



Valloittava seurakunta

SUOMEN HELLUNTAISEURAKUNNAT 2035

Sisällys

Valloittava seurakunta – Suomen helluntaiseurakunnat 2035 Suomen helluntailiikkeen yhteinen strategia

- Tavoitetilamme
- Perustehtävämme
- Raamattuun perustuvat arvomme
- Strategiset tavoitteemme ja niiden alatavoitteet

Strategian käyttöönotto seurakunnassa

- Mikä strategia on ja miksi tarvitsemme sellaisen
 - Näin strategia tehtiin
 - Strategian avainsanoja
- Miten seurakunta voi liittyä mukaan strategiaan
- Miksi helluntai-identiteetti on tärkeä
- Miten toimintaympäristömme muuttuu
- Mittarikysymykset



Valloittava seurakunta

Suomen helluntaiseurakunnat 2035

TAVOITETILAMME

Vuonna 2035 Suomen helluntai-seurakunnat ovat elämää sykkivä yhteisö, joka uskoo, kasvaa ja vaikuttaa rohkeasti.



PERUSTEHTÄVÄMME

Toteutamme lähetyskäskeä Pyhän Hengen voimassa, kasvamme yhdessä Jeesuksen seuraajina ja tuotamme Jumalalle kunniaa.

RAAMATTUUN PERUSTUVAT ARVOMME

armollisuus

avoimuus

rohkeus

turvallisuus

yhteys

STRATEGISET PÄÄTAVOITTEEMME

- I Olemme hyvinvoiva yhteisö
- II Olemme missionaalinen yhteisö
- III Olemme hyvin johdettu yhteisö

Nämä ohjaavat valintojamme ja toimintaamme. Olemme uskollisia Raamatun opetukselle ja periaatteille. Keskeiset opilliset ja teologiset näkemyksemme on määritelty Suomen Helluntaiseurakuntien uskon pääkohdat -asiakirjassa. Lisäksi Suomen Helluntaikirkon eettiset, teologiset ja yhteiskunnalliset kannanotot ilmaisevat yhteistä arvoperustaamme.

Strategiset tavoitteemme



Olemme hyvinvoiva yhteisö

- seurakuntalaisemme kokevat osallisuutta
- kohtaamme toisemme kunnioittavasti
- hengellisyytemme on elävää ja tunnetervettä
- tuemme lasten ja nuorten osallisuutta sekä perheiden kasvatustehtävää
- seurakuntamme on monikulttuurinen
- seurakuntamme elää ja toimii diakonisesti



Olemme missionaalinen yhteisö

- opetuslapsuutamme päämäärätietoisesti ja ihmissuhdekeskeisesti
- tavoitettava työ vaikutusalueellamme on vahvaa ja kulttuurit huomioivaa
- perustamme uusia seurakuntia ja kampuksia
- lähetystyömme on elinvoimaista
- vaikutamme aktiivisesti yhteiskunnan eri osa-alueilla
- hyödynnämme uutta viestintäteknologiaa luovasti
- helluntailainen identiteettimme on voimavara



Olemme hyvin johdettu yhteisö

- johtajuutemme on palvelevaa, uudistuvaa ja ikäpolvia yhdistävää
- työntekijämme voivat hyvin
- syvennämme teologista ja tehtäväkohtaista osaamistamme jatkuvasti
- Kristuksen antamat lahjat ovat laajasti käytössä naisilla ja miehillä
- helluntaiseurakuntien alueellinen ja aihekohtainen yhteistyö on seurakuntia voimaannuttavaa
- yhteiset valtakunnalliset rakenteemme ovat tarkoituksenmukaisia ja tehokkaita
- viestintämme on suunnitelmallista ja laadukasta

Strategian käyttöönotto seurakunnassa

Mikä strategia on ja miksi tarvitsemme sellaisen

Helluntaseurakuntien yhteiskunnallinen toimintaympäristö on muuttunut 2000-luvulla monilta osin niin kotimaan työssä kuin läheistyydessä. Toimintaedellytysten turvaaminen ja työmme vahvistaminen edellyttävät yhteistä strategiaa ja rakenteiden arviointia.

Toimivan yhteyden ja yhteistyön rakentamiseksi tarvitsemme yhteistä suunnitelmaa siitä, mitä ja miten tehdään. Yhteisten arvojen sanoittaminen puolestaan vahvistaa näkemystämme siitä, mitä pidämme tärkeänä. Tämän strategian tavoitteena onkin kirkastaa perustehtäväämme, vahvistaa seurakuntien toimintaedellytyksiä sekä kannustaa yhteyden ja yhteistyön kehittämiseen.

Strategian tavoitteena on kirkastaa perustehtäväämme, vahvistaa seurakuntien toimintaedellytyksiä sekä kannustaa yhteyden ja yhteistyön kehittämiseen.

Strategiassa on kyse pitkän aikavälin suunnittelusta ja suurista linjoista. Yhteinen toiminta tarvitsee yhteisen suunnan. Suunnitelmallinen toiminta säästää seurakuntaa ajalehtimiseltä, auttaa tekemään johdonmukaisia päätöksiä ja siten säästää resursseja. Yhteiseen strategiaan mukaan lähteminen voi tuoda seurakunnalle myös muita etuja; yhdessä tehden voimme saavuttaa enemmän.

Strategia ei ohjaa seurakuntaa ulkopuolelta vaan tarjoaa mahdollisuuden lähteä eteneään yhdessä samaan suuntaan. Jokainen

seurakunta ja yhteisö valitsee itse, miten haluaa olla mukana. Kyse on Suomen helluntai liikkeen tasolle laaditusta suunnitelmasta, joka toteutuu seurakunta- ja yhteisötason toiminnan kautta.

Jokainen mukaan lähtevä seurakunta ja yhteisö tarkastelee strategiaa omasta näkökulmastaan ja valitsee sieltä omaan tilanteeseensa ja toimintaympäristöönsä sopivia kehityskohteita. Seurakunta voi myös muotoilla yleisen strategian pohjalta oman strategian tai pitkän aikavälin suunnitelman.

Strategian tavoitetila piirtää meille kuvan siitä, mitä kohti olemme yhdessä menossa – tällaiselta haluamme herätysliikkeemme näyttävän vuonna 2035. *Perustehtävä* puolestaan sanoittaa tiiviisti sen, miksi seurakunta on olemassa. *Arvot* kuvaavat meille luovuttamattomia päämääriä, jotka ohjaavat toimintaamme ja päätöksiämme arjessa. *Strategiset tavoitteet* alatavoitteineen ovat keinoja, joilla voimme suunnata kohti tavoitetilan toteutumista. Tavoitteiden toteutumista on helppo seurata mittarikysymysten avulla.

Näin strategia tehtiin

Suomen helluntaiherätyksen yhteiset rekisteröidyt yhteisöt (HYRY) pyysivät Suomen Helluntaikirkkoa käynnistämään strategiaproessin. HYRY-yhteisöt myönsivät hankkeelle yhteisen rahoituksen vuodesta 2018 alkaen. Keväällä 2019 työryhmäksi koottiin henkilöitä, joilla oli monipuolista osaamista ja kokemusta seurakuntatyöstä sekä erilaisia näkökulmia käsiteltäviin asioihin. He myös edustivat eri ikäryhmiä ja toimivat erilaisilla alueilla ja erikokoisissa seurakunnissa.

Tärkeä osa prosessia olivat seurakunnille suunnatut kyselyt sekä HYRY-yhteisöjen kanssa käydyt keskustelut.

Strategiaryhmä kokoontui ensimmäisen kerran juhannuksena 2019 ja työ saatiin päätökseen tammikuussa 2021. Strategia muotoutui pitkien ja avointen keskustelujen ja yhteisen työstämisen

kautta. Erittäin tärkeä osa prosessia olivat kaikille Suomen helluntaiseurakunnille suunnatut kyselyt sekä yhteisten yhteisöjen kanssa käydyt keskustelut.

Strategiatyöskentelyyn osallistuivat Petteri Arasalo, Keijo Baltzar, Markus Bäckroos, Juan Castillo, Vuokko Hautala, Mira Kariluoto, Mika

Korkatti, Janne Lahti, Leevi Launonen, Juha Lehtonen, Jarkko Lindqvist, Tanja Närhi, Markku Ojaniemi, Neea Perho, Timo Raassina, Marjaana Rauma, Marko Selkoma, Tapio Sopanen, Marja Toukola, Heikki Tyrni, Jouko Vuorenniemi ja Mika Yrjölä. Strategiatyön ohjausryhmänä toimi Suomen Helluntaikirkon hallituksen työvaliokunta. Työskentelyä johtivat Suomen Helluntaikirkon puolesta Esko Matikainen ja fasilitaattorina Minna Kallinen-Kuisma.

Strategian omistajuus on Suomen helluntailiikkeen seurakunnilla. Suomen Helluntaikirkko ja useat strategiaryhmäläiset ovat luvanneet tukea strategian käyttöönottoa seurakunnissa. Strategian sisältöä tarkastellaan ja päivitetään säännöllisesti tulevien vuosien aikana. Viimeisin versio sekä seurakuntien avuksi valmisteltavat lisämateriaalit ovat ladattavissa Suomen Helluntaikirkon verkkosivuilta.



Strategian avainsanoja

Tämän strategian tavoitetilaa kuvastaa strategian otsikko valloittava seurakunta.

Sana *valloittava* kuvastaa vastustamattomasti mieltymystä herättävää ja ihastuttavaa. Valloittava seurakunta on puoleensa vetävä ja elinvoimainen. Valloittava seurakunta on myös eteenpäin pyrkivä, vaikuttava ja uusia alueita valloittava yhteisö.

Strategian päätavoitteissa määritellään seurakunta hyvinvoivaksi, missionaaliseksi ja hyvin johdetuksi yhteisöksi.

Hyvinvointi tarkoittaa tässä yhteydessä erityisesti yhteisöllistä hyvinvointia, mikä näkyy esimerkiksi toisten kunnioittamisena ja yksilön kohtaamisena. Hyvinvoivassa yhteisössä jokaisella on tilaa olla oma itsensä ja häntä rohkaitaan kasvamaan kristittyinä.

Missionaalisuus puolestaan kuvaa seurakunnan olemuksen ydintä. Seurakunta on olemassa, koska Jumalalla on missio (Missio Dei). Yhteisöllinen tehtävämme on olla todistuksena Jumalasta ihmisille lähellä ja kaukana. Tämä toteutuu julistamalla ja elämällä todeksi Jumalan rakkautta. On hyvä huomioida, ettemme elä

enää Suomessakaan kristillisessä kulttuurissa, eivätkä ihmiset automaattisesti ymmärrä kristillisiä käsitteitä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että opettelemme välittämään evankeliumin kulttuurirajat ylittävällä tavalla niin lähiyhteisössämme kuin lähetystyössämme.

Hyvä johtaminen seurakunnassa on Jeesuksen mallin mukaisesti palvelevaa ja toiset huomioivaa. Hyvän johtamisen perustana on nöyryys, mikä näkyy käytännössä valmiutena oppia ja kasvaa jatkuvasti. Hyvä johtaminen toteutuu yhteistyössä ja antaa tilaa seurakuntalaisten lahjoille, osaamiselle ja verkostoille. Se huomioi eri näkökulmat ja on valmis tulemaan haastetuksi. Siihen kuuluu myös vastuu seurakunnan tilasta ja tulevaisuuden suunnasta. Hyvä johtaminen luo avoimen ja turvallisen ilmapiirin seurakunnan keskelle, mikä puolestaan auttaa ihmisiä palvelemaan omia lahjojaan käyttäen.

Osallisuudella tarkoitetaan, että seurakunnan jäsenellä on tunne yhteisöön kuulumisesta, jossa häntä arvostetaan tasaveroisena ja jossa hänellä on mahdollisuus vaikuttaa. Seurakuntaan kuulumattomalle osallisuus merkitsee, että hän kokee olevansa tervetullut ja että hänellä on mahdollisuus rauhassa osallistua ja etsiä omaa paikkaansa seurakunnassa.

Miten seurakunta voi liittyä mukaan strategiaan

Jokainen seurakunta päättää itse halustaan liittyä tähän eri kokoisille seurakunnille sekä koko Suomen helluntailiikkeelle suunnattuun strategiaan. Strategiaan kirjatuihin tavoitteista osa voi olla jo lähellä arkipäivää, toisiin taas

Tärkeimpien kehityskohteiden ja etenemissuuntien löytäminen edellyttää sitoutumista rukoukseen.

on pidempi matka ja tarvitaan useampi välivaihe. Strategian aikajänne on pitkä ja varsinkin isommat muutokset vaativat aikaa. Strategiaan liittyville keskus- teluille ja asioiden työstämiselle kannattaakin varata riittävän pitkä ajanjakso.

Kaikkiin strategian kohtiin ei tarvitse ottaa kantaa, mutta on hyvä haastaa avoimesti tuttuja toimintatapoja käymällä läpi esityksen kokosisältö. Vieraalta ja etäiseltäkin tuntuva tavoite saattaa omaan toimintaympäristöön sovelletuna avata uusia näköaloja. Tavoitteet voivat myös haastaa aiempia ajatusmalleja. Näiden työkalujen tarkoitus ei ole ahdistaa tai pakottaa muutokseen. Tärkeimpien kehityskohteiden ja etenemissuuntien löytäminen edellyttää sitoutumista rukoukseen ja Jumalan tahdon etsimiseen.

Tavoitteista ja alatavoitteista kannattaa valita kerrallaan muutama, joihin keskitytään erityisesti. Jotkut tavoitteista vaativat pitkäjänteistä työtä, toisiin voidaan tarttua heti. Oleellista on kuitenkin valita juuri oman seurakunnan kannalta ensisijaiset tavoitteet ja kerrallaan vain sen verran tavoitteita, että niiden kehittäminen ja seuranta on mahdollista.

Tavoitteisiin liittyy mittarikysymyksiä, jotka antavat suuntaa kehitystyölle. Seurakunta voi tehdä annettujen mittareiden lisäksi myös omia mittareita. Hyvä mittari on selkeä ja yksiselitteinen, ja sillä mitataan vain yhtä asiaa. Se ohjaa toimintaa oikeaan suuntaan ja mittaa oikeita asioita.

Kehittäminen ei ole aina helppoa eikä totuista tavoista luopuminen mukavaa. Kehittämistyön tulee kuitenkin aina vahvistaa seurakunnan perustyötä pitkällä tähtäimellä. Kehittämiseen tulee varata riittävästi resursseja, jotta se ei näivetä vaan vahvistaa seurakuntaa. Panostus johonkin uuteen asiaan vie hetkellisesti resursseja muusta, mutta pidemmällä aikavälillä hyöty kehitystyöstä näkyy arjen työssä.

Tärkeää on tunnistaa tarve muutokselle tai halu kehittää seurakunnan toimintaa. Strategia antaa työkaluja hahmottaa oman seurakunnan tilannetta. Mittarikysymysten ja niiden vastausten pohjalta on helpompi tehdä näkyväksi ja ymmärtää suuntaa, johon seurakunta haluaa edetä.

Näin voitte lähteä liikkeelle:

- Lukekaa materiaali läpi
- Käykää keskustelua materiaalista
- Tehkää päätös lähteä työstämään asiaa
- Valitkaa työlle vastuuhenkilöt
- Aikataulutakaa ja jaksottakaa työskentelyä
- Pyytäkää tarvittaessa apua asian valmisteluun tai käsittelyyn

Jumalalla on varattuna jokaiseen aikaan sopivat toimintatavat. Meidän tulee seurakuntina olla hereillä maailman muuttuessa: seurakunnan ydin ja sanoma ovat muuttumattomia, mutta "paketoititapa" voi muuttua. Antoisaa matkaa entistäkin loistavamman seurakunnan rakentamiseen!

Miksi helluntai-identiteetti on tärkeä

Ymmärrys omasta uskosta ja sen perusteista on osa kristityn kasvua. Selkeä oma identiteetti ja oman yhteisön uskon pääkohtien ymmärtäminen helpottaa vuoropuhelua ja yhteyden kokemusta eritavalla ajattelevien uskovien kanssa. Terveeseen uskoon kuuluu myös halu kristittyjen yhteyteen. Helluntailainen rakentaa hyviä yhteyksiä eri kirkkokuntiin. Uskostaan puhuessaan helluntailainen ei korosta helluntailaisuuttaan vaan sitä, että on Jeesuksen seuraaja, kristitty.

Selkeä helluntai-identiteetti helpottaa vuoropuhelua ja vapauttaa yhdenmukaisuuden pakosta.

Helluntaiseurakuntien vaikuttajina rohkaisemme helluntai-identiteetin ymmärtämiseen, koska liikkeellämme on jotain omaleimaista annettavaa. Helluntailiikkeen tapauksessa oman identiteetin ymmärtäminen nimenomaan vapauttaa yhdenmukaisuuden pakosta ja sen pelosta. Helluntailiikkeen sisälle mahtuu suuri kirjo erilaisuutta, silti jokin yhdistää meitä.

Helluntai-identiteetin ydintä voisi kuvata esimerkiksi näin: Helluntailaisina kristittyinä tahdomme korostaa henkilökohtaista Jeesuksen seuraamista, Pyhän Hengen todellisuutta, turvallista hengellisyyttä, uskovien kastetta, monimuotoisia uskonyhteisöjä, ja yhteiskunnallista vaikuttamista keskittymällä lähetystehtävään.

Jeesuksen seuraaminen

Helluntailaisina kristittyinä korostamme Jeesuksen henkilökohtaista seuraamista. Jumalasuhte perustuu vapaaehtoisuuteen. Usko on ihmisen oma päätös, johon Jumala ihmisen armossaan vetää.

Pyhän Hengen todellisuus

Helluntailaisuus on rukouksen liike, jossa rohkaistaan jokaista Pyhällä Hengellä täyttymiseen ja armolahjojen käyttöön. Pyhä Henki tuo Jeesuksen tuntemiseen henkilökohtaista syvyyttä ja voimauttaa yksilöitä kertomaan Jeesuksesta. Pyhä Henki myös auttaa kasvamaan uskossa ja palvelemaan muita. Liike korostaa tervettä karismaattisuutta, jossa kaikki koetellaan Raamatulla.

Turvallinen hengellisyys

Helluntailaisuus yhtyy Apostoliseen uskontunnustukseen. Suomen helluntaiseurakuntien uskon ydin on tiivistetty Uskon pääkohtiin -asiakirjaan. Liike ottaa vastuun ja pyrkii oppimaan virheistään sekä rakentamaan hengellisesti, henkisesti ja fyysisesti turvallisia yhteisöjä. Tähän kuuluvat muun muassa kutsumustietoiset vastuunkantajat, laadukas koulutus, työntekijöiden valtakirjat sekä erilaiset ohjeistot ja julkilausumat. Vain suhteellisen yhtenäisenä liikkeenä voimme olla vahva hengellinen vaikuttaja yhteiskunnassamme ja globaalisti. Suomen helluntaiseurakunnat eivät allekirjoita kaikkea mitä karismaattisuuden tai helluntailais-karismaattisuuden lipun alla tehdään.

Uskoviien kaste

Helluntailaisina uskomme, että kaste liittyy kiinteästi ihmisen henkilökohtaiseen päätökseen seurata Jeesusta, ja sen ottaminen on ihmisen oma päätös. Seurakunta koostuu kastetuista Jeesuksen seuraajista ja on samalla avoin kutsumaan kaikkia ihmisiä evankeliumin äärelle.

Monimuotoiset uskonyhteisöt

Helluntailaisina nautimme rikkaasta monimuotoisuudesta ja erilaisuudesta seurakuntien sisällä ja välillä. Helluntailaisuus niin Suomessa kuin eri puolilla maailmaa on yhteisen käytännön hengellisyyden ja hengellisen perusnäemyksen yhdistämää. Helluntai-karismaattinen usko saa joka ympäristössä omanlaisiaan innovatiivisia muotoja. Perustavaa on raamattuuskollinen ja elävään hengellisyyteen pohjaava seurakuntaelämä.

Yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Seurakunta on evankeliumin määrittämä ja sen kautta erilaisia ihmisiä yhdistävä yhteisö.

Helluntailaisilla usko Jumalaan on identiteetin määrittävä tekijä. Vaikka puoluepolitiikka on sivussa seurakunnan perustehtävästä, usko rohkaisee yksilöitä olemaan aktiivisia yhteiskunnan ja elämän eri alueilla. Ajoittain seurakunta on vastavirtaan kulkeva yhteisö. Kristillinen sanoma haastaa yhteiskuntaa etenkin yksilö- ja perhelähtöisesti.

Lähetystehtävä

Helluntailaisina toteutamme yleistä pappetta. Seurakuntalaisilla on erilaisia lahjoja, kutsuja ja palvelutehtäviä, joita kannustetaan löytämään ja käyttämään. Varsinaista virkappetta liikkeessämme ei ole.

Katselemme uskoa myös lähetystehtävän perspektiivistä. Paavali puhuu Kristuksen kirjeenä ja tuoksuna olemisesta. Evankelointi ei saa olla pakonomaista suorittamista vaan tärkeintä on aitous ja myönteinen elämänasenne. Uskomme, että Pyhä Henki on annettu voimaksi lähetystehtävän toteuttamiseen. Näemme seurakunnan roolin lähettäjänä tärkeänä.



Miten toimintaympäristömme muuttuu

Muutosten ymmärtäminen auttaa välittämään evankeliumin ymmärrettävästi.

Seurakunta elää jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Siksi seurakunnan on tärkeä tunnistaa erityisesti sellaisia yhteiskunnallisia tekijöitä, kehityssuuntia ja ajattelutapojen muutoksia, joilla on vaikutusta sen toimintaan. Muutosten tunnistaminen auttaa arvioimaan ja kehittämään seurakunnan toimintatapoja. Muutosten ymmärtäminen on tärkeää myös sen vuoksi, että evankeliumin sanoma kyettäisiin sanoittamaan kullekin ajalle ja kulttuurille tarkoituksenmukaisella kielellä.

Seurakunnan toiminnan näkökulmasta merkittäviä ja huomioitavia kehityssuuntia ovat muun muassa seuraavat:

- Maallistuminen jatkuu: uskonnolliset arvot ja instituutiot korvautuvat ei-kristilliseen maailmankuvaan pohjautuvilla ajattelu- ja toimintatavoilla. Tieteellinen ja naturalistinen maailmankatsomus haastaa uskonnollista ajattelua. Seurakunta tarvitsee apologeettista taitoa kristillisen uskon puolustamiseen.
- Maailmankuvien ja elämäntapojen pirstaloituminen lisääntyy. Sekä uusateismi että uushenkisyys ja -uskonnollisuus saavat lisää kannattajia. Yhtenäiskulttuurin murentuminen lisää mahdollisuuksia ja avoimuutta myös evankeliumin sanomalle.
- Yhteiskunnan yleinen arvoajattelu poikkeaa entistä enemmän perinteisestä kristillisestä moraaliajattelusta: kristillinen moraaliopeutus voidaan nähdä jopa syrjivänä. Julkisen keskusteluilmapiiirin muuttuessa myös sananvapauden rajoja määritellään uudelleen. Kristittyjen tulee entistä tarkemmin kiinnittää huomiota siihen, että puhetapamme on kunnioittavaa – silloinkin, kun olemme eri mieltä asioista.
- Yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon näkökulma nousee yhä vahvemmin esiin. Tämä haastaa myös seurakunnan edistämään yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja rajat ylittävää vastuuta.
- Mielikuvien merkitys kasvaa. Seurakuntien tulisi kiinnittää huomiota positiivisen mielikuvan välittämiseen.
- Väestö Suomessa vanhenee ja ikärakenteen muutos tuo uusia haasteita erityisesti maaseudun pienille seurakunnille. Niiden elinvoiman turvaamiseksi tarvitaan uudenlaisia alueellista yhteistyötä, verkostoseurakuntamallien kehittämistä ja viestintäteknologian hyödyntämistä. Vastuu alueellisen yhteistyön koordinoinnista on maakuntien suurilla keskusseurakunnilla.
- Kaupungistuminen vahvistuu. Nuorempi ja kristinuskolle vieraampi väestönosa asuu kaupungeissa. Uudenlaisten seurakuntien istuttaminen, nuorisotyö ja urbaanit toimintamallit tulevat entistä tärkeämmiksi.
- Teknologian murros haastaa seurakunnan perinteiset toimintatavat. Seurakunta tarvitsee yhä enemmän digitaalista osaamista, läsnäoloa ja vaikuttamista virtuaalisessa verkkoympäristössä.
- Kansainvälistyminen ja monikulttuuristuminen vaikuttaa myös seurakuntayhteisöjen rakenteeseen. Haasteena on kulttuurisen monimuotoisuuden huomioon ottaminen seurakunnan toiminnassa ja johtajuusrakenteessa.
- Ekologisen vastuun näkökulma nousee entistä tärkeämmäksi seurakunnan teologiasa ja opetuksessa. Ekologiset arvot edellyttävät myös käytännön toimia seurakunnissa.
- Niin sanotut vaihtoehdot uutiset, totuudet ja uskomukset vaikuttavat myös seurakuntalaisten keskuudessa muokaten heidän ajatteluaan ja asenteitaan. Tämä voi lisätä uskovien yleistä kyynisyyttä ja epäluotta-

musta. Seurakuntalaisten medialukutaidon, raamatuntuntemuksen ja tasapainoisen kristillisen maailmankuvan merkitys korostuu, mikä lisää tarvetta terveelle ja tasapainoiselle raamatunopetukselle.

- Taloudellinen epävarmuus lisää tuloeroja ja taloudellista eriarvoisuutta myös seurakunnan sisällä. Diakonian ja sosiaalisen vastuun merkitys korostuu.
- Yhteiskunnan henkisen pahoinvoinnin ja mielenterveysongelmien lisääntyminen heijastuu seurakunnalliseen sielunhoitoon ja lisää sen tarvetta. Samalla nämä haasteet antavat seurakunnalle mahdollisuuden osoittaa Kristuksen rakkautta ja tarjota sielunhoidollista apua.
- Kulttuuristen arvostusten muuttuminen ja sukupolvien väliset näkemuserot tuovat haasteita seurakunnan yhtenäisyydelle ja hengellisen perheyhteyden säilyttämiselle.

Seurakunnan toimintakulttuurissa tarvitaan hyväksyntää ja tilaa ilmaisutapojen erilaisuudelle. Tavoitteena on rakentaa elämänpituista seurakuntasuhdetta kaikille jäsenille.

Yleisen yhteiskunnallisen ilmapiirin muutos haastaa tulevaisuudessa elävän hengellisyyden ja seurakuntayhteyden merkityksen. Siksi seurakunnassa on kiinnitettävä jatkuvaa huomiota terveen uskonelämän vaalimiseen sekä hengellisesti kypsän luonteen ja oikean mielenlaadun kehittämiseen. Modernien virtausten rinnalla kulkee myös kaipuu juurevaan hengelliseen traditioon, mikä näyttäytyy esimerkiksi hakeutumisena vanhoihin kirkkokuntiin. Helluntai liikkeen haasteena on yhdistää tuore Pyhän Hengen kohtaaminen kristinuskon vuosisataisiin aarteisiin, jotta voimme välittää sanomaa Jeesuksesta elävästi ja puoleensavetävästi.



Mittarikysymykset

Mittarikysymysten kautta voitte hahmottaa kokonaiskuvaa siitä, missä seurakuntanne juuri nyt on suhteessa tavoitteisiinne. Mittarikysymyksiin vastaaminen toimii myös arvokkaana palautteena kehitystoimienne suunnasta ja vaikuttavuudesta. Osa mittareista on määrällisiä, mutta valtaosa tässä esitetyistä kysymyksistä tarkastelee toiminnan laatua ja vaikuttavuutta. Voitte laatia näiden kysymysten lisäksi myös omia mittareita.

Useat kysymykset ohjaavat pohtimaan, löytyykö seurakuntastanne jokin tavoitteiden mukainen tai niitä mahdollistava toimintamalli. Toiset kysymykset puolestaan haastavat tarkastelemaan jo olemassa olevan toiminnan laatua. Ensimmäinen kehitysvaihe voi siis olla esimerkiksi uuden toimintatavan suunnittelu ja käyttöönotto. Tällöin asiassa edistymistä ja toiminnan laatua pohtiviin kysymyksiin palataan vasta seuraavilla tarkastelujaksoilla.

Lähestykää kysymyksiä me-lähtöisesti: Miten tämä toteutuu meidän seurakunnassamme? Millaisia ovat meidän toimintatapamme ja miten voisimme kehittää niitä?

Strateginen päätavoite:

I OLEMME HYVINVOIVA YHTEISÖ

Seurakuntalaisemme kokevat osallisuutta

- Kuinka moni seurakuntalainen on löytänyt palvelupaikkansa? Kuinka he voivat vaikuttaa oman palvelutehtävänsä kehittämiseen?
- Kuinka moni seurakuntalainen on osa jotakin pienryhmää?
- Kuinka monella seurakuntalaisella on ystäviä seurakunnassa?
- Kohtaako seurakuntamme johto (tai sen edustaja) järjestelmällisesti jokaisen seurakuntalaisen esimerkiksi vuoden aikana?
- Ovatko palautekanavamme selkeitä? Rohkaisemmeko seurakuntalaisia antamaan palautetta?
- Onko seurakuntamme johdon ja seurakuntalaisten välinen viestintä avointa ja vuorovaikutteista?
- Kartoitammeko osallisuuden kokemista?
- Miten seurakuntamme kolehti- ja lahjoitustuotot ovat kehittyneet?

Kohtaamme lähimmäisemme kunnioittavasti

- Miten kohtaamme ensi kertaa seurakuntaan tulevia?
- Antaako opetuksemme välineitä ihmissuhdetaitojen kehittämiseen?
- Kohtaammeko kunnioittavasti eri tavalla ajattelevia?
- Miten puhumme heistä, jotka edustavat itseemme nähden erilaista maailmankuvaa tai näkemystä?
- Millaisia eväitä opetuksemme antaa eri tavalla ajattelevien ihmisten kohtaamiseen?
- Onko seurakunnassamme tilaa kunnioittavalle keskustelulle erilaisista mielipiteistä ja opillisista kysymyksistä?
- Miten puutemme epäkunnioittavaan käyttäytymiseen?
- Kuinka toimimme niiden kanssa, jotka eroavat tai siirtyvät toiseen seurakuntaan? Onko prosessimme selkeä ja rakkaudellinen?

Hengellisyytemme on elävää ja tunnetervettä

- Koetaanko seurakuntamme hengellisyys ja karismaattisuus turvallisena?
- Onko yhteinen rukouksemme innoittavaa ja osallistutaanko siihen aktiivisesti?
- Onko seurakunnassamme monipuolista opetusta karismaattisuudesta ja armolahjoista?
- Millä tavoin rohkaisemme seurakuntalaisia "harjoittelemaan" ja käyttämään armolahjoja myös arjessaan?
- Rohkaisemmeko seurakuntalaisia löytämään oman kutsumuksensa Jumalan missiossa? Löytyykö oman seurakuntamme keskeltä henkilökohtaisia kasvutarinoita?
- Järjestämmekö seurakunnalle suunnitelmallista raamatunopetusta? Suosittelemmeko IK-opiston kurssseja, opetuskirjallisuutta ja muuta oppimateriaalia?
- Ovatko seurakuntalaiset niin innostuneita seurakunnastaan, että kertovat siitä ja sen toiminnasta muille?
- Tunnistavatko vastuunkantajamme epäterveen hengellisen toiminnan ja hengellisen väkivallan puuttuakseen siihen?
- Millaisia toimintatapoja seurakunnassamme on hengellisen väkivallan ennaltaehkäisemiseksi?
- Miten valitsemme, koulutamme ja valtuutamme sielunhoitajamme ja rukouspalvelijamme?

Tuemme lasten ja nuorten osallisuutta sekä

perheiden kasvatustehtävää

- Millaista lapsi-, varhaisnuoriso- ja nuorisotyötä seurakuntamme tekee? Onko näillä työmuodoilla omat vuosittaiset budjettinsa?
- Miten huomioimme lapsia ja perheitä seurakuntamme pääjumalanpalveluksessa?
- Tiedostavatko seurakuntaamme kuuluvat vanhemmat hengellisen kasvatustuensa? Miten tuemme vanhempia kasvatustehtävässä?
- Tulevatko lapset seurakuntaan vapaaehtoisesti vanhempiensa mukana? Vai vetävätkö seurakunnasta innostuneet lapset jopa vanhempansa mukanaan seurakuntaan? Innostuvatko lapset pyytämään kavereitaan mukaan seurakuntaan?
- Kuinka suuri osuus seurakuntalaistemme lapsista ja nuorista on mukana seurakunnassa?
- Tarjoammeko tukea myös niille alueemme perheille, lapsille ja nuorille, jotka eivät ole seurakuntamme jäseniä? Kuinka monta alueemme lasta ja nuorta tavoitamme toiminnallamme?
- Koulutammeko lapsi- ja nuorisotyöntekijöitämme?
- Vastaako seurakuntamme ikärakenne alueemme ikärakennetta?
- Toteutammeko *Lapsi- ja perheystävällinen seurakunta* -strategiaa?

Seurakuntamme on monikulttuurinen

- Huomioimmeko erikieliset ja -kulttuuriset yhteisöt seurakunnan sisällä?
- Miten monikulttuurisuus näkyy jumalanpalveluksissamme?
- Toimimmeko monikielisesti (johtajat, tulkkaus, viestintä, arjen toiminta)?
- Ovatko seurakuntamme johto- ja vastuutehtävät avoimia eri kieli- ja kulttuuriryhmille?
- Opetammeko monikulttuurisuuteen liittyvistä aiheista?

Seurakuntamme elää ja toimii diakonisesti

- Kuinka usein opetamme seurakuntaa diakoniasta?
- Onko diakoniamme organisointi ja johtaminen selkeää ja tarkoituksenmukaista? Onko diakoniatyöllemme nimetty oma johtaja? Onko diakonimme siunattu tehtävänsä?
- Kuuluvatko diakonit seurakuntamme johtoryhmään?
- Onko diakoniatyöllämme oma strategia tai toimintasuunnitelma?
- Olemmeko määritelleet diakonien tehtävänkuvat?
- Mikä osuus seurakunnan budjetista on osoitettu diakonialle?

- Millaista koulutusta diakoniatyöntekijämme saavat?
- Miten tavoitamme ihmisiä diakoniatyön kautta paikkakunnallamme?
- Miten diakoniatyömme huomioi seurakuntamme vanhukset ja vammaiset?
- Miten diakoniatyömme huomioi seurakuntamme vähävaraiset ja avun tarpeessa olevat?
- Miten toteutamme diakoniatyötä yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa (kaupunki/kunta, muut seurakunnat, järjestöt jne.)?

Strateginen päätavoite:

II OLEMME MISSIONAALINEN YHTEISÖ

Opetuslapseutamme päämäärätietoisesti ja ihmissuhdekeskeisesti

- Millä tavoin tuemme toinen toisemme kristillistä kasvua?
- Onko seurakuntamme opettajilla ja pastoreilla valmiudet opettaa ja ohjata seurakuntaa opetuslapseuttamaan? Minkälaista koulutusta ja tukea tarvitsemme tähän?
- Onko seurakunnassamme säännöllistä ja suunnitelmallista opetuslapseuspolkua?
- Miten huomioimme kristillisen kasvun siirtymävaiheet eri ikäryhmissä (lapset, nuoret, aikuiset, seniorit)?
- Montako toimivaa pienryhmää seurakunnassamme on?
- Tarjoammeko pienryhmiemme vetäjille säännöllistä ja tarvelähtöistä tukea, opetusta ja koulutusta?
- Ohjaammeko seurakuntamme vaikutuspiirissä olevat 15-vuotiaat Fifteen-leirille? Ovatko Fifteen-leirin käyneet löytäneet paikkansa seurakunnassamme?
- Kasvaako seurakuntamme sisältäpäin, esimerkiksi perheenjäsenistä?

Tavoittava työ vaikutusalueellamme on vahvaa ja kulttuurit huomioivaa

- Miten valmennamme ja varustamme seurakuntaa ihmisten tavoittamiseen ja kohtaamiseen?
- Kuinka paljon käytettävissämme olevista voimavaroista ja taloudesta on varattu tavoittavaan työhön?
- Tavoitammeko työllämme myös etsijöitä ja niitä, joille kristinusko on vieras?
- Mikä osuus seurakuntamme kasvusta selittyy seurakunnan vaihtajilla ja mikä uskoontuloilla? Montako henkilöä olemme kastaneet vuodessa?

- Olemmeko mukana koulutyössä? Onko seurakunnallamme koulutyön suunnitelma? Kuinka paljon tavoitamme koulutyön avulla lapsia ja nuoria vuosittain?
- Millä tavoin olemme osallistuneet alueemme tapahtumiin? Minkä toimijoiden ja tapahtumien kanssa teemme yhteistyötä paikallisesti ja alueellisesti?
- Onko tavoitettava työmme eri kulttuurit huomioivaa? Miten tavoitamme eri alakulttuurit ja etniset ryhmät?
- Millä tavoin osallistumme yhteiskunnalliseen keskusteluun? Miten pyrimme olemaan aktiivinen vaikuttaja alueellamme?
- Miten etsimme uusia keinoja evankeliumin välittämiseksi?

Perustamme uusia seurakuntia ja kampuksia

- Etsimmekö mahdollisuuksia uusien seurakuntien tai kampusten perustamiseksi? Olemmeko tunnistaneeet, mikä kotimaan alue tai ihmisryhmä on erityisesti seurakuntamme sydämellä?
- Olemmeko hyödyntäneet tarjolla olevaa tukea ja koulutusta uusien seurakuntien tai kampusten perustamisesta?
- Tuemmeko alueellamme tapahtuvaa seurakuntien/kampusten istuttamista? Millä tavoin?
- Kuinka monta seurakuntaa/kampusta olemme perustaneet viiden viime vuoden aikana?
- Onko suunnitelmissamme perustaa uusia seurakuntia/kampuksia seuraavien viiden vuoden aikana?

Lähetystyömme on elinvoimaista

- Onko seurakunnassamme säännöllistä ja suunnitelmallista lähetyskasvatusta? Miten huomioimme lähetystyön eri ikäryhmissä (lapset, nuoret, aikuiset, seniorit)?
- Kuinka paljon panostamme taloudellisesti lähetystyöhön vuosittain?
- Kuinka monelle lähetystyöntekijälle olemme työnantaja-seurakunta? Kuinka monen muun lähetystyöntekijän työtä kannatamme säännöllisesti?
- Teemmekö lyhytaikaista lähetystyötä? Kuinka monta harjoittelijaa ja ryhmää lähetämme vuosittain lähetystehtäviin?
- Mitä erilaisia lähetystyön muotoja tuemme tai toteutamme? (seurakuntatyö, media, globaalit ammattilaiset, kehitysyhteistyö jne.)
- Onko seurakuntamme lähetystyö tavoitteellista? Olemmeko luoneet tavoitteet yhteistyössä seurakuntamme, lähetysjärjestön, kohdemaan kumppanien ja lähetystyöntekijöidemme kanssa? Miten niiden toteutumista seurataan?

- Miten varmistamme lähetystyöntekijöidemme hyvinvoinnin lähettämisprosessin, lähetystyöjakson ja kotimaahan paluun aikana (hengellinen, henkinen, sosiaalinen)?

Vaikutamme aktiivisesti yhteiskunnan eri osa-alueilla

- Minkälaista yhteistyötä teemme alueemme muiden seurakuntien kanssa? Entä ei-kristillisten toimijoiden kanssa?
- Miten voisimme parantaa suhteitamme kaupunkimme/kuntamme päättäjiin? Keihin meillä jo on toimivat ja vuorovaikutteiset yhteistyösuhteet?
- Millä tavalla vaikutamme alueemme kulttuuri- ja harrastetarjontaan?
- Miten tuemme seurakuntalaisia toteuttamaan kutsumustaan omalla vaikutusalueellaan?
- Kuinka paljon seurakunnallamme on näkyvyyttä eri medioissa?
- Vuokraamme tai lainaamme seurakuntamme tiloja muille toimijoille?

Hyödynnämme uutta viestintäteknologiaa luovasti

- Miten käytämme ja hyödynnämme uutta viestintäteknologiaa? Mistä saamme tukea sen käyttöönottoon?
- Miten huomioimme viestintäkanavien ja -teknologian valinnassa eri ikäryhmät?
- Pyrimmekö aktiivisesti toimimaan uusissa verkko-ympäristöissä ihmisten saavuttamiseksi?
- Millä sosiaalisen median alustoilla vaikutamme aktiivisesti?
- Seuraamme ja analysoimme sosiaalisen median seuraajamäärämme muutoksia? Seuraamme ja analysoimme live-lähetystemme katsojamääriä? Seuraamme järjestelmällisesti kontaktiemme syvyyttä?
- Olemmeko kiinnittäneet huomiota vuorovaikutussellisuuteen?

Helluntailainen identiteettimme on voimavara

- Miten ylläpidämme elävää hengellisyyttä seurakunnassamme?
- Miten edesautamme seurakuntalaisia tavoittelemaan Pyhän Hengen täyteyttä?
- Millä tavoin varustamme seurakuntalaisiamme käyttämään armolahjoja?
- Tunnistamme klassisen helluntailaisuuden keskeisiä piirteitä? Osaavatko seurakuntalaisemme selittää uskomme ydinkohtia toisesta perinteestä tulevalle?

- Tuemmeko helluntai-identiteettiä vahvistavia tekijöitä kuten IK-opisto, RV-lehti ja Juhannuskonferenssi? Mitä muita helluntai-identiteettiä vahvistavia tekijöitä tunnistamme?
- Koemmeko olevamme osa laajempaa kansallista ja kansainvälistä helluntaiyhteisöä?
- Tunnistammeko sen lisäarvon, mitä tuomme kristittyjen yhteyteen?
- Hahmottavatko seurakuntalaisemme kristillisyyden kenttää (ns. vanhat kirkot, vapaakristilliset kirkot, evankelisluterilaiset herätysliikkeet, uuskarismaattisuus)?

Strateginen päätavoite:

III OLEMME HYVIN JOHDettu YHTEISÖ

Johtajuutemme on palvelevaa, uudistuvaa ja ikäpolvia yhdistävää

- Millä tavalla seurakuntamme johto (vanhimmisto ja muu johtajisto) näkyy ja vaikuttaa seurakunnan keskellä?
- Millä tavalla valtuutamme toisia johtajuuteen? Millainen polku heillä on johtajuuteen?
- Miten hyödynnämme seurakunnan johdolle suunnattua työnohjausta, mentorointia ja koulutusta?
- Miten seurakunnassamme huomioidaan ja toteutuu naisten johtajuus?
- Millainen on avainvastuunkantajiemme ikärakenne? Ovatko johtajuudessamme edustettuina eri sukupolvet? Miten kasvatamme ja nostamme nuoria johtovastuuseen?
- Tarkastelemmeko säännöllisesti vanhimmiston ja muun johtajiston kokoonpanoa?
- Huomioiko seurakuntamme johto vapaaehtoisten palvelutehtävän? Järjestämmekö koulutusta, pidämmekö kehityskeskusteluita, tarjoammeko mentorointia, palkitsemmekö?
- Missä asioissa seurakuntamme johtosääntö tarvitsisi päivitystä?

Työntekijämme voivat hyvin

- Miten noudatamme työehtosopimusta? Kuinka hyvin olemme perehtyneet työläinsäädäntöön?
- Kuinka usein käymme keskustelua toimenkuvista, työn sisällystä ja työn kuormittavuudesta?
- Vastaako työntekijöidemme palkkaus toimenkuvaa?
- Onko palkatuilla työntekijöillämme mahdollisuus työnohjaukseen ja mentorointiin?
- Miten kannustamme työntekijöitämme huolehtimaan työ- ja vapaa-ajan tasapainosta?

- Millaisen itsearvioinnin seurakuntamme johto käy, kun työntekijä vaihtuu?
- Miten kehitämme esimiesosaamista seurakunnassamme?
- Onko vapaaehtoistyöntekijöillämme mahdollisuus työnoh-
jaukseen ja mentorointiin?
- Onko kaikille palvelutehtävissä toimiville laadittu toimenku-
vat yhdessä heidän kanssaan?
- Miten ja milloin huomioimme vapaaehtoisia?
- Millä tavoin varmistamme, että vapaaehtoisten työmäärä on
kohtuullinen?

Syvennäme teologista ja tehtäväkohtaista osaamistamme jatkuvasti

- Millä tavoilla työntekijöillämme on mahdollisuus kehittää
osaamistaan? Olemmeko laatineet koulutussuunnitelman ja
-budjetin?
- Millaisia mahdollisuuksia tarjoamme vapaaehtoisille kehittää
osaamistaan?
- Tukevatko palautteenantotapamme tehtäväkohtaisen osaa-
misen syventymistä?
- Onko seurakunnallemme tehty opetussuunnitelma? Hyödyn-
nämmekö säännöllisesti erilaisia saarnasisältöjä, esimerkiksi
tekstiä selittäviä saarnoja?
- Miten varustamme seurakuntalaisia Raamatun ja teologian
tuntemuksessa?
- Millä tavoin hyödynnäme IK-opiston teologista koulutusta?
Miten rohkaisemme seurakuntalaisia hakeutumaan raamat-
tukoulutukseen?

Kristuksen antamat lahjat ovat laajasti käytössä miehillä ja naisilla

- Minkälaisen prosessin tai työkalun avulla tunnistamme
seurakuntalaisten lahjat? Millä tavoin rohkaisemme ihmisiä
palvelemaan lahjaperusteisesti?
- Tukevatko seurakuntamme arvot ja kulttuuri monenlaisten
lahjojen hyödyntämistä?
- Löytävätkö sekä miehet että naiset palvelupaikan lahjojensa
perusteella? Jos eivät, millaisia muutoksia tarvitsemme, jotta
naiset ja miehet yhdessä voivat palvella lahjaperusteisesti?
- Onko sekä miehillä että naisilla mahdollisuus toimia seura-
kuntamme johto- ja opetustehtävissä?

Helluntaiseurakuntien alueellinen ja aihekohtainen yhteistyö on seurakuntia voimaannuttavaa

- Millaista yhteistyötä teemme lähellä olevien helluntaiseurakuntien kanssa? Entä muiden helluntaiseurakuntien kanssa?
- Miten jaamme osaamistamme ja resurssejamme toisten seurakuntien kanssa (esim. lapsi- ja nuorisotyö)?
- Teemmekö toimintasuunnitelmaamme tietoisina lähiseurakuntien toimintasuunnitelmista?
- Osallistuvatko työntekijämme alueellisille työntekijäpäiville ja Syyspäiville?
- Millaiset toimintaedellytykset seurakunnallamme on pitkällä aikavälillä?
- Minkälaisia mahdollisuuksia seurakunnallamme on tukea lähistöllämme olevia seurakuntia?
- Olemmeko selvittäneet mahdollisuutta yhdistyä toisen seurakunnan kanssa?

Yhteiset valtakunnalliset rakenteemme ovat tarkoituksenmukaisia ja tehokkaita

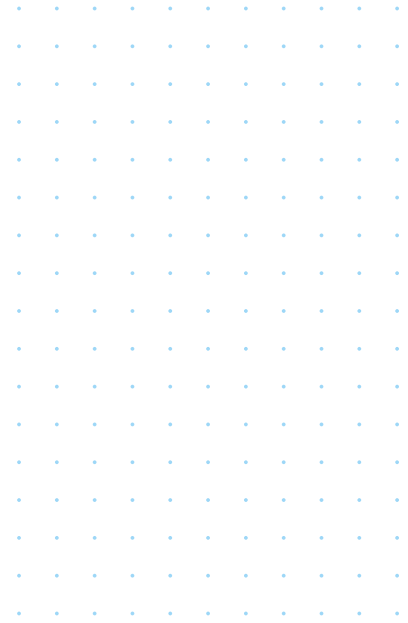
- Tuemmeko ensisijaisesti helluntaiherätyksen omia yhteisöjä? Millainen on osallisuutemme yhteisiin järjestöihimme?
- Miten olemme ottaneet budjetissamme huomioon yhteiset valtakunnalliset hankkeet?
- Miten voimme vaikuttaa siihen, että yhteiset rakenteet olisivat tarkoituksenmukaisia ja tehokkaita?

Strategiaryhmältä saatteeksi yhteisille yhteisöille:

- Olemmeko löytäneet ja hyödyntäneet kaikki yhteistyömahdollisuudet eri yhteisöjen välillä?
- Mahdollistavatko rakenteemme perustehtävämme toteuttamisen pitkällä aikavälillä?
- Tunnistammeko päällekkäisten toimintojen purkamisesta tai yhdistämisestä saatavat hyödyt?
- Mitkä asiat estävät tai hidastavat toimintojen uudelleen järjestelyä?
- Mikä rooli Suomen Helluntaikirkolla tulisi olla valtakunnallisissa rakenteissa?

Viestintämme on suunnitelmallista ja laadukasta

- Mitä kanavia käytämme sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässämme?
- Onko viestintämme suunnitelmallista ja onko siihen nimetty vastuhenkilö?
- Onko meillä kriisiviestintäsuunnitelma?
- Miten varmistamme, että viestintämme tavoittaa kaikki seurakuntalaisemme?
- Ovatko seurakuntalaisten yhteystiedot ajan tasalla ja käytämmekö niitä tietosuojalain vaatimalla tavalla?
- Hyödynnämmekö yhteistyötä toisten seurakuntien, Suomen Helluntaikirkon ja HYRY-yhteisöjen kanssa viestinnässämme?
- Miten pidämme huolen siitä, että viestintämme ulospäin on ymmärrettävää ja ajantasaista?





Valloittava seurakunta



Strategia on ladattavissa sähköisesti osoitteesta www.helluntaikirkko.fi/strategia.
Verkkosivuilta löytyy myös ohje painettujen strategiavihkojen tilaamiseen.