998, 54; Anderson 1999, 25-26; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 153, 159.

³⁵⁸ Gangel 1996, 133, 290; Dale 1997, 3.

³⁵⁹ Anderson 1999, 25-26; Gangel 1996, 202-212; Westing 1985, 29; Gray 2009, 75; Drucker 2008, 26; Deeks 1987, 170-232; Dale 1997, 57.

³⁶⁰ Harjula 2019, 71; Selkomaa 2019, 79.

³⁶¹ Kapanen 2010, 4, 20; Lehto 2004, 26-27; Järvi 2012, 30; Kuosmanen 1986, 61; Aro-Panula 2014, 57.

³⁶² Ahonen 1994, 172.

³⁶³ Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 153.

³⁶⁴ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 109-111.

5.2 Tutkimustulokset käytäntöön

Tutkimustulosten perusteella pastorit kokevat asemansa seurakunnissa melko vaihtelevasti. Toisinaan kokemus on, että omaa hengellistä johtajuutta/paimenuutta on vaikea toteuttaa seurakuntaorganisaatiossa johtuen mm. johtajuusrakenteiden epäselvyyksistä, roolin/aseman määrittelemättömyydestä ja ristiriidoista ihmisten kanssa.

Tutkimustulosten perusteella seurakuntien hallintorakenteet kannattaisi siis järjestää mahdollisimman yksinkertaisiksi. Seurakuntien mahdollinen kaksoishallinto (yhdistyspohja) olisi suositeltavaa ratkaista niin, että käytännön tasolla seurakuntaa johtaisi vain yksi ”pää” kahden sijasta. Ratkaisuna tähän on paikallisen seurakunnan järjestäytyminen uskonnonvapauslain alle helluntaikirkkoseurakunnaksi, jossa seurakuntaa johtaa yksi elin kahden sijasta.³⁶⁵

Jos kuitenkin järjestäytyminen helluntaikirkkoseurakunnaksi on jostain syystä pois suljettu, niin yksi mahdollinen ratkaisu on se, että yhdistyspohjaisen seurakunnan vanhimmistoon sekä hallitukseen valittaisiin samat henkilöt. Tällä ratkaisulla seurakuntaa johtaisi sama ryhmä, vaikka paperilla vanhimmisto ja hallitus olisikin erillinen toimija.³⁶⁶ Tällä tavalla välttäisi monilta ristiriitaisuuksilta mitä kaksijohtoinen malli saattaa aiheuttaa.

Tutkimustulosten perusteella olisi myös suositeltavaa, että lainsäädännöllisen järjestäytymismuodon toimivuuden lisäksi pastorin rooli ja asema seurakunnan johdossa tulisi aina määritellä selkeästi seurakuntaorganisaatiossa. Kommunikoinnin tärkeyttä ei saa myöskään aliarvioida.³⁶⁷ Pastorin asema, rooli ja johto-/alaissuhde suhteessa seurakunnan vanhimmistoon/hallitukseen ja erityisesti näiden puheenjohtajiin tulisi olla selkeästi avattu ja määritelty. Tällä tavalla seurakuntaorganisaatiossa luodaan selkeä näkemys siitä, mitkä asiat seurakuntaorganisaatiossa kuuluvat kenenkin vastuulle, ja kuka seurakuntaa käytännössä johtaa.³⁶⁸

Tutkimustulosten perusteella pastorille (johtavalle) tulisi myös antaa selkeä johtajuusasema seurakunnassa, että hengellinen johtajuus/paimenuus pääsisi

³⁶⁵ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 39-49, 87-90; Uskonnonvapauslaki §1-§4; Salo 1998, 39, 48-49.

³⁶⁶ Frestadius 2006, 2, 101; Salo 1998, 41, 44, 46.

³⁶⁷ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 157.

³⁶⁸ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 57, 146, 157.

käytännössä toteutumaan. Mielestäni ei ole hyvä tilanne, jos pastori nähdään vain työntekijänä/alaisena, joka toteuttaa hänelle annettuja tehtäviä. Pastorille tulisi antaa selkeä vanhimmiston/hallituksen tuki³⁶⁹, valtuudet ja johtajuusasema³⁷⁰ toteuttaa omaa paimenuuttaan. Samaan aikaan pastori voi toteuttaa selkeän johtajuutensa hyvällä tavalla palvelevasti ja nöyrästi seurakunnan parhaaksi.³⁷¹

Tutkimustulosten perusteella selkeät ja määritellyt rakenteet, johtosuhteet ja johdon dynamiikka luo pohjan seurakunnan eheydelle.³⁷² Kun seurakunnan johto on ehea, yksimielinen ja ottaa yhdessä rohkeasti paikkansa, niin ns. johtajuustyhjiötä³⁷³ ei myöskään synny. Johdon eheys jo itsessään estää vaikeiden ihmisten ongelmakäyttäytymistä seurakuntayhteisössä.

Yksi asia pastorin työn/aseman parantamiseksi on myös se, että seurakunnan johdon tulisi määrittää pastorille tarpeeksi kapea työnkuva. Työmäärä/työnkuva ei saisi siis kasvaa liian laajaksi, ja se ei saisi liiaksi koskettaa pastorin kutsumuksen ulkopuolelle meneviä vastuualueita. Pastorilla tulisi siis olla tilaa toteuttaa omaa hengellistä kutsumustaan seurakunnan parhaaksi.³⁷⁴ Seurakunnan yhteinen näky tulisi myös aina määrittää selkeästi, että sen toteuttaminen olisi käytännössä helpompaa.³⁷⁵

Pastorien tukiverkostoissa: vertaistuessa, esimiestoiminnassa, mentoroinnissa, koulutuksissa, virkistystoiminnoissa, yhteispäivissä yms. olisi myös kehitettävää. Näitä asioita voisi parantaa vieläkin enemmän erilaisilla rakenteellisilla valtakunnallisilla ratkaisuilla.

5.3 Vastasiko tutkimus tutkimuskysymyksiin?

Mielestäni tämän tutkimuksen kautta löydettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kuitenkin jälkikäteen ajateltuna olisi voinut olla viisaampaa rajata tutkimusaihetta hieman enemmän. Yksi vaihtoehto olisi ollut rajata tutkimus keskittymään esimerkiksi

³⁶⁹ Reiland 1997, 1-3; Klapuri 1998, 54; Anderson 1999, 25-26; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 153-159.

³⁷⁰ Westing 1985, 29.

³⁷¹ Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 10; Toivanen 2011, 66; Joh. 13; Tyner 2016, 19-21; Haverinen 2015, 5; Westing 1985, 67-69; Pirnes 1999, 49; Westing 1985, 67-69; Bauknight 1996, 13-14; Berkley 1994, 147, 150.

³⁷² Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 57, 146, 157; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 153.

³⁷³ Salminen 2011, 11; Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 148, 154.

³⁷⁴ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 109-111.

³⁷⁵ Kangasoja, Luoma, Mantsinen 2014, 239-240; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 70-72, 152.

enemmän juuri pastorin ja vanhimmiston suhteeseen. Tutkimusaihe siis levisi ehkä hieman laajalle.

Tutkimusaiheen laajuuden vuoksi tutkimuksen tutkimuskysymysten sisälle sisältyi myös oikeastaan monta eri kysymystä. Haastattelukysymysten pienen määrän vuoksi, tällä tavalla pyrittiin hakemaan mahdollisimman paljon monipuolista tietoa haastateltavilta. Vastaukset levisivät siis ajoittain melko laajalle. Jälkikäteen ajateltuna haastattelukysymyksistä olisi voinut kuitenkin tehdä selkeästi yksinkertaisempia ja rajatumpia. Tällä tavalla vastaukset olisivat vastanneet enemmän juuri tarkasti tiettyyn kysytyyn näkökulmaan. Tässä tutkimuksessa kysymysten ydinasioihin jäi toisinaan haastateltavilta ehkä tarkasti vastaamatta, vastauksien levitessä liian moniin näkökulmiin jne.

Yksi tutkimusaihetta/tutkimuskysymyksiä monimutkaistanut tekijä oli myös Suomen helluntaiseurakuntien sekavat hallintorakenteet, niin kuin tässä tutkimuksessa on esitelty. Rakenteet ja pastorin asema seurakunnissa on siis hyvin vaihteleva. Pastorien kokemuksia asemastaan peilattiin siis suhteessa vanhimmistoon/hallitukseen, johtoryhmään (jos sellaista on?) ja seurakuntalaisiin. Seurakunnat ovat rakenteeltaan siis erilaisia. Yhtenäisyyttä ei ole tässä mielessä, ja jokaisella paikallisella seurakunnalla on mahdollisuuksia järjestää johtajuuskulttuurinsa uniikilla tavalla muihin seurakuntiin nähden. Tämä kaikki tuo haasteita sille, että tutkimus onnistuu kokoamaan yhteen koko moniulotteisen seurakuntakentän erilaisine toimintakulttuureineen. Näin ollen kysymyksillä pyrittiin saamaan vastauksia kaikkiin eri seurakunnan toimijoihin. Myös tätä kautta tutkimuksen sisältö laajeni kenties hieman liian moniin näkökulmiin.

Myös tutkimuksen paikoin herkkäluonteisen aihekokonaisuuden takia, tutkimuksen anonymiteetistä huolimatta ja oman arvioni mukaan, vastaajat eivät myöskään aina välttämättä kerro koko totuutta asioista. Tätä kautta vastauksissa on mahdollisesti mukana asioiden liiallista kaunistelua. Esim. asema/johtajuus aiheena on suomalaisille jollain tavalla arka aihe,³⁷⁶ ja asiasta ei ole aina totuttu puhumaan kovinkaan rohkeasti ja suoraan.

Myös pastorin työ tietyssä paikallisessa seurakunnassa on kokemukseni mukaan usein

³⁷⁶ Helkama 2015, 116-138; Kangasoja, Luoma, Tossavainen 2009, 15.

ollut aihe, jota ei ole suomalaisessa helluntaikulttuurissa aina uskallettu tuoda avoimesti esille ulkopuolisille ihmisille. Em. asiat vaikuttavat haastateltavien vastauksiin, ja olen tutkijana pyrkinyt analysoimaan vastaukset huolellisesti, mutta samalla arvioiden.

On myös niin, että tutummille luottamuksen saaneille ihmisille avaudutaan syvällisemmin arkaluonteisista aiheista, kun taas toisaalta tuntemattomamman haastattelijan kanssa osa asioista jää mahdollisesti kertomatta. Tässä tutkimuksessa tunsin osan haastateltavista jollain tavalla etukäteen, mutta usean kanssa emme ole olleet aikaisemmin oikeastaan tekemisissä.

Tiivistetysti tämän tutkimuksen kautta löydettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin, mutta haastatteluiden vastaukset levisivät ehkä hieman liian laajalle. Tämän johdosta tutkimustulokset levisivät kenties liian moniin näkökulmiin.

5.4 Jatkotutkimusaiheita

Tämän tutkimuksen aihe olisi riittänyt moniulotteisuudessaan hyvin myös väitöskirjan aiheeksi. Ehkä jonakin päivänä. Haasteena työssä olikin ennemminkin materiaalin runsaus kuin vähyys. Haasteeksi muodostui saada sisältö niin tiiviiksi, että se saatiin sanamäärien puitteissa oikeaan pituuteen.

Yksi mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe väitöskirjaan tai pro-gradu tutkielmaan voisi olla tutkia vielä tarkemmin pastorin suhdetta pelkästään vanhimmistoon tai sen puheenjohtajaan. Ja jättää muut toimijat pois tutkimuksesta. Toinen vaihtoehto olisi miettiä pastorin asemaa suhteessa hallitukseen ja sen puheenjohtajaan. Näin pastorin ja vanhimmiston/hallituksen suhteeseen saataisiin vielä enemmän syvällisyyttä ja kohdennettumpia näkökulmia.

Mielenkiintoinen tutkimusaihe olisi myös tutkia tarkemmin saman seurakunnan eri rooleissa olevien pastorien johtajuus-/alaisuusuhdetta toisiinsa. Tämän aiheen keskiössä olisi siis pelkästään palkatut pastorit ilman vapaaehtoistoimijoita.

Yhtenä kiinnostavana tutkimusaiheena olisi myös pohtia helluntailiikkeen yhteisten yhdistysten, helluntaikirkon ja neuvoa-antavien vanhimpien roolia ja asemaa koko herätysliikkeen tasolla. Kiinnostava tutkimusaihe olisi myös pohtia seurakunnan ja

liikeyrityksen johtamisen eroja/samankaltaisuuksia.

5.5 Loppupäätelmät

Tutkimusaihe oli mielenkiintoinen ja onnistui mielestäni hyvin. Toisaalta aihe saattoi kuitenkin levitä hieman liian laajalle moniulotteisen tutkimusaiheen ja tutkimuskontekstin johdosta, niin kuin edellä todettiin.

Niin kuin todettu: pastorien asema seurakunnissa on ajoittain epäselvä. Tämä heijastaa monenlaisia ongelmia seurakunnan toiminnassa ja erityisesti johtamisessa. Tutkimus toi esille mielenkiintoisia asioita pastorien kokemuksista, seurakuntien johtajuuskulttuurista ja hallintorakenteista. Pastorien kokemukset asemastaan ovat siis vaihtelevia, ja käytännössä seurakuntien johtajuusrakenteet ovat usein liian epäselviä /määrittelemättömiä. Toisaalta pastorilta odotetaan johtajuutta, mutta samaan aikaan vahvaa johtajuutta tietyllä tavalla pelätään.

Pastoreilla on pääsääntöisesti halua ja kutsumusta toteuttaa omaa hengellistä johtajuuttaan/paimenuuttaan. Kuitenkin liian usein seurakuntien epäselvät rakenteet, johtosuhteet ja vaikeat ihmiset seurakunnissa hankaloittavat ja sitovat pastorin paimenuus-/johtajuus- kutsumuksen onnistunutta toteuttamista. Pastorit tarvitsisivat keskimäärin selkeämmän mandaatin ja valtuudet toimia hengellisenä johtajana seurakuntayhteisössä.

Toisaalta relevantti kysymys on myös, että tulisiko pastorin ylipäättään toimia johtajana seurakunnassa? Vai tulisiko pastorin keskittyä enemmänkin papillisiin/hengellisiin tehtäviin, kuten saarnaamiseen, sielunhoitoon, rukoiluun, yms. Toisaalta on myös niin, että pastorin sekä muiden seurakunnan johdossa toimivien henkilöiden oma henkilökohtainen kutsumus ja lahjat ratkaisevat paljon, missä määrin kunkin henkilön on luontevaa toimia johtajuustehtävässä. Tai toisaalta: milloin lahjat/kutsumus painottuu enemmän muille alueille kuin johtajuuteen seurakuntayhteisössä? Käytännön tilanteet ja tarpeet seurakunnissa siis ratkaisevat. On myös vaikeaa luoda mitään yhtä, ainoaa oikeaa kaavaa pastorin asemasta, vaikka siitä jonkinlaisia suuntaviivoja olisikin. Toivon, että tämä tutkimus voisi olla jonkinlaisena keskustelun avauksena ja näkökulman antajana tämän aihealueen ympärillä.

LÄHTEET

Acciarino, Damiano

2017 "Semantics and Ideology During the Renaissance: Confessional Translations of the Greek Word ἐπίσκοπος", *Reformation & Renaissance, Review*, 19 no 1, Mar. p19-29.

Ahonen, Lauri K.

1994 *Suomen helluntaiherätyksen historia*. Jyväskylä: Päivä.

Ailon, Galit

2009 "A reply to Geert Hofstede", *The Academy of Management, Review*, Vol 34 (3), Jul. p571-573.

Alasuutari, Pertti

2001 *Laadullinen tutkimus*. (3. uud. painos) Tampere: Vastapaino.

Anders, Max

1997 *The Church In 12 lessons: What you need to know about*. Nashville: Thomas Nelson.

Anderson, Leith

1999 *Leadership that Works: Hope and Direction for Church and Parachurch Leaders in Today's Complex World*. Minneapolis: Bethany House.

Anetjärvi, Sari – Jakobson, Marja

2017 *Seurakunnan henkilöstöhallinto*. Helsinki: Edita

Anttila, Anne

2003 *Seurakuntapalvelija: Palvelu, virka, vai hierarkianjatke: Seurakuntapalvelijan rooli ensimmäisellä vuosisadalla jKr*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/Global University.

- Antturi, Kai – Kuosmanen, Juhani – Luoto, Valtter
1986 *Helluntaiherätys tänään*. Vantaa: Ristin Voitto.
- Armerding, Hudson T.
1992 *The Heart of Godly Leadership*. Weaton: Crossway.
- Aro-Panula, Samuel
2014 *The Role Expectations Faced by Church Elders in the Finnish Pentecostal Movement*. P.H.D-väitöskirja, Bangor University.
- Astin, Howard
2000 *Soluseurakunta*. Hämeenlinna: Päivä.
- Balchin, John F.
1979 *Mitä Raamattu sanoo seurakunnasta*. Helsinki: Aika.
- Barrett, C.K.
1994a *Acts*. TICC: Volume 1. Edinburgh: T&T Clark.
1998b *Acts*. TICC: Volume 2. Edinburgh: T&T Clark.
- Barthell, Tara Klana – Edling David V.
2012 *Redeeming Church Conflicts: Turning Crisis into Compassion & Case*. Peabody: Hendricksons.
- Bauknight, Brian Kelley
1996 *Body Building: Creating a Ministry Team Through Spiritual Gifts*. Nashville: Abingdon.

BBC

How many Roman Catholics are there in the world?: <https://www.bbc.com/news/world-21443313>. Viitattu 25.2.2020.

Berkley, James D.

1994 *Leadership Handbook of Management and Administration: Practical Insights Form a Cross Section of Ministry Leaders.* Grand Rapids: Baker.

Beyer, J. (OIKEIN)

1964 ”ἐπίσκοπος” ym. teoksessa *Theological Dictionary of the New Testament, Volume II.* Kään. G. W. Bromiley. Toim.: Gerhard Kittel, Gerhard Friedrich. Grand Rapids: Eerdmans. p599-622.

Bilezikian, Gilbert

2007 ”Church Leadership that Kills Community”, *Priscilla Papers*, Vol. 21, Issue 4, p5-7.

Blomgren, Alvar

1988 *Seurakunta ja sen virat. Vantaa: RV-kirjat.*

Borg, Sami

2007 ”Suomalaisten luottamus yhteiskunnallisiin instituutioihin”, in *Uskonto, arvot ja instituutiot: Suomalaiset World values tutkimuksessa.* Toim. Sami Borg, Kimmo Ketola, Kimmo Kääriäinen, Kati Niemelä, Pertti Suhonen. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 4, 2007. Tampere: Yliopistopaino.

Borg, Sami – Ketola, Kimmo – Kääriäinen, Kimmo – Niemelä, Kati – Suhonen, Pertti

2007 *Uskonto, arvot ja instituutiot: Suomalaiset World values tutkimuksessa.* Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 4, 2007. Tampere: Yliopistopaino.

- Braoudakis, Paul
1996 *Church Leaders Handbook*. Barrington: Willo Creek Association.
- Brofelt, Pietari
2005 *Helluntai-herätys Suomessa: Muistelmia 20-vuoden ajalta*.
Toivon Tähti n:o 4 v.1932 ja n:rot 1-6 v.1933. Näköispainos
vuoden 1932 painoksesta. Helluntaikansa: Myllypaino.
- Burrows, William R.
1980 *New Ministries: The global context*. Eugene: Wipf & Stock.
- Cahalan, Kathleen A.
2010 *Introducing the Practice of Ministry*. Collegetown, Minnesota:
Liturgical.
- Callahan, Kennon L.
1990 *Effective Church Leadership: Building on the Twelve Keys*. San
Francisco: Jossey-Bass.
- Carroll, Jackson W.
2006 *Gods Potters: Pastoral leadership and the Shaping of
Congregations*. Grand Rapids: Eerdmans.
- Carroll, Jackson W., Roozen, David A.
1990 "Congregational Identities in the Presbyterian Church", *Review of
Religious Research*, Vol. 31, No. 4, Jun., p351-369.
- Caulley, Thomas Scott
2019 "Rehabilitating a theological stepchild: Reconsidering the
priesthood of all believers and 1 Peter", *Restoration Quarterly*,
61 no 1, 2019, p1-11.
- Chapman, Brent
2018 "Situational Leadership: A key leadership skill",

Leadership Excellence, Sep, Vol. 35, Issue 9, p16-17.

Chikane, Frank

2019

"The Apostolic Faith Mission: The Case of a Lone Mission and Evangelism Journey outside the Conferences on World Mission and Evangelism", *International Review of Mission*. Nov, Vol. 108, Issue 2, p363-374.

Clarke, Clifton R.

2005

"A Review of Toward a Pneumatological Theology: Pentecostal and Ecumenical Perspectives On Ecclesiology, Soteriology, and Theology Of Mission by Veli-Matti Karkkainen", *Journal of Pentecostal Theology*, 14.1.2005, p123-137.

Clements, Don K.

2003

Biblical Church Government: A Presbyterian Primer. Narrows: Metokos.

Colson, Charles

1992

The Body: Being Light In Darkness. Dallas: Word.

Cowen, Gerald P.

2003

Who Rules The Church? Examining Congregational Leadership and Church Government. Nashville: B&H.

Croft, Steven

1999

Ministry In Three Dimensions: Ordination and Leadership in The Local Church. New edition. Darton: Longman+Todd.

Crump, Lawrence M.

2008

"The extra-canonical ordination of bishops and the Episcopal Church", *Anglican and Episcopal History*, 77 no 4, Dec, p 402-413.

Dale, Robert D.

1997 "Managing Christian Churches and Not-for-Profit Organizations" in *Church Administration Handbook*. Ed. Bruce P. Powers. Nashville: B&H. 3-20.

Danker, Frederic William (ed.)

2000 *A Greek-English Lexicon of the New Testament and Other Early Christian Literature*: 3 rd ed. BDAG. Chicago: The University of Chicago.

Davidson, Ivot J. – Wright, David F. – Woodbridge, John D.

2005 "Birth of the Church: From Jesus to Constantine, AD30-312", *The Monarch History of the Church*, VOL1, eBook

Deeks, David

1987 *Pastoral Theology An Inquiry*. London: Epworth.

Didakhe

<http://www.apokryfikirjat.com/didakhe.htm>. Viitattu 23.3.2020.

Donalek, Julie G. - Soldwisch, Sandie

2004 "An Introduction to Qualitative Research Methods", *Urologic Nursing*, Vol. 24, Issue 4, p354-356.

Drucker, Peter F.

2008 *Voittoa tavoittelemattoman organisaation johtaminen*. Helsinki: Talentum.

Durham , John I.

1987 *Exodus*. WBC. Waco: Word Books.

Elliot, John Hall

2001 "Elders as leaders in 1 Peter and the early church", *Currents in Theology and Mission*, 28 no 6, Dec. p549-559.

Erola, Jani – Moisio, Pasi

2014 "Sosiaalinen eriarvoisuus ja yhteiskuntaluokat", in *Johdatus sosiologian perusteisiin*. Toim. Jani Erola, Pekka Räsänen. Helsinki: Gaudeamus: University Press. 79-94.

Ershova, Maria – Hermelink, Jan

2012 "Spirituality, Administration, and Normativity in Current Church Organization", *International Journal of Practical Theology*. Oct, Vol. 16 Issue 2, p221-242. 22p.

Eskola, Jari

2018 "Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta", in *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin, ja analyysimenetelmiin*. Toim. Raine Valli. Jyväskylä: PK-kustannus.

Eskola, Jari – Suoranta, Juha

1998 *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Faeth, Margaret Ann.

2004 *Power, Authority and Influence: A Comparative Study of the Behavioral Influence Tactics Used by Lay and Ordained Leaders in the Episcopal Church*. P.h.D-tohtorin väitöskirja, Virginia Polytechnic Institute and State University.

Fairbairn, Patrick – Dodds, James

1875 *Pastoral Theology: A Treatise On the Office and Duties of the Christian Pastor*. Edinburgh: T&T Clark.

Fee, Gordon D.

1987 The First Epistle to the Corinthians. NICNT. Grand Rapids:
Eerdmans.

Flew, Robert Newton

1938 *Jesus and His Church*. London: Epworth.

Frestadius, Kyösti

2006 *Kutsumus vai väliaikainen luottamustoimi: Helluntaiseurakuntien
kaksoishallinto: vanhimmiston ja yhdistyksen hallituksen johta-
juuden tarkastelua*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja Col-
lege/University of Wales.

Gahl, Richard

2018 ”Missio Dei in Luke’s Gospel”, *Lutheran Mission Matters*, 26 no
2 Nov, p 310-313.

Gangel, Kenneth O.

1997 *Team Leadership in Christian Ministry: Using Multiple Gifts to
Build A Unified Vision*. Alkup. Julk.1970. Chicago: Moody.

1996 *Feeding & Leading: A Practical Handbook on Administration in
Churches and Christian Organizations*. Grand Rapids: Baker.

1981 *Building Leaders for Church Education*. Alkup. Julk.1970. Chi-
cago: Moody.

Geert Hofstede

*Dr. Geert Hofstede Cultural Dimensions: Hofstedes Model on National Cultural Diffe-
rences and Their Consequences: A triumph of faith – A failure of analysis abridged by
Dr Brenda Sweeney*. [http://geert-hofstede.international-business-
center.com/mcsweeney.shtml](http://geert-hofstede.international-business-center.com/mcsweeney.shtml). Viitattu 11.3.2020.

Gilbert, Larry – Spear, Cindy

2001 *The Big Book of Job Descriptions for Ministry*. U.S.A: Church Growth Institute.

Goffman, Erving

2012 *Vuorovaikutuksen sosiologia*. Tampere: Vastapaino.

Gray, John S.

2009 *Spiritual Leadership for Church Officers*. Louisville: Geneva.

Gregg, William O.

2018 "What is Ecclesiology?", *Sewanee Theological Review*, 61 no 2 Easter, p 375-416.

Grint, Keith – Jones, Owain, Smolovic, – Holt, Clare

2017 "What Is Leadership: Person, Result, Position, Purpose, or Process, or All or None of These?", *The Routledge Companion to Leadership*. Eds. John Storey, Jean Hartley, Jean Louis-Dennis, Paul t Hart, and Dave Ulrich. New York and London Routledge, p3-33.

Gula, Richard M.

2010 *Just ministry: professional Ethics for Pastoral Ministers*. New York: Paulist.

Hagner, Donald A.

1993 *Matthew 1-13*. WBC: 33A. General editor: Bruce Metzger. New testament editors: Martin Ralph P., Losie Allan Lynn. Dallas: Word Books.

1995

Matthew 14-28. WBC: 33B. General editor: Bruce Metzger. New testament editors: Martin Ralph P., Losie Allan Lynn. Dallas: Word Books.

- Hall, Stuart
2002 *Identiteetti*. Tampere: Tammer.
- Hanson, A. T.
1982 *The Pastoral Epistles*: London: Marshall, Morgan & Scott.
- Hamill, James. E
1979 *And He Gave Pastors: Pastoral theology in Action*. Springfield: Gospel Publishing House.
- Hanson, Richard
1979 *Christian Priesthood Examined: The Cross In The Crucible*. Guildford: Lutterworth.
- Harjula, Petri
2019 *Vanhimmiston käsitys onnistuneesta pastorin työstä – Mitä odotuksia vanhimmilla on pastorin työstä Suomen Helluntailiikkeessä?*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/Alpha Crucis College.
- Haslam, S. Alexander – Reicher, Stephen H. – Platow, Michael J.
2012 *Uusi johtamisen psykologia*. Helsinki: University Press.
- Haverinen, Jouni
2015 *Palveleva johtajuus kehitysyhteistyössä. Fida Internationalin kehitysyhteistyöntekijöiden kokemuksia palvelevasta johtajuudesta*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/University of Wales.
- Hawthorne, Gerald F. – Martin, Ralph P. - Reid, Daniel G.
1993 ”Church”, ja ”Church order and government” teoksessa: *Dictionary of Paul and His Letters: A Compendium of Contemporary Biblical Scholarship*. Toim.: Gerald F. Hawthorne, Ralph P. Martin, Daniel G. Reid. Downers Grove: Intervarsity. p123-124, p134.

Heidebrecht, Doug

2018 "Preacher, Teacher, Pastor, and Elder: Mennonite Brethren and McClendon's Portrayal of Church Authorities", *Direction*, 47 no 2, Fall, p 252-271.

Helkama, Klaus

2015 *Suomalaiset arvot: Mikä meille on oikeasti tärkeää?* Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.

Helluntaikansa

Suomen Helluntaiherätys. <http://helluntaikansa.fi/helluntaiheratys/>. Viitattu 17.2.2020.

Hobbs, Donald. A – Blank, Stuart J.

1975 *Sociology and the human experience*. New York: John Wiley & Sons.

Hobbs, James Randolph

1968 *The Pastors Manual*. Nashville: B&H.

Hofstede, Geert

1992 *Kulttuurit ja organisaatiot*. Juva: WSOY.

Hofstede, Geert – Hofstede, Jan Gert – Minkov, Michael

2010 *Culture and Organizations: Software of the mind: Intercultural cooperation and importance to survival*. Revised and expanded third edition. New York: McGraw Hill.

Huhta, Erkki – Poutiainen, Matti – Timo, Totto – Turunen, Raimo

2003 *Seurakuntajohtamisen käsikirja*. Helsinki: Kirjapaja Oy.

1991

IRT: Iso Raamatun tietosanakirja 7. Raamatun tietokirja. Ristin Voitto.

- Hytönen, Maarit
2018 *Kutsumus ja elämäntehtävä*. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisu- ja 128. Kuopio: Grano.
- Jeremias, Joachim
1968 ”ποιμήν” ym. teoksessa: *Theological Dictionary Of The New Testament*. Toim. Gerhard Kittel, Gerhard Friedrich. Grand Rapids: Eerdmans. p485-486.
- Jervis, L Ann
1994 ”Paul's Style of Church Leadership Illustrated by His Instructions to the Corinthians on the Collection”, *Journal of Biblical Literature*, 113 no 4, p 740-742.
- Jokinen, Kimmo
2008 ”Miten laadullinen tutkimus vakuuttaa?”, in *Tutkijan kirja*. Toim. Kirsti Lempiäinen, Olli Löytty, Merja Kinnunen. Tampere: Vastapaino. 243-250.
- Järvi, Heikki
2012 *Kahden lauman paimen. Yhteinen paimenko ratkaisu pienten hel- luntaiseurakuntien pastori-ongelmaan?*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/University of Wales.
- Kaikula, Marko
2006 *Koulutusta diakoniatyöhön: Iso Kirjan-opiston diakoniakoulutuk- sen antamat valmiudet seurakunnalliseen diakoniatyöhön*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/University of Wales.
- Kalland, Earl S.
1992 *Deuteronomy*. TEBC with new international version. Volume 3. General Editor: Frank E. Gaebelein. Grand Rapids: Zondervan.

Kangasoja, Matti - Luoma, Markku - Mantsinen, Tuomo

2014 *Kohti hyvää seurakuntahallintoa.* Keuruu: Aikamedia.

Kangasoja, Matti - Luoma, Markku – Tossavainen, Markku

2010 *Matkalla uudistavaan seurakuntajohtamiseen: Työkirja.* Keuruu: Aikamedia.

Kangasoja, Matti - Luoma, Markku – Tossavainen, Markku

2009 *Matkalla uudistavaan seurakuntajohtamiseen.* Keuruu: Aikamedia.

Kapanen, Pentti

2010 *Suomen Helluntaikirkon syntymisen vaikutuksia helluntaiseurakuntien jäsenten asiakastyytyväisyyteen.* Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/University of Wales.

Kaplas, Marjo

2014 *Seurakunta keskellä yksilökeskeistä kulttuuria: Yksilökeskeisyyden vaikutus seurakunnan jäsenten elämässä.* Pro gradu – tutkielma, Global University.

Kauppinen, Juha – Särkiö Riitta, Hiilamo, Heikki

2006 *Seurakunnan luottamushenkilön käsikirja.* Helsinki: Edita.

Keil, C.F., Delitzsch F.

1996 *Pentateuch: Exodus.* Commentary on the Old Testament. Kään. James Martin. Massachusetts: Hendricksons.

Kettunen, Jaana - Tynjälä, Päivi

2018 ”Applying phenomenography in guidance and counselling research”, *British Journal of Guidance & Counselling.* Feb. Vol. 46 Issue 1, 1 Chart. p1-11.

Klapuri, Jukka – Salo, Veikko

1998 *Vanhimmisto-opas: Ohjeita vanhimmiston työskentelyyn.*
Pietarsaari: Pohjanmaan Lähetys ry.

Knight, George W.

1992 *The Pastoral Epistles.* NIGTC. Grand Rapids: Eerdmans.

Kopperi, Kari

2019 ”Mitä on kirkollinen johtaminen? Kirkollisen johtamiskoulutuksen synty”, teoksessa Laki, evankeliumi ja kirvestes: Johtajana kirkossa. Helsinki: Kirjapaja.

Kraemer, Hendrik

1958 *Maallikot ja kirkko.* Pieksämäki: Suomen kirkon sisälähetysseuran Raamattutalo.

Kurki, Leena

1994 *Sinut vyöttää toinen: Piispat johtajuudestaan.* Kirkon tutkimuskeskus, Sarja A, Nro 62. Pieksämäki: Raamattutalo.

Kuula, Arja – Tiitinen, Sanni

2010 ”Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö”, in Haastattelun analyysi. Toim. Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander, Matti Hyvärinen. Tampere: Vastapaino. 446-459.

Kuusela, Pekka

2005 *Sosiologia: Muuttuvan maailman koordinaatit.* Helsinki: University Press.

Kärkkäinen, Veli-Matti

2002 *An Introduction to Ecclesiology: Ecumenical, Historical & Global Perspectives.* Downers Grove: Intervarsity.

Lee, Harris W.

2001 *Effective Church Leadership*. Silver Spring: Ministerial Association.

Lehto, Juha

2004 *Helluntaipastori-profeetta, pappi, palvelija vai paimen: pastorin johtajuusrooli Suomalaisessa ja Etiopialaisessa helluntaliikkeessä*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/Global University.

Lehtonen, Mikko – Löytty, Olli – Ruuska, Petri

2004 *Suomi toisin sanoen*. Tampere: Vastapaino.

Lehmuskoski, Anna

2015 *Monet poisjäämisen polut. Helluntailainen pastorius työstä poisjääneiden helluntaipastoreiden kokemuksissa*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/University of Wales.

MacArthur, John

2005 *Pastoral Ministry: How to Shepherd Biblically*. Nashville: Thomas Nelson

McDaniel, Rick

1991 *Ministry Making: Leadership Development in the Local Church*. Chapel Hill. Steward of the Word Ministries.

Mantsinen, Teemu T.

2014 *Helluntailaiset luokkakuvasa: Yksilön luokka-asema Turun Helluntiseurakunnassa*. P.H.D- väitöskirja, Turun Yliopisto.

Mappes, D. A.

1997 "Studies on the Role of the New Testament Elder. The 'Elder' in the Old and New Testaments." *Bibliotheca sacra*, 154 no 613, p80-92.

Martin, Francis – Oden Thomas C.

2006 *Acts*. ACCS: New Testament 5. Downers Grove: InterVarsity.

Marshall, Howard I.

1980 *Acts*. TNTC. Grand Rapids: Eerdmans.

Matikainen, Esko

2015 *Kohti suurempaa sanan valoa. Tutkielma Eino Mannisen seurakuntanäkemyksestä*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/University of Wales.

Maxwell, John

1997 "Foreword", in *Shoulder to Shoulder: Strengthening Your Church by Supporting Your Pastor*. Ed. Dan Reiland. Nashville. Thomas Nelson.

McCluskey, Robert

2001 "Formal Organizations", in *Christian Perspectives on Sociology*. Eds. Stephen A. Grunlan, Milton Reimer. Eugene: Wipf and Stock, 264-289.

Merkle, Benjamin L.

2008 *40 questions about elders and deacons*. Grand rapids: Kregel.

Metsämuuronen, Jari

2000 *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: Methelp.

Metzger, Bruce M.

1987 ”Elder”, teoksessa: *The Eerdmans Bible Dictionary*. Toim. Allen C. Myers, John W. Simpson, Jr., Philip A. Frank, Timothy P. Jenney, Ralph W. Vunderink. Grand Rapids: Eerdmans. p318-319.

Miettinen, Timo

2010 ”Fenomenologia ja sosiaalisen todellisuuden rakentuminen”, in *Fenomenologian ydinkysymyksiä*. Toim. Timo Miettinen, Simo Pulkkinen, Joonas Taipale. Helsinki: Gaudeamus: University press. 151-167.

Montoya, Alex D.

2005 ”Leading”, in *Pastoral Ministry: How to Shepherd Biblically*. Ed. John MacArthur. Nashville: Thomas Nelson. 228-246.

Mounce, William D.

2000 *Pastoral Epistles*. WBC. Nashville: Thomas Nelson.

Neighbour Jr. Ralph W.

1994 *The Shepherds Guidebook: Spiritual and Practical Foundations for Cell Group leaders*. Houston: Outreach Ministries.

Newbigin, Leslie

2008 *The Household of God: Lectures on the Nature of Church*. Eugene: Wipf&Stock.

- Nianqun, Yang
2019 "The rise and fall of "individualism" before and after the May Fourth Movement", *Chinese Studies in History*, Vol. 52, Issue 3/4, p209-222. 14p.
- Oden, Thomas C.
1983 *Pastoral Theology: Essentials of Ministry*. New York: Harper.
- Oelrich, Anthony
2007 "Forum: a theological reflection on the titles canonical pastor, sacramental priest, and parish life coordinator", *Worship*, 81 no 6, Nov. p 540-549.
- Olbricht, Thomas H.
2019 "The Apostle Paul: A Review Essay", *Restoration Quarterly*, 61 no 2, p 107-113.
- Ornek, Funda
2008 "An overview of a theoretical framework of phenomenography in qualitative education research: An example from physics education research", *Asia-Pacific Forum on Science Learning & Teaching*, Dec, Vol. 9, Issue 2, p1-14. 14p. 2 Charts.
- Osborne, Grant R.
2017 *Ephesians verse by verse*. Lexham. eBook Collection. EBSCOhost.
- Paldanius, Seppo
2012 *Baabelin tornin rakennustyömaa*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/University of Wales.

Palmu, Harri

1990 *Paimen johtajana*. Kirkon tutkimuskeskus. Sarja A Nro53.

Parrot, Rod

1980 ”New Testament elders in their context”, *Impact* 4, p27-37.

PEDA (pedagogiikkaa netissä)

Kulttuurien ulottuvuudet: Hofsteden kansallisten kulttuurien vertailu.

<https://peda.net/kol/foorumi/m/mkk/t2kk/mit%C3%A4-on-kulttuuri/ko>. Viitattu 11.3.2020.

Perry, Lloyd Merle – Lias, Edward John

1962 *A Manual of Pastoral Problems and Procedures*. Grand Rapids: Baker.

Peterson, Mark

2003 ”Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations, 2d ed.”, *Administrative Science Quarterly*. Mar, Vol. 48, Issue 1, p127-131. 5p.

Pierson, Mark

2003 ”Reflections on the shape of the church in postmodern western cultures”, *Journal of European Baptist Studies*. May2003, Vol. 3 Issue 3, p29-35. 7p.

Pirnes, Unto

1999 *Kehittyvä johtajuus: Johtamisen dynamiikka*. Helsinki: Otava

Powers, Bruce .P

1997 *Church Administration Hanbook*. Nashville: P&H.

Raamattu 1933/38 (Suomenkielinen käännös)

Ralph, W. – Harris. M.A

1986 *Matthew*. TNTSB. The Complete Biblical Library. Springfield.

Reeves, Scott – Lewin, Simon – Zwarenstein, Merrick

2006 "Using qualitative interviews within medical education research: why we must raise the 'quality bar'." *Medical Education*, Apr, Vol. 40, Issue 4, p291-292. 2p.

Reiland, Dan

1997 *Shoulder to Shoulder: Strengthening Your Church by Supporting Your Pastor*. Nashville. Thomas Nelson.

Reiser, Danina

2011 "Analysis of Cultural Differences in Dubai", [N.p.]: *Berliner Wissenschafts-Verlag*. Ebook.

Reswick, James B.

1994 "What constitutes valid research? Qualitative vs. quantitative research.", *Journal of Rehabilitation Research & Development*, Vol. 31, Issue 2, pVii. 3p. 1 Black and White Photograph, 2 Diagrams.

Ringsted, Charlotte - Hodges, Brian - Scherpbier, Albert

2011 "The research compass': An introduction to research in medical education", AMEE Guide No. 56, *Medical Teacher*. Sep, Vol. 33 Issue 9, p695-709. 15p. 4 Diagrams, 3 Charts, 1 Graph.

Rohrer, David

2012 The Sacred Wilderness of Pastoral Ministry: Preparing a people for the Presence of the Lord. Downers Grove: IVP.

Ruohomäki, Jouko

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

Rush, Myron

1983 *Management: A Biblical Approach*. U.S.A: Victor Books.

Ruusuvuori, Johanna

2010 ”Litteroijan muistilista”, in Haastattelun analyysi. Toim. Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander, Matti Hyvärinen. Tampere: Vastapaino. 424-431.

Ruusuvuori, Johanna, Tiittula, liisa

2005 Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Ryökäs, Esko

1994 *Yksi virka: Monta tehtävää: Kirkollisen virkakeskustelun taustoja, ja rinnastuksia*. Helsinki: Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian laitos.

Saari, Juho

2014 ”Globalisaatio”, in *Johdatus sosiologian perusteisiin*. Toim. Jani Erola, Pekka Räsänen. Helsinki: Gaudeamus: University Press. 225-240.

Salminen, Olavi – Toivanen, Teuvo

2011 *Palveleva johtajuus: Miten johdan itseäni ja muita.* Keuruu: Aikamedia.

Sanders, Oswald J.

1994 *Spiritual Leadership.* Chicago: Moody.

Schuth, Katarina

2019 "Who pastors: The priest, the context, and the ministry", in *The Future of Catholicism in America.* Eds. Patricia O'Connell Killen, Mark Silk. *Ebook.* Columbia: University Press. 153-185.

Selby, Andrew M.

2012 "Bishops, elders, and deacons in the Philippian church: evidence of plurality from Paul and Polycarp", *Perspectives in Religious Studies*, 39 no 1 Spr , p 79-94.

Selkoma, Marko

2019 *How Do Pastors Experience Faced Expectations In The Finnish Pentecostal Movement?* Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/Alpha Crucis College.

Shawchuck, Norman – Heuser, Roger

1996 *Managing the Congregation: Building Systems to Serve People.* Nashville: Abingdon.

Shields, Linda - Twycross, Alison

2003 "The difference between quantitative and qualitative research", *Paediatric Nursing*, Vol. 15, Issue 9, p24-24.

Siburg, Tomothy D.

2018 "Stewards of Gods Love for the World: The Relationship of Deacon and Stewardship", *Currents in Theology and Mission*, 45 no 2 Apr, p 21-25.

Silverman. David

2000 *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*. London: Sage.

Sin, Samantha

2010 "Considerations of Quality in Phenomenographic Research", *International Journal of Qualitative Methods*, Vol. 9, Issue 4, p305-319.

Stenfors-Hayes, Terese – Hult, Hakan – Dahlgren, Madeleine A.

2013 "A phenomenographic approach to research in medical education", *Medical Education*, Mar, Vol. 47, Issue 3, p261-270. 10p. 2 Charts.

Stitzinger, James F

1995 "Pastoral Ministry in History", *The Master's Seminary, Journal*, 6 no 2 Fall, p 143-180.

Strauch, Alexander

1995 *Biblical Eldership: An Urgent Call To Restore Biblical Church Leadership*. Colorado. Levis and Roth.

Strauss, Anselm – Corbin, Juliet

1998 *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures For Developing Grounded Theory*. London. Sage.

Sulkunen, Pekka

1996 *Johdatus sosiologiaan*. Porvoo: WSOY.

Suomen Helluntaikirkko

Yleistietoa Helluntaiheräyksestä: Helluntaiheräyksen historia pähkinänkuoressa.

https://www.suomenhelluntaikirkko.fi/info/yleistietoja_helluntaiheratyksesta. Viitattu 2.1.2020.

Svensson, Lennart

2016 ”Towards an Integration of Research on Teaching and Learning”, *Scandinavian Journal of Educational Research*, Jun, Vol. 60, Issue 3, p272-285. 14p.

Sätälä, Tapio

2008 *Aikuinen siel lasten joukos. Linkkiseurakuntalaisten käsityksiä johtajuudesta ja johtajasta*. Pro gradu – tutkielma, Iso Kirja College/University of Wales.

Tajzad, Maryam – Ostovar, Namaghi – Seyyed, Ali

2014 ”Exploring EFL Learners' Perceptions of Integrated Skills Approach: A Grounded Theory”, *English Language Teaching*, v7, n11, p92-98, 7 pp.

Taylor, Charles W.

1991 *The Skilled Pastor.: Counseling as the Practice of Theology*. Minneapolis: Fortress

Thomas, Robert L.

1997 ”The Mission of Israel and of the Messiah in the Plan of God”, *The Master's Seminary Journal*, 8 no 2 Fall, p191-210.

Toivanen, Teuvo

2014 *Hyvin tehty: Avaimia työhyvinvointiin*. Ison Kirjan ja HELP RY:n julkaisuja. Keuruu: Aikamedia.

Towner, Philip H.

2006 *The Letters to Timothy and Titus*. NICNT. Grand Rapids: Eerdmans.

Triandis, Harry C.

1993 "Cultures and Organizations: Software of the Min", *Administrative Science Quarterly*, Mar. Vol. 38, Issue 1, p132-134. 3p. Book Review.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli

2009 *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tyner, Artika R.

2016 "The Leader's Journey: Discovering the Leader Within", *GPSolo*, Vol. 33, No. 5, LEADERSHIP (SEPTEMBER/OCTOBER), pp. 18-21, Published by: American Bar Association.

Työsopimuslaki (Internet versio)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 5.4.2020.

Uskonnonvapauslaki (Internet versio)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030453#L2P12>. Viitattu 21.2.2020.

Yancey, Philip

1998 *Church: Why Bother?.* Grand Rapids: Zondervan.

Yhdistyslaki (Internet versio)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1989/19890503#L4>. Viitattu 12.2.2020.

Yilmaz, Kaya

2013 "Comparison of Quantitative and Qualitative Research Traditions: epistemological, theoretical, and methodological differences", *European Journal of Education*, Vol. 48, Issue 2, p311-325.

Yoder, John Howard

1998 *The Royal Priesthood: Essays Ecclesiological and Ecumenical*. Scottdale: Herald.

Van Dam, Cornelis

2009 *The Elder: Today's ministry rooted in all of scripture*. New Jersey: P&R.

Vine W.E

1985 "Elder, Eldest" teoksessa: *Vines Complete Expository Dictionary of Old and New Testament Words*. Toim. Merrill F. Unger, William, White, Thomas. Nashville: Nelson. p195-196.

Vishnevsky, Tanya - Beanlands, Heather

2004 "Qualitative Research", *Nephrology Nursing, Journal*, Vol. 31, Issue 2, 234-238.

Voipio, Jaakko – Träskman, Gunnar – Halttunen, Matti – Ventä, Kari

1993 *Uusi kirkkolainsäädäntö: Kirkkolain, kirkkojärjestyksen, ja kirkon vaalijärjestyksen kommentaari*. Helsinki: Kirjapaja.

Waldron, S. E.

2004 "Plural-Elder Congregationalism", in *Who Runs the Church? 4 Views on Church Government*. Ed. Steve B. Cowan. Grand Rapids: Zondervan, p185–251.

Wall, Robert W.

2002 *Acts. NIB: Volume 5.* Nashville: Abingdon. p1-368.

Weems, Lovett H. Jr

1992 *Church Leadership: Vision, Team, Culture, and Integrity.* Nashville: Abingdon.

Westing, Harold J.

1985 *Church Staff Handbook: How to Build an Effective Ministry Team.* Grand Rapids: Kregel.

Wilkens, Gene C.

1998 *Jesus on Leadership: Discovering the Secrets Of Servant Leadership From the Life of Christ.* Wheaton. Tyndale House.

LIITE 1

HAASTATTELUKYSYMYKSET

1. Miten koet, kuvailet ja määrität oman asemasi (johtajuus-alainen-vertainen) seurakunnassa (nykyisessä ja edellisissä) suhteessa muihin työntekijöihin, johtoryhmään vanhimmistoon, hallitukseen ja muihin seurakuntalaisiin?
2. Millä tavalla asemasi, roolisi ja tittelisi (mikä se on?) on määritelty seurakunnan (nykyisen ja edellisten) vanhimmiston, hallituksen ja johtoryhmän kanssa?
3. Koetko että asemasi seurakunnassa (nykyisessä ja edellisissä) tukee tai sitoo mahdollisuuksiasi toteuttaa seurakunnan näkyä sekä omaa hengellistä kutsumustasi, lahjojasi, näkyäsi, johtajuuttasi ja paimenuuttasi?
4. Mitkä asiat koet olevan ongelma-alueita ja toisaalta vahvuuksia omassa asemassasi ja seurakuntasi (nykyisessä ja edellisissä) organisaatiossa /johtajuusrakenteessa?
5. Minkä asioiden toivoisit olevan toisin ja mitä konkreettisia kehittämisside-oita sinulla on suhteessa pastorien asemaan?

TAUSTAA MÄÄRITTÄVÄT KYSYMYKSET

1. Kuinka monta palkattua pastoria seurakunnassasi on töissä?
2. Kuinka kauan olet ollut pastorina?
3. Minkälaisia pastorin työpaikkoja sinulla on ollut aikaisemmin?
4. Kuinka kauan olet ollut nykyisessä tehtävässäsi?
5. Mikä on koulutuksesi tehtävään?
6. Minkä ikäinen olet?