

JOHTAJUUS MUUTOKSESSA
KANSAINVÄLISEN KOTISEURAKUNTALIIKKEEN
JOHTAJUUSKÄSITYS

Timo Koivisto
Kirkkososiologian pro gradu-tutkielma
Huhtikuu 2017

HELSINGIN YLIOPISTO – HELSINGFORS UNIVERSITET

Tiedekunta/Osasto – Fakultet/Sektion Teologinen tiedekunta		Laitos – Institution Käytännöllinen teologia	
Tekijä – Författare Koivisto Timo			
Työn nimi – Arbetets titel Johtajuus muutoksessa: Kansainvälisen kotiseurakuntaliikkeen johtajuuskäsitys			
Oppiaine – Läroämne Kirkkososiologia			
Työn laji – Arbetets art Pro gradu-tutkielma	Aika – Datum 21.04.2017	Sivumäärä – Sidoantal 90	
Tiivistelmä – Referat <p>Tutkielmani aiheena on kansainvälisen kotiseurakuntaliikkeen piirissä ilmenevät johtajuuskäsitykset myöhäismodernissa kontekstissa länsimaissa, joissa uskonnollinen monimuotoisuus on lisääntynyt. Tutkimuskysymys on millainen johtajuuskäsitys kotiseurakuntaliikkeen piirissä on sen johtavien ajattelijoiden tuottamien tekstien valossa. Tästä seuraavia täsmäntäviä alakysymyksiä ovat, millaisia johtajuustyyppisiä liikkeen piirissä esiintyy ja millaisia erityispiirteitä johtajuudella on. Tutkielmani ei käsittele johtajuuden ilmenemistä käytännön tasolla, muuten kuin aineistoni rajoissa.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostavat uskontososiologiset ja sosiaalipsykologiset johtajuusteoriat. Tutkielmani on laadullinen ja teoriaohjaava tutkimus, jossa aineistona on kuuden kirjoittajan yhdeksän eri kirjallista lähdettä. Kvalitatiivisena tutkimuksena kyse on teorialähtöisestä sisällönanalyysistä, jossa kotiseurakuntaliikkeen johtajuuskäsitystä tarkastellaan johtajuusteorioiden ja aineistolähtöisen analyysin valossa. Päättelyn logiikka on abduktiivinen. Lisäksi käytän tutkimukseni sisältämän narratiivisen aineiston tutkimisessa semioottisen sosiologian aktanttimallia, jota voidaan pitää narratiivisen kielioopin peruskaavana.</p> <p>Tutkimustulokset voidaan tiivistää kahteen pääluokkaan. Ensimmäisen pääluokan muodostavat johtajuustyyppit, jotka ovat palveleva johtajuus, vanhemmuus johtajuutena ja menestyvä johtajuus. Toisen pääluokan muodostavat johtajuuden erityispiirteet, jotka ovat johtajuuden ”kääntymystarinat”, johtajan luonne ja lahjat ja uusien johtajien kouluttaminen.</p> <p>Tulosten yhteenvetona totean kansainvälisen kotiseurakuntaliikkeen johtajuuskäsityksessä olevan piirteitä uskontososiologisista profeetallisesta ja karismaattisesta johtajatyypistä sekä sosiaalipsykologian alalta eri johtajatyypeistä, kuten transformaalisesta johtajasta. Johtajuusnäkemys ilmentää toisaalta yleisiä uskonnollisen johtajuuden piirteitä, mutta integroituu myöhäismoderniin aikaan ja sen johtajuuskäsityksiin. Aineistostani nousee esille myös näkemyksiä, jotka eroavat yleisistä käsityksistä menestyksestä ja uusien johtajien kouluttamisesta.</p> <p>Kuvaan aineistostani esille tulevaa johtajuuskäsitystä nelikenttämällillä, joka muodostuu kahdesta keskenään jännitteisestä janasta: yhteisöllisyys-muutosjohtajuus ja pappi-profeetta. Sijoitan johtajuustyyppit ja johtajuuden erityispiirteet tähän nelikenttään. Tutkimustulosteni perusteella kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemys länsimaissa on muutosjohtajuutta, joka edustaa toisaalta ihannetta paluusta alkuseurakunnalliseksi miellettyyn seurakuntamalliin ja toisaalta missionaalista asennetta kristinuskosta vieraantuneiden ihmisten tavoittamisessa.</p>			
Avainsanat – Nyckelord Johtajuus, karismaattiset liikkeet, seurakuntaelämä, uskontososiologia.			
Säilytyspaikka – Förvaringställe Helsingin yliopiston kirjasto, Keskustakampuksen kirjasto, Teologia			
Muita tietoja			

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	1
2 Tutkimuksen tausta ja aiempi tutkimus	3
2.1 Tutkimuksen tausta.....	3
Kotiseurakuntaliike.....	8
2.2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.....	12
2.2.1 Uskontososiologiset johtajuusteoriat	12
2.2.2 Sosiaalipsykologiset johtajuusteoriat	18
2.2.3 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys.....	20
2.3 Aiempi tutkimus	21
3 Tutkimustehtävä	23
3.1 Tutkimuskysymys	23
3.2 Tutkimusaineisto.....	23
3.3 Aineiston analyysi	25
3.5 Tutkimuseettiset kysymykset	28
4 Kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemykset	30
4.1 Palveleva ja kollektiivinen johtajuus	30
Palvelevan johtajuuden arviointia.....	33
4.2 Vanhemmuus johtajuutena	37
Vanhemmuuden johtajuuden arviointia.....	42
4.3 Menestyvä johtajuus	45
Menestyvän johtajuuden arviointia.....	50
5 Johtajuuden erityispiirteet.....	53
5.1 Johtajuuden ”kääntymystarinat”	53
Johtajuuden ”kääntymystarinoiden” arviointia.....	59
5.2 Johtajan luonne ja lahjat	61
Johtajan luonteen ja lahjojen arviointia	65
5.3 Uusien johtajien kouluttaminen – ”Johtajia sadosta”	66
Uusien johtajien kouluttamisen arviointia	72
6 Yhteenveto ja jatkotutkimus	79
7 Lähteet ja kirjallisuus.....	84
7.1 Lähteet	84
7.2 Kirjallisuus.....	84
7.3 Muut lähteet.....	89

1 Johdanto

Uskonnollinen monimuotoisuus on lisääntynyt viimeisten parinkymmenen vuoden aikana käsi kädessä globalisaatiokehityksen kanssa. Yhä useammin uskonnollinen etsintä näyttää hakeutuvan muualle kuin perinteisiin uskonnollisiin instituutioihin. Kristinuskonkin piirissä perinteisten instituutioiden asema on heikentynyt. Uusia kristillisiä yhteisöjä syntyy, eivätkä ne enää pysyttele historiallisten tunnustuskuntien sisällä.¹ Kirkon tutkimuskeskuksen tutkija Kimmo Ketola mainitseekin yhtenä tämän päivän kristinuskon ilmenemismuotona ”tunnustuskuntiin sitoutumattoman evankelikaalisuuden” sekä ”tunnustuskuntiin sitoutumattoman uskarismaattisuuden”.² Erityisesti länsimaissa viime vuosituhatien lopulla alkanut modernisaation muuttuminen uudentyypiseksi orientaatioksi suhteessa uskontoon on todellisuutta myös Suomessa. Vaikka tutkijoilla ei olekaan yksimielisyyttä oikeasta terminologiasta, voidaan tätä ilmiötä kutsua nimellä myöhäismoderni (*late modern*).³

Tämä kehitys on poikanut uudenlaisia ilmiöitä uskonnollisuuden alueella, kuten uusia, itsenäisiä seurakuntia, jotka eivät ole osa jotain historiallista tunnustuskuntaa. Eräs alaryhmä uusien seurakuntien piirissä ovat kotiseurakunnat (*house church, organic church, simple church*). Ne ovat leimallisesti paikallisia yhteisöjä, mutta samaan aikaan ne näkevät itsensä osana laajenevaa kansainvälistä verkostoa, jolla ei kuitenkaan ole mitään hierarkkista johtoa tai tiukkaa organisatorista rakennetta.

Tätä seurakuntaelämän muotoa on suomalaisessa uskontososiologisessa tutkimuksessa tutkittu tähän mennessä hyvin vähän. Tässä tilanteessa tutkijan on kaivettava omaa tutkimusaihettaan palveleva aineisto kyseisen liikkeen omista teksteistä sekä turvauduttava liikkeen omaan suulliseen perimätietoon, henkilökohtaiseen havainnointiin ja henkilökohtaisiin kontakteihin tutkimuskohteen piirissä.⁴ Näin toimin itse, kun tein oman teologian kandidaatin tutkielmani kansainvälisen kotiseurakuntaliikkeen seurakuntanäkemyksestä erään sen merkittävän edustajan, amerikkalaisen Neil Colen ajattelun valossa.⁵ Oma suhteeni kotiseurakuntaliikkeeseen on läheinen: olen itse mukana siinä ja toimin aktiivisesti sen piirissä. Tästä läheisestä suhteestani olen kokenut hyötyväni

¹ Ketola 2008, 352 – 353.

² Ketola 2008, 126, 135.

³ Keskitalo 1999, 214.

⁴ Wright 1997, 60.

⁵ Koivisto 2016.

tutkimustani tehdessäni, vaikka toisaalta ymmärrän siihen liittyvät haasteet.

Avaan tätä problematiikka lähemmin tutkimukseni kolmannessa luvussa.

Tämä kirkkososiologian pro gradu-tutkielmani pyrkii osaltaan täyttämään tätä tutkimuksellista aukkoa. Tutkimukseni käsittelee kansainvälisen kotiseurakuntaliikkeen piirissä ilmeneviä johtajuuskäsityksiä. Se on johtajuutta kulttuurisen muutoksen tilanteessa, jota avaan lähemmin tutkielmani toisessa luvussa. Samaan aikaan se on muutosjohtajuutta suhteessa aiempiin käsityksiin vallankäytöstä, menestyksestä ja seurakunnan johtajuudesta. Kyse on siis johtajuudesta muutoksessa.

Tutkielmani alussa kuvaan tutkimuksen aihepiiriä ja taustaa sekä esittelen kotiseurakuntaliikettä. Käyn läpi tutkimustehtävän ja siinä käytettävät teoriat ja metodit. Tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen muodostavat uskontososiologiset sekä sosiaalipsykologiset johtajuusteoriat. Esittelen tutkimusaineiston analyysin pohjalta esille nousseet johtajuuden tunnuspiirteet kotiseurakuntaliikkeessä. Tutkielmani lopulla teen yhteenvedon tutkimustuloksista sekä esittelen tutkimukseni pohjalta nousseet kaksi jatkotutkimusaihetta. Toinen näistä liittyy kotiseurakuntaliikkeeseen Suomessa, toinen taas kotiseurakuntaidean kaltaisen orientaation ilmenemiseen perinteisten tunnustuskuntien seurakuntaelämässä.

Eräs kansainvälisen kotiseurakuntaliikkeen johtajista, amerikkalainen Neil Cole kertoo häneltä kysytyn, mitä hän tekisi toisin, jos hän nyt aloittaisi toimintansa alusta tietäen kuitenkin sen, mitä hän nyt tietää. Cole toteaa vastauksessaan haluavansa arvioida johtajuuden uudelleen. Hän sanoo, ettei niinkään rekrytoisi johtajia, vaan ”alkaisi viljellä ja kasvattaa johtajuutta”. Hän sanoo aloittavansa mieluummin alusta, pitäen kuitenkin aina lopun mielessään. Hän kehottaa johtajaa mentoroimaan seuraajiaan omalla elämällään ja kulkemaan mukana ihmisten kasvussa niin olemisessa, tekemisessä kuin tietämisessäkin.⁶ Tässä tutkimuksessani pyrin tuomaan esille tämän johtajuusnäkemys taustalla olevia ominaisuuksia ja arvoja.

⁶ Cole 2005, 205.

2 Tutkimuksen tausta ja aiempi tutkimus

2.1 Tutkimuksen tausta

Tutkimukseni taustalla on modernin jälkeinen tilanne länsimaissa ja erityisesti kristillisten yhteisöjen piirissä. Tällä tutkimukseni taustan kuvaamisella tuon esille sitä uudentyypistä uskonnollista tilannetta, joka on todellisuutta erityisesti länsimaissa ja johon tutkimani osa kansainvälistä kotiseurakuntaliikettä sijoittuu. Käytän tämän tilanteen kuvaamisessa vallitsevia uskontososiologisia teorioita uskonnon asemasta modernin jälkeisessä kontekstissa länsimaissa. Hyödynnän myös Jukka Keskitalon tohtorinväitöskirjassaan esittämää yhteenvetoa Lesslie Newbiginin näkemyksestä modernin jälkeisestä vaiheesta länsimaaisessa kulttuurissa, josta hän käyttää eri nimityksiä, kuten postmoderni kulttuuri, modernismin postmoderni kehitysvaihe tai postmodernit reaktiot moderneihin ideoihin. Postmoderni kulttuuri on hänen mukaansa modernin kulttuurin nykyinen ja toistaiseksi viimeinen vaihe. Tästä syystä termi myöhäismoderni (*late modern*) kuvaa parhaiten niitä merkityksiä, joita liitetään modernin kulttuurin nykyvaiheeseen.⁷ Käytän tutkimuksessani termiä myöhäismoderni, ellei viittaamassani lähteessä ole käytetty jotain muuta termiä, vaikka tutkijoilla ei olekaan selkeää yksimielisyyttä terminologiasta.

Mistään automaattisesta jonkin aikakauden päättymisestä ja toisen jatkumisesta ei siis ole kysymys. Postmoderni voidaan Baumannin mukaan tulkita täysin kehittyneeksi moderniksi. Postmoderni aika voidaankin nähdä modernin jatkeena, koska siinä moderni on jo ikään kuin tullut tietoiseksi itsestään.⁸ Postmoderni aika on ikään kuin viisaampi ja vaatimattomampi modernin muoto, johon ovat vaikuttaneet kokemukset sodasta, nationalismista ja totalitarismista. Se on yhtä lailla valistuksen ajan perillinen, mutta ei niin utopistinen ja tiedeuskovainen.⁹

Uskontososiologisten teorioiden mukaan postmoderni ajattelu haastaa perinteisen länsimaista kulttuuria ja maailmankuvaa jo pitkään hallinneen modernin paradigman. Tähän on kuulunut usko kehitykseen, valinnanvapauteen ja tieteellisiin metodeihin, joilla totuus voidaan saavuttaa.¹⁰ Moderni nähdään ennen kaikkea länsimaiden ilmiönä, jonka merkittäviä rajapyykkejä ovat olleet 15.

⁷ Keskitalo 1999, 214. Katso myös McGrath 2000, 564 – 570.

⁸ Bauman 1996, 192-193.

⁹ Furseth & Repstad 2006, 79.

¹⁰ Furseth & Repstad 2006, 75.

vuosisata sekä valistuksen aika 1800-luvulla. Modernin yhteiskunnan merkittäviä piirteitä ovat yhteiskunnan sekularisaatio, eri elämänalueiden irtaantuminen toisistaan sekä lisääntyvä moniarvoisuus.¹¹

Postmodernismi edustaa sekä epäluuloa että epäilyä modernia ajattelua ja sen maailmankuvaa kohtaan. Modernin jälkeisessä tilanteessa usko tieteen kykyyn ratkaista kaikki ihmiskunnan ongelmat on horjunut. Median, kielen ja vallankäytön sekä historian kontekstissa nähdään yhä herkemmin erilaisia väärinkäytöksiä.¹² Postmodernille ajalle länsimaissa ovat ominaisia postmaterialistiset arvot, joita ovat esteettiset, itsetuntemukseen liittyvät sekä ympäristöarvot. Uskonnon alueella tämä kehitys merkitsee kiinnostuksen vähenemistä järjestäytyntä, konventionaalista uskonnollista traditiota kohtaan. Samaan aikaan kuitenkin kiinnostus spiritualiteettia ja pyhää kohtaan kasvaa.¹³ Näiden määrittelyjen kautta on selvästi nähtävissä, että uskonnollinen tilanne perinteisesti kristillisessä Euroopassa on muuttunut, mikä puolestaan on synnyttänyt lukuisia erilaisia uusia uskonnollisuuden ilmenemismuotoja perinteisten, historiallisten tunnustuskuntien ulkopuolelle, mutta myös niiden sisäpuolelle. Ketola toteaa pääosan karismaattisista liikkeistä toimivan perinteisten kirkkojen sisällä, vaikuttaen niiden omaan perinteeseen uudistavasti.¹⁴

Sekularisaatioteorian mukaan uskonnon aiempi virallinen asema yhteiskunnan ja kulttuurin keskiössä on muuttunut ratkaisevasti. Nykyisin tämän sosiologisen klassikkoteorian merkityksen nähdään olevan hiipumassa, koska koko ilmiö on huomattavasti laajempi ja kompleksisempi.¹⁵ Uskonnon merkityksen nähdäänkin modernissa yhteiskunnassa rajoittuvan yksityiselle elämänalueelle. Tämä monille yhteinen kokemus yhteiskunnallisen ilmapiirin kehityksestä voi selittyä länsimaille tyypillisellä pluralisaatiokehityksellä, jonka mukaan millään maailmankatsomuksella sinänsä ei ole enää monopoliasemaa yhteiskunnassa.¹⁶ Länsimaissa 1960-luvulta lähtien iskulauseenomaisesti omaksuttu sekulaarin yhteiskunnan ihanne ei ole sellaisenaan toteutunut, vaan tuloksena on ollut uuspaganallinen yhteiskunta (*pagan society, neopaganism*).¹⁷ Hänen mukaansa moderni kulttuuri on siirtynyt ”post-aikaan”, mikä merkitsee

¹¹ Furseth & Repstad 2006, 76.

¹² Furseth & Repstad 2006, 77.

¹³ Furseth & Repstad 2006, 78.

¹⁴ Ketola 2008, 81.

¹⁵ McGuire 1997, 274. Katso myös Zieberts & Riegel 2010.

¹⁶ McGuire 1997, 278 – 279.

¹⁷ Keskitalo 1999, 246.

elämää ideologioiden jälkeisessä maailmassa, jossa uskonnon merkitys toisaalta jopa kasvaa, mutta jossa toisaalta organisoidun uskonnonharjoituksen ja uskonnollisten instituutioiden vaikutus vähenee. Sekularisoituneen ajan ihminen on altis omaksumaan erilaisia uskonnollisia käsityksiä ja maailmanselityksiä, joita hän kykenee liittämään yhteen muiden vastaavien aineiden kanssa varsin joustavasti.¹⁸ Eräänä postmodernin kulttuurin piirteinä onkin pidetty kykyä yhdistää eri taustoista nousevia symboleja ja tarkoituksia keskenään.¹⁹

Muuttuneessa uskonnollisessa tilanteessa länsimaissa perinteinen tunnustuskuntauskollisuus on vähentynyt. Uskonnolliseen yhteisöön integroituminen näyttää täyttävän tietyt McGuiren esittämän epävirallisen uskonnollisuuden kriteerit. Hänen mukaansa uskonnonharjoitus on epävirallista, kun se ei ole minkään virallisen tahon kontrolloimaa.²⁰ Hän toteaa, että uskonnon virallisen muodon tutkiminen ei enää auta itse uskon ymmärtämistä niin kuin aiemmin on kuviteltu.²¹ Jäsenyys uskonnollisessa yhdyskunnassa ei välttämättä enää kerro mitään oleellista yksilön uskonnollisuudesta.

Suomalaistutkimusten mukaan tällainen näkökulma on varsin epätarkka menetelmä uskonnollisen kentän jäsentämiseen. Erityisesti uudempien liikkeiden piirissä halutaan tehdä ero joko uskonnon käsitteeseen tai virallisiin organisaatioihin.²² Uskonnollisuus on hyvä nähdä prosessina, eikä niinkään jonkin institutionalisointikehityksen tuloksena.²³ Myös ihmisen uskonnollinen identiteetti näyttää olevan jatkuvassa muutoksen tilassa ihmisen elämän aikana. Käytännössä tämä on johtanut tilanteeseen, jossa myöhäismodernin ajan ihminen kykenee sanomaan, ”uskon, vaikka en niin kuin kirkko opettaa”.²⁴

McGuire puhuu ”eletystä uskonnollisuudesta”, joka haastaa perinteisen länsimaisen kuvan uskonnosta yhtenäisenä, organisatorisesti tarkasti määriteltynä ja suhteellisen stabiilina kokoelmana kollektiivisia uskomuksia ja käytäntöjä.²⁵ Hän näkee tällaisen arkipäivän uskonnollisuuden kompleksisena ja moninaisena asiana, jolle on ominaista se, että kirkon ja uskonnon välillä ymmärretään olevan

¹⁸ Keskitalo 1999, 12.

¹⁹ Furseth & Repstad 2006, 78.

²⁰ McGuire 1997, 108, 139.

²¹ McGuire 1997, 118.

²² Ketola 2008, 339. Ketola mainitsee s. 126 yhtenä kristinuskon nykyisenä ilmenemismuotona ”tunnustuskuntiin sitoutumattoman evankelikaalisuuden” sekä s. 135 ”tunnustuskuntiin sitoutumattoman uskarismaattisuuden”.

²³ McGuire 1997, 118.

²⁴ Ketola et al. 2016, 66. Katso myös Eskola 2013, 82.

²⁵ McGuire 2008, 186.

selkeä ero. Näistä viime mainittu on se, jolla nähdään olevan todellista merkitystä ihmisten elämässä.²⁶ Vaikka painotus onkin vahvasti individualistinen, kyse ei ole vain yksilön subjektiivisista kokemuksista, vaan ennen kaikkea yhteisesti rakennetuista ja jaetuista kokemuksista.²⁷

Eräs sekularisoituneelle yhteiskunnalle ominainen piirre on relativismi, jossa ei enää nähdä olevan tilaa vain yhdelle, kaiken kattavalle maailmankatsomukselle. Moniarvoisuus on eräs sekularisaation seuraus, jolloin useita vaihtoehtoisia maailmankatsomuksia voi olla tarjolla.²⁸ Eräänä myöhäismodernin ajan ominaispiirteenä onkin pidetty ”hereettistä imperatiivia”, kun enää ei ole olemassa mitään sellaista, jota sanan perinteisessä mielessä voitaisiin kutsua harhaoppiseksi. Jokaisen yksilön oletetaan olevan ”hereettinen” sanan siinä merkityksessä, että hänen oletetaan valitsevan tai rakentavan itse oman totuuskäsityksensä. Ihmiset elävät tällöin ”hereettisen imperatiivin” alaisina.²⁹ Kulttuurille myöhäismodernissa kontekstissa on näin ollen ominaista se, että alue, jolla yksilö on vapaa tekemään omia valintoja, on valtavasti laajentunut. Yksilö päättää, mihin hän uskoo ja miten hän käyttäytyy. Siksi on luonnollista, että uskonnollisten kysymysten alueella vallitsee em. ”hereettinen imperatiivi”.³⁰ Ihmisten liikkuma-alue on yhtenäiskulttuurin murentuessa laajentunut merkittävästi myös ajatellen seurakuntaelämää. Tämä luo käytännössä puitteet seurakunnallisen moninaisuuden ilmenemiselle, mikä käytännössä näkyy kotiseurakuntien kaltaisten uusien uskonnollisten yhteisöjen yleistymisenä. Tutkimuksessa tällaisista yhteisöistä käytetään usein ilmaisua ”uudet seurakunnat”, erotuksena perinteisiin tunnustuskuntiin kuuluvista seurakunnista.³¹

Myös suomalaisessa tutkimuksessa on todettu modernisaation johtavan institutionaalisen auktoriteetin heikkenemiseen lähes kaikilla elämänalueilla. Uskonnon alueella tämä tarkoittaa toisaalta yksilön voimaantumista ja toisaalta perinteisten uskonnollisten instituutioiden auktoriteetin ja vaikutusvallan heikkenemistä. Kuten edellä todettu, tämä avaa uskonnollista kenttää entistä vapaammaksi uusille toimijoille. Tämä näkyy käytännössä uskonnollisen kirjon

²⁶ McGuire 2008, 6.

²⁷ McGuire 2008, 12.

²⁸ Furseth & Repstad 2006, 89.

²⁹ Keskitalo 1999, s. 225. Newbiginin tukeutuu tässä Peter Bergerin kirjaan *The Heretical Imperative: Contemporary Possibilities of Religious Affirmation* (Collins, 1980, Lontoo, UK). Siinä Berger esittää oman käsityksensä siitä, minkälainen uskontulkinnan muoto soveltuu parhaiten myöhäismodernin ajan pluralistiseen kontekstiin.

³⁰ Keskitalo 1999, 226

³¹ Knott et al. 2013, 19, Wright 1997, 60.

jatkuvana laajenemisena ja monimuotoistumisena. Nykyisten kehitystrendien perusteella tämä uskonnollinen monimuotoistuminen tulee jatkumaan pitkälle tulevaisuuteen. Suomalaisessa kontekstissa nämä vaikutukset ovat kuitenkin vasta aluillaan. Jatkuvasti lisääntyvä uskonnollinen moninaisuus on luultavasti yksi tulevaisuuden suuria teologisia ja yhteiskunnallisia haasteita.³² Uusien uskonnollisten yhteisöjen tutkimuksen tarve Suomessa lisääntyy tulevaisuudessa.

Uskonnon on sanottu menettäneen valtaansa ja vaikutustaan sosiaalisissa instituutioissa länsimaissa.³³ Perinteisten kirkkojen on ollut vaikeaa hyväksyä tätä kristillisen yhtenäiskulttuurin murenemistä. On jopa puhuttu konstantinolaisesta käänteestä alkunsa saaneen kristikunta-aikakauden (*christendom*) päättymisestä.³⁴ Länsimaisen kirkon on nähty olevan epävarmuuden tilassa, joka on synnyttänyt voimattomuuden tunteen. Vastauksena tähän on nähty evankeliumin kontekstualisointi länsimaisessa kulttuurissa, jolloin kyse on missionaarisen teologian uudelleen hahmottelemisesta ja kirkon aidosti missionaarisen luonteen uudelleenlöytämisestä.³⁵

Myöhäismodernin murroksen vaikutuksia tutkimukseeni voidaan tarkastella myös yhteisöllisyyden kannalta. Baumanin mukaan yhteisöllisyys on voimakkain odotettu reaktio modernin elämän yhä nopeampaan norjistumiseen, sekä ennen kaikkea kasvavaan epätasapainoon yksilönvapauden ja turvallisuuden välillä. Näin ollen yhteisöllisyyden kaipuuta voidaan pitää loogisena seurauksena voimakkaasta yksilöllistymisestä.³⁶ Kuitenkin erityisesti kaupungistuneiden seurakuntien haasteena on nähty olevan yhteisöllisyyden puute.³⁷

Individualistisessa yhteiskunnassa yhteisöllisyyden tarve ei siis suinkaan ole hävinnyt, vaikka se ilmeneekin eri tavoin kuin aiemmin. Yksilöt irtautuvat perinteisistä yhteisöistä ja etsivät itselleen paremmin sopivia yhteisöjä, joissa heidän omat arvostuksensa hyväksytään. Postmodernin ajattelun mukaan kyse on uudesta yhteisöllisyydestä, jossa nautitaan yhteenkuuluvuudesta, vaikka se olisi tilapäistäkin.³⁸ Baumanin mukaan useimmat nykyisistä lyhytikäisistä yhteisöistä on tehty ikään kuin mittatilaustyönä ”notkealle” modernille ajalle. Hän kutsuukin

³² Ketola 2008, 352 – 353.

³³ Furseth & Repstad 2006, 84.

³⁴ Keskitalo 1999, 14.

³⁵ Keskitalo 1999, 16.

³⁶ Bauman 2002, 203.

³⁷ Ketola et al. 2016, 46.

³⁸ Hautamäki 1996, 36 – 37.

näitä yhteisöjä ”naulakkoyhteisöiksi”, jossa ihmisten identiteetti muovautuu aina kunkin tilanteen tai yhteisön vaatimalla tavalla. Tällöin ihmisen muu identiteettiinkin kuuluva jätetään ikään kuin ”naulakkoon”.³⁹ Oman näkemykseni mukaan Baumanin havainto sopii kuvaamaan hyvin monia uusia seurakuntia länsimaissa.

Kotiseurakuntaliike

Kotiseurakuntaliike globaalina ilmiönä sijoittuu perinteisten tunnustuskuntien ulkopuolelle, joskin sille ominaista ajattelua on länsimaissa havaittavissa myös perinteisten kirkkojen piirissä.⁴⁰ Kyseessä on kansainvälinen uskonnollinen liike, jonka ilmeneminen samanaikaisesti eri puolilla maailmaa on osa nykyistä globalisaatiokehitystä. Furseth & Repstad toteavat kyseessä olevan prosessin, joka on johtanut siihen, että maailmasta on tullut yksi globaali sosiokulttuurinen järjestelmä tai institutionalisoitunut maailmanjärjestys. Uskonnolliset muutokset ovat olennainen osa kehitystä, joka on johtanut tilanteisiin, jossa kansainvälisten uskonnollisten liikkeiden ja kansallisvaltioiden välinen suhde on jännitteinen.⁴¹ Näin on käynyt Kiinassa rekisteröimättömien kotiseurakuntaliikkeiden ja valtiovallan välillä.⁴²

Tämä seikka on tullut esille myös pohjoisamerikkalaisessa uskontososiologisessa keskustelussa globalisaation ja uskonnon välisestä suhteesta. Uusien uskonnollisten liikkeiden syntyyn liittyviä tekijöitä ei aina näytetä ymmärrettävän riittävästi. Tutkimusten pohjalta onkin herännyt kysymys, kuinka on mahdollista, että jokin uskonnollinen liike kykenee toisaalta yhdistelemään aineksia eri traditioista ja toisaalta edelleen hankkimaan kannattajia eri puolilta maailmaa? Mikä sitoo ihmiset tähän uskoon ja sen käytäntöihin? Kuinka globaalit ja paikalliset prosessit ovat vuorovaikutuksessa keskenään? Entä kuinka nämä prosessit ovat yhteisiä tai eroavat muista globaalisti leviävistä ilmiöistä, kuten esimerkiksi monikansallisista yhtiöistä?⁴³ Kotiseurakuntaliikkeen kohdalla nämä kysymykset tulevat esille siten, että vaikka seurakunta mielletäänkin ensisijaisesti itsehallinnollisena ja paikallisena lähiyhteisönä, niin samaan aikaan sen kuitenkin koetaan kuuluvan osaksi laajempaa globaalia uskonnollista liikehdintää.⁴⁴

³⁹ Bauman 2002, 237. ”Notkealla” Baumann tarkoittaa tälle kulttuuriselle tilanteelle ominaista liikkuvuutta ja kykyä muuttaa muotoaan (8 – 9).

⁴⁰ Deltaverkoston internetsivut 2016.

⁴¹ Furseth & Repstad 2006, 80.

⁴² *Economist* 2016. Katso myös *Facts and details* 2013.

⁴³ Smith, Christian et al. 2013, 930.

⁴⁴ Koivisto 2016, 14, 18.

Tällaiset kysymykset ovat tyypillisiä kotiseurakuntaliikkeelle transnationaalisen toimijana. Yhteiskunnan globalisoituminen voi tarkoittaa hedelmällistä maaperää uskonnon uudelle julkiselle vaikutukselle. Uskonnolliset tekijät ja uskomukset tulevat saamaan enemmän roolia keskustelussa globaalista tilanteesta, kuin mitä niillä oli ennen. Vaikka tämä voikin tarkoittaa erilaisten fundamentalististen ääriainesten aktivoitumista, niin myös monet kristilliset liikkeet, kuten helluntailaisuus ja karismaattisuus ovat kasvavassa määrin voimistuneet globaalisti.⁴⁵ Kotiseurakuntaliike on osa laajempaa transnationaalista, uuskarismaattis-evangelikaalia kristillisyyden haaraa, jonka leviäminen on nopeaa monissa maissa.⁴⁶

Helluntailaisuuden on arveltu olevan tällä hetkellä nopeimmin kasvava kristillinen liike maailmassa. Se on ollut aina luonteeltaan ylikansallinen ja käyttää leviämisesään hyväkseen modernia teknologiaa ja globaalia infrastruktuuria. Samaan aikaan se on vaikeasti määriteltävä ilmiö ja monien sen piiriin luettavien yhteisöjen kohdalla on epäilty, kuuluvatko ne tämän liikehdinnän piiriin. Uuskarismaattisuus eroaa lisäksi sekä teologialtaan että rituaalisilta käytännöiltään klassisesta helluntailaisuudesta. Kuitenkin monet tutkijat pitävät niitä osana samaa globaalia uskonnollista liikehdintää, ennen kaikkea niiden ekstaattisen kokemushakuisuuden takia, jonka katsotaan molemmissa liikkeissä kuuluvan jokaiselle uskovalle. Molemmille niille on myös ominaista toisaalta uskonnollinen individualismi, joka tulee esille yksilön kääntymiskokemusten korostamisena. Toisaalta niitä yhdistää myös voimakas yhteisöllisyys, joka näkyy voimakkaan johtajuuden ja yhteisesti noudatettavien normien korostamisessa.⁴⁷ Kyseiset seikat sopivat kuvastamaan hyvin myös kotiseurakuntaliikkeen kristillisyyden näkemystä.

McGrath määrittelee ”evangelikaalisen” tai ”evangelikaalin” tarkoittavan nykyisin lähinnä englanninkielisellä kielialueella esiintyvää evankeliointia ja yksilön uskonkokemusta korostavaa kristillisyyttä. Hän kiteyttää evankelikalismien keskeiset ajatukset neljään pääkohtaan:

1. Raamatun auktoriteetti ja riittävyys

⁴⁵ Furseth & Repstad 2006, 81.

⁴⁶ *International Bulletin of Missionary Research*, Vol. 39 No. 1, 2015. Karismaattisten, helluntailaisten ja evangelikaalien kristittyjen yhteenlasketun määrän on maailmanlaajuisesti arveltu olevan noin 972 000 000 henkeä v. 2015. Katso myös *International Bulletin of Missionary Research 2014* sekä Ketola et al. 2016, 21.

⁴⁷ Penttilä 2014, 21 – 22. Katso myös McGrath 2000, 231 – 239.

2. Kristuksen ristinkuolemassa tapahtunut pelastus, johon usein liittyy sijaikärsimystä korostava käsitys sovitukselta
3. henkilökohtaisen kääntymisen välttämättömyys ja
4. evankelioimisen välttämättömyys, ensiarvoisuus ja kiireellisyys.

McGrath korostaa evankelikaalisuutta myös kirkkokuntien rajat ylittävänä liikkeenä ja jopa eri kirkkokuntien sisällä vaikuttavana suuntauksena.⁴⁸

Havaintojeni mukaan kotiseurakuntaliike globaalisti sijoittuu näihin kahteen kristinuskon haaraan. Näille kahdelle liikkeelle on ominaista sama piirre kuin kotiseurakuntaliikkeellekin: vaikka niillä on selkeästi oman uskonnollisen liikkeen tunnusmerkit (kuten teologiset korostukset ja rituaaliset käytännöt), niiden vaikutusta on havaittavissa myös perinteisten tunnustuskuntien sisäpuolella.

Kotiseurakuntaliikkeen levinneisyydestä globaalisti on vaikeaa saada tarkkaa ja kattavaa kuvaa. Osittain tämä johtuu liikkeen nuoresta iästä, jolloin ongelmaksi tulee objektiivisten kirjallisten lähteiden puuttuminen. Tällöin vastaavasti korostuvat liikkeen oma suullinen perimätieto, henkilökohtainen havainnointi ja tuttavuussuhteet liikkeen piirissä.⁴⁹ Toinen merkittävä syy tähän vaikeaan kartoitettavuuteen on toiminnan rekisteröitymättömyys, mikä näkyy monissa kolmannen maailman maissa, mutta myös länsimaissa.⁵⁰

Barnan tutkimuskeskuksen⁵¹ vuonna 2009 USA:ssa tekemän tutkimuksen mukaan vastaus kotiseurakuntien levinneisyyteen riippuu pitkälle siitä, miten kotiseurakunnan kokoontuminen määritellään. Tutkimukseen osallistuneiden mukaan viimeksi kuluneen kuukauden aikana kotiseurakunnan kokoontumiseen osallistui 4 – 33 prosenttia aikuisväestöön kuuluvista amerikkalaisista. Tämän tutkimuksen mukaan kotiseurakunnat ovat ryhmiä, jotka kokoontuvat säännöllisesti kotona tai jossain muussa sellaisessa paikassa, mikä ei ole varsinainen kirkkorakennus sekä ryhmiä, jotka eivät ole osa jotain tyypillistä kirkkoa. Nämä ryhmät ovat itsenäisiä, itsehallinnollisia ja mieltävät itsensä kokonaiseksi seurakunnaksi itsessään, ilman että olisivat osa jotain kongregationalistista seurakuntaa. Tämän määritelmän mukaisesti määriteltyn

⁴⁸ McGrath 2000, 164.

⁴⁹ Wright 1997, 60. Nämä seikat korostuvat omaa tutkimustani tehdessäni.

⁵⁰ Thoman 2008, 49-50.

⁵¹ Barnan tutkimuskeskuksen internetsivut.

kokoontumiseen osallistuneita oli Barnan tutkimuksen mukaan 10 prosenttia aikuisväestöstä USA:ssa.⁵²

Neil Cole kertoo kotiseurakuntaliikkeen synnystä USA:n länsirannikolla. Ensimmäisenä vuonna aloitti 10 uutta seurakuntaa, toisena vuonna 18, kolmantena 52 uutta seurakuntaa, mikä ylitti Colen mukaan kaikki odotukset. Vuonna 2002 arvioitiin kahden uuden kotiseurakunnan syntyvän viikossa (yhteensä 106 aloittanutta seurakuntaa). Seuraavana vuonna aloittaneita yhteisöjä oli noin 200 ja 2004 arvioitiin lähes 400 uuden seurakunnan aloittaneen toimintansa. Tämän jälkeen laskuissa mukana pysyminen alkoi käydä ylivoimaiseksi. Nämä seurakunnat ovat Colen mukaan pieniä, noin 16 hengen kokoisia yhteisöjä, joista käytetään nimitystä ”simple church”.⁵³ Cole käyttää kotiseurakunnasta myös nimitystä *organic church*, jolla hän tarkoittaa seurakunnan elämän perusolemusta ja syntytapaa. Kotiseurakunnat ovat hänen mukaansa pieniä, yhteistä tehtävää aktiivisesti suorittavien ”siskojen ja veljien joukkoja”, jotka ovat ”dynaamisia ja elämää muuttavia”. Colen mukaan tämä on seurausta siitä, että ”evankeliumin siemen kylvettiin hyvään maaperään ja seurakunnan annettiin syntyä luonnollisemmin, *orgaanisesti*.”⁵⁴

Kotiseurakuntaliikkeen tilanteesta Euroopassa saa parhaiten kuvaa liikkeen erään haaran omilta internetsivuilta. Useimmat eurooppalaisista kotiseurakuntaverkostoista ovat syntyneet yli kymmenen vuotta sitten, vuoden 2000 ollessa jonkinlainen käännekohta. Keskiverto eurooppalainen kotiseurakuntaverkosto käsittää 9 seurakuntaa, joissa on yhteensä alle 100 jäsentä, joissa on keskimäärin 11 jäsentä ryhmässä. Eri kotiseurakuntaverkostojen määrään Euroopassa on arveltu olevan noin 1400 verkostoa 45 eri maassa, joissa on yhteensä noin 140 000 jäsentä. *Simple Church European* ilmoituksen mukaan Suomessa toimii viisi erillistä kotiseurakuntaverkostoa. Kun ottaa huomioon uskonnollisen tilanteen Euroopassa kuvastavan uskonnollisuuden laskua ja perinteisten tunnustuskuntien jäsenmäärien vähenemistä, voidaan samaan aikaan todeta kotiseurakuntaliikkeen kasvun olevan Euroopassa noin 22 prosenttia vuodessa.⁵⁵ Kotiseurakuntaliikkeen sisällä olevat yhteisöt ovat hyvin erilaisia. Jotkut ryhmistä ovat muodostuneet etnisin perustein (maahanmuuttajat, romanit),

⁵² Barna 2010. Katso myös artikkeli *The Barna Update, "Rapid Increase in Alternative Forms of the Church Are Changing the Religious Landscape"* 24.10.2005 (viitattu 08.03.2015) sekä Stetzer & Bird 2007, 37 – 41.

⁵³ Cole 2004, 26.

⁵⁴ Cole 2004, 23.

⁵⁵ *Simple Church Europe 2010*, 4, 16. Katso myös Ketola et al. 2016, 23.

jotkut sosiaalisin perustein (liike-elämässä mukana olevat, urbaanit nuoret aikuiset), toiset maantieteellisin tai muunlaisin perustein (kyläyhteisö, naapurusto, yliopisto). Yhteisöt ovat organisoituneet eri tavoin. Joissain niistä on vahva johtajatiimi ja säännölliset kokoontumiset, toiset taas ovat hyvinkin epämuodollisia.⁵⁶ Termi *simple church* kuvaa hyvin monia yhteisöjä, koska kokoontuminen ei välttämättä tapahdu kotiympäristössä, vaan kokoontumispaikkana voi olla jokin nuorten aikuisten suosima kahvila, yhteinen työpaikka tai oppilaitos.

Suomalaisessa tutkimuksessa ei ole monia viittauksia kotiseurakuntiin. Ketolan suomalaista uskonnollista kenttää kartoittava teos *Uskonnot suomessa* vuodelta 2008 mainitsee otsikon ”Helluntailaisuus” alla Linkkiseurakunnan, jonka ”toiminnassa korostetaan suhdeverkostoperiaatetta”.⁵⁷ Kappaleessa Tunnustuskuntiin sitoutumaton uuskarismaattisuus mainitaan muina ”tunnettuina uuskarismaattisina ryhminä” Kiinassa vaikuttava kotiseurakuntaliike.⁵⁸ Ketolan mukaan uuskarismaatikkojen seurakuntaopissa korostuu soluseurakunta-malli, jossa seurakuntaa laajennetaan pienten kotiryhmien kasvun kautta.⁵⁹ Useimmat uudet liikkeet ovat hajauttaneet auktoriteettirakennettaan radikaalisti. Uuskarismaattiset seurakunnat pitäytyvät tiukasti paikallisseurakuntien autonomian ajatukseen.⁶⁰

2.2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

2.2.1 Uskontososiologiset johtajuusteoriat

Eri johtajuusteorioiden esittelyssä hyödynnän uskontososiologisia teorioita johtajuudesta. Max Weber esittelee teoksessaan *The Sociology of Religion* erityisen uskonnollisen voiman, jota hän kutsuu ”karismaksi”. Se ilmenee hänen mukaansa pääasiassa kahdella eri tavalla. Ensinnäkin karisma on lahja, joka kuuluu henkilölle hänen luonnollisen lahjakkuutensa ansiosta, eikä sitä näin ollen voi hankkia itse millään keinoin. Toiseksi karisma voi olla henkilöön jollain erityisillä tavoilla keinotekoisesti tuotettua. Tässä tapauksessa karismalla täytyy olla henkilössä jokin ”itu”, joka saadaan herätettyä askeesilla tai muilla keinolla.⁶¹ Karisma, joka saattaa ilmetä ekstaattisuutena, on Weberin mukaan se tekijä, joka

⁵⁶ Simple Church Europe 2010, 7.

⁵⁷ Ketola 2008, 125.

⁵⁸ Ketola 2008, 137.

⁵⁹ Ketola 2008, 138.

⁶⁰ Ketola 2008, 348.

⁶¹ Weber 1993/1922, 2.

erottaa velhon maallikosta. Ekstaattinen kokemus voi tulla maallikon osaksi vain satunnaisesti, jolloin se saattaa muistuttaa päihtymystilaa.⁶² Weber liittää tähän myös erilaiset symboliset teot, joilla ammatillisesti taitava henkilö voi saada lisäarvoa omalle sanomalleen uskonnollisessa yhteisössä. Tällaisia symbolisia tekoja voivat olla erilaiset yliluonnollisia kykyjä osoittavat ihmeteot.⁶³ Weberin näkemyksen pohjalta voimme pitää karismaa sen eri ilmenemismuotoineen eräänä uskonnollisen johtajuuden perustekijänä.

Weber määrittelee kaksi uskonnollisen johtajuuden päätyyppiä, papin ja profeetan. Hänen mukaansa papiston nousu on sosiologisesti tarkasteltuna se tekijä, joka erottaa uskonnon taikuuden harjoittajista, profetoista ja muista sellaista, joiden vaikutus perustuu henkilökohtaiseen karismaan. Tämä ero näkyy myös asioiden oppimistavassa, joka karismaattisilla henkilöillä on Weberin mukaan uskonnollisen ”heräämisen kasvatusta”. Tähän liittyy myös irrationaalisten keinojen käyttöä ja se on uudelleen syntymiseen tähtäävää. Oppiminen tapahtuu osana perimätiedon siirtämistä eteenpäin kokemuksellisesti. Hän kuitenkin toteaa tällaisen rajanvedon olevan joustava, kuten usein on tilanne sosiologisten ilmiöiden kohdalla. Monissa suurissa uskonnoissa, mukaan lukien kristinusko, papillisuuteen kuuluu myös tiettyä ”taikuutta”. Weber liittää termin ”pappi” vakiintuneeseen, organisoituneeseen uskonnonharjoitukseen ja oppiin.⁶⁴

Papisto muodostaa Weberin mukaan uskuntoon erikoistuneen ryhmän, joka on perehtynyt uskuntoon liittyviin erityisiin normeihin, paikkoihin ja aikoihin ja joka liittyy tiettyihin sosiaalisiin ryhmiin. Papistoa ei voi olla olemassa ilman kulttia, vaikka kultti voi olla olemassa ilman siihen erikoistunutta papistoa. Kehittynyt uskonnonharjoitus vaatii itsenäisen ja ammatillisesti koulutetun papiston, joka on omistautunut sekä uskonnonharjoitukselle että ihmisten käytännöllisille, sielullisille ongelmille. Papiston kehittyminen poikii myös jännitteisen suhteen toisaalta profettoihin, jotka toimivat yliluonnollisen ja uskonnollis-eettisen ilmestyksen tuojina, ja toisaalta kultille omistautuneisiin maallikoihin.⁶⁵

Weberin toisen uskonnollisen johtajatyypin, profeetan, edustama karismaattinen johtajuus on persoonakohtaista ja perustuu henkilön omaan luonteen vetovoimaan eli karismaan. Tätä perustellaan johtajan jumalallisella

⁶² Weber 1993/1922, 3,

⁶³ Weber 1993/1922, 7.

⁶⁴ Weber 1993/1922, 28 – 29.

⁶⁵ Weber 1993/1922, 30 – 31.

kutsumuksella ja missiolla, joka on Weberin mukaan se ratkaiseva tekijä, joka erottaa profeetan papista. Viime mainitun auktoriteetti perustuu pyhän tradition palvelemiseen ja hierarkkiseen virkaan, joka myöntää hänelle laillistetun auktoriteetin toimia pelastuksen välittäjänä. Profeetan auktoriteetti taas perustuu henkilökohtaiseen ilmestykseen ja karismaan. Ilman näitä elementtejä hänen toimintansa on Weberin mukaan mahdotonta. Weber käyttää esimerkkinä Jeesusta, jonka väitteiden uskottavuus siitä, että hän yksin tunsu Isän ja että tie Isän luokse kulkee vain uskon kautta häneen, perustui yksinomaan tälle karismalle. Profeetta voi olla sekä uskonnon uudistaja että uuden uskonnon perustaja. Hänen missionsa ytimessä ei ole Weberin mukaan magia, vaan oppi tai käsky.⁶⁶

Weberin mukaan papin ja profeetan välillä vallitsee jännitteinen vastakkainasettelu. Profeetallisuus edustaa yksinkertaista uskonnonharjoitusta suhteessa näkyvään maailmaan. Papillisuus taas pyrkii rakentamaan systemaattisen uskonnollisen viitekehyksen, joka ohjaa ihmisten elämää. Kristinuskon ja juutalaisuuden piirissä hän pitää kaanonin muotoutumista selvänä merkinä tästä vastakkainasettelusta, joka näyttää molemmissa tapauksissa päätyneen papillisuuden edustaman organisoituneen uskonnonharjoituksen voittoon.⁶⁷ Rituaalisen uskonnonharjoituksen näkökulmasta profeetat ja reformistit ovat aina näyttäytyneet tällaisen yhteyden rikkojina.⁶⁸

Weber kuvaa uskonnollisen yhteisön syntymistä ”onnistuneena” profeetallisuutena, jonka seurauksena profeetta onnistuu voittamaan itselleen seuraajia. Tämä erottaa profeetan johtaman yhteisön papin johtamasta yhteisöstä, joka on hierarkkisesti organisoitunut ja virallinen. Weberin mukaan näiden kahden yhteisöllisen mallin välillä näyttää vallitsevan sekä tietynlainen jännite että myös jatkumo. Rutiinimaistumisen (*Veralltäglicung*) prosessin tuloksena alun perin profeetallinen yhteisö muuttuu uskonnolliseksi yhteisöksi erilaisten tradition varmistamisen ja vakiintumisen kautta.⁶⁹

Weberin mukaan karismaattinen johtajuus on usein ominaista uskonnolliselle liikkeelle sen yhteisöllisen elinkaaren alkuvaiheessa. Hänen mukaansa varhaiskristillisenä aikana ja vielä sen jälkeenkin seurakunnissa

⁶⁶ Weber 1993/1922, 46 – 47.

⁶⁷ Weber 1993/1922, 68 – 69.

⁶⁸ Weber 1993/1922, 98.

⁶⁹ Weber 1992/1922, 60.

kiertävä profeetta oli yleinen ilmiö.⁷⁰ Weber kuvaa yhteisöllisen elinkaaren kehittymistä ”rutiininomaistumisen” (*routinization, Veralltäglicung*) termillä. Uskonnolliset yhteisöt nousevat profeetallisen liikkeen perustalta tämän rutiininomaistumisen kautta. Tässä prosessissa profeetta tai hänen opetuslapsensa varmistavat toiminnan jatkuvuuden ja taloudellisen vakauden säilymisen. Se johtaa Weberin mukaan väistämättä myös tiettyjen uskonnollisten etuoikeuksien monopolisoimiseen.⁷¹ Tällainen toiminta liittyy uskonnollisen liikkeen tiettyyn kehitysvaiheeseen ja sillä pyritään turvaamaan johtajuuden jatkuminen vielä senkin jälkeen, kun karismaattinen johtaja itse ei ole enää paikalla.

Amerikkalainen uskontososiologi Meredith McGuire seuraa uskonnollisten johtajatyypin esittelyssä Weberin näkemyksiä. Hän esittelee uskonnollisen johtajan tyyppinä ensimmäisenä profeetan, joka hänen mukaansa on nimenomaan uskonnollisen muutosjohtajan perustyyppi. Profeetta voi McGuiren mukaan olla joko esikuvallinen hahmo tai lähettilään merkityksessä profeetallinen. Ensin mainitun merkitys on hänen virallisen *status quon* haastamisessaan, mikä tarkoittaa myös uusien merkitysten antamista uskonnollisen yhteisön omille merkityksille ja arvoille. McGuiren mukaan Buddha on ollut hyvä esimerkki siitä, miten profeetan elämällä itsessään on ollut sanomallinen merkitys seuraajille. Lähettiläs-profeetta taas vastustaa omalla, jumalalta saadulla sanomallaan vallassa olevia. Tällainen profeettatyyppi on historiallisesti merkittävä, koska hänen kauttaan tulee esille uusia uskonnollisia ja eettisiä näkemyksiä. Hänellä on myös erilainen auktoriteetin perustus, kuin mitä virallisella uskonnonharjoituksella on. Profeetallinen sanoma sisältää sekä tuomionjulistusta sekä kritiikkiä. Profeetan sanoma kutsuu kuulijoita joko takaisin aiempaan elämäntapaan tai sitten pyrkii ohjaamaan heitä kokonaan uuteen. Kummassakin tapauksessa kyse on kutsusta muutokseen. Esimerkkeinä tästä McGuire mainitsee Vanhan testamentin profeetat.⁷²

Toinen McGuiren mainitsema uskonnollinen johtajatyyppi on pappi, joka edustaa profeetalle vastakkaista roolia. Papin tehtävänä on johtaa institutionalisoitunutta uskonnon harjoitusta. Esimerkkeinä tästä McGuire mainitsee kirkkojen palveluksessa työskentelevät, pappisviran omaavat henkilöt. Papin auktoriteetti perustuu hänen asemaansa uskonnollisessa organisaatiossa ja

⁷⁰ Weber 1993/1922, 47. Katso myös Apostoliset isät (1975, 155 – 157), Kahdentoista apostolin opetus, 11:1 – 15:2.

⁷¹ Weber 1993/1922, 60 – 61.

⁷² McGuire 1997, 244.

hän toimii uskonnollisen tradition välittäjänä tavalliselle kansalle. Profeetta sen sijaan pyrkii haastamaan perinteisen tavan toimia. Hän ei tee sitä ainoastaan sanomansa kriittisyyden kautta, vaan myös vetoamalla auktoriteettiin, joka tulee virallisen auktoriteetin ulkopuolelta. Tällä tavoin profeetta toimii jopa yhteiskunnallisena muutosvoimana.⁷³ Uudesta testamentista Johannes Kastaja ja Jeesus ovat hyviä esimerkkejä profeetasta, joka vetoaa johonkin muuhun auktoriteettiin kuin vallassa olevan uskonnollisen järjestelmän myöntämään lupaan toimia.

Kolmas McGuiren esittelemä uskonnollisen johtajan tyyppi on karismaattinen johtaja. Karisma viittaa johonkin sellaiseen erityislaatuun, jonka henkilö on saanut tiettyyn tehtävään erottautumisen ja poikkeuksellisen vallan saamisen perusteella. Vaikka karismaattisen johtajan auktoriteettiasema on hänen seuraajiensa hänelle myöntämä, toimii hän uusien ideoiden ja velvoitteiden esille tuojana. Esimerkkinä tällaisesta johtajuudesta voidaan pitää Jeesuksen Vuorisaarnassa toistamia ”teille on opetettu... mutta minä sanon teille”-lausumia.⁷⁴ Karismaattinen johtaja haastaa sekä sanoin että teoin olemassa olevat normatiiviset mallit, saattaen seuraajansa näin mielessään kriisiin, johon hän myös tarjoaa ratkaisun, joka on uusi normatiivinen järjestys. Karismaattinen johtaja voi nousta joko institutionalisoituneen kehyksen sisältä tai sen ulkopuolelta, mutta hänen auktoriteettinsa on aina erityislaatuista, joka syrjäyttää niin virallisen kuin peritynkin auktoriteetin, ollen joissain tilanteissa jopa vallankumouksellista. Vuoden 1979 Iranin islamilaisen vallankumouksen johtaja ajatollah Khomein oli McGuiren mukaan hyvä esimerkki tällaisesta karismaattisesta johtajuudesta.⁷⁵

McGuiren mukaan puhdas karismaattinen auktoriteetti on kuitenkin epävakaata ja sitä esiintyy yleensä vain uskonnollisen yhteisön historian alkuvaiheessa. Tällainen auktoriteetti on lisäksi useimmiten sidoksissa yhteisön sille antamaan oikeutukseen. Weberin tavoin myös hän puhuu rutiininomaistumisen prosessista (*routinization*), jonka seurauksena karismaattinen auktoriteetti rutinoituu tai muuttuu jokapäiväiseksi, traditioon perustuvaksi auktoriteetiksi, tai viralliseksi auktoriteetin kyvykkyydeksi. Tämän prosessin myötä yhteisöstä muodostuu lähinnä vain sen omien jäsentensä intressejä palveleva ryhmä. Lisäksi tähän rutiininomaistumiseen liittyy yleensä

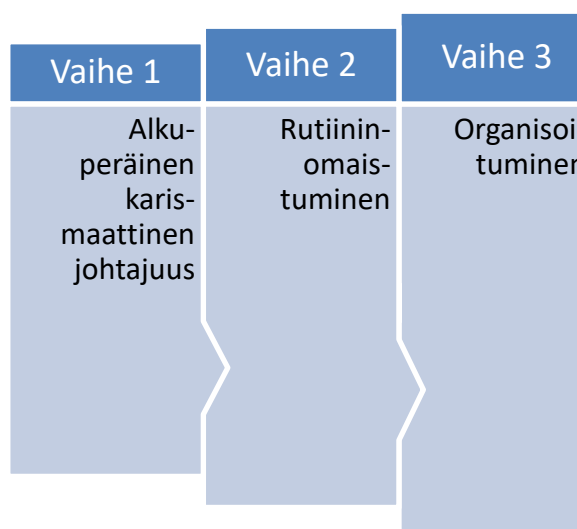
⁷³ McGuire 1997, 244.

⁷⁴ Uusi testamentti 1992, Matteuksen evankeliumin luku 5, jossa tällainen lausuma toistuu yhteensä kuusi kertaa.

⁷⁵ McGuire 1997, 244 – 245.

kompromissien tekoa yhteisön alkuperäisen sanoman kanssa. McGuiren mukaan tämä prosessi on kuitenkin välttämätön sovellettaessa yhteisön alkuperäisiä korkeita ihanteita käytäntöön. Vaikka tämä prosessi McGuiren mukaan väistämättä johtaa yhteisön tai liikkeen staattisiin organisatorisiin muotoihin, se on kuitenkin myös se prosessi, jonka kautta karisma vaikuttaa historian kulkuun ja ottaa paikkansa siinä.⁷⁶

McGuiren mukaan rutiininomaistamisen prosessi kulkee seuraavalla tavalla (kuvio 7):



Kuvio 7: Rutiininomaistamisen prosessin eteneminen.

McGuire viittaa useisiin esimerkkeihin tällaisesta prosessista länsimaisen kirkkohistorian piirissä. Hän mainitsee nimeltä Franciscus Assisilaisen alun perin tuomionjulistuksen sävyttämän toiminnan pohjalta syntyneen fransiskaanimunkkien liikkeen. Päinvastoin kuin monet muut tuon ajan katoliselle kirkolle uhaksi koetut liikkeet, kuten valdolaiset ja kataarit, fransiskaanit sopeutuivat kirkon järjestykseen ja tulivat hyväksytyksi osaksi katolisen kirkon munkki- ja luostarilaitosta. McGuiren mukaan fransiskaani-ideoilla on ollut merkittävä vaikutus katolisen kirkon hurskauselämään. McGuire korostaa tässä rutiininomaistamisen prosessissa yhteisön jäsenten merkitystä niin karismaattisen johtajuuden kuin tämän toiminnan pohjalta syntyneiden ideoiden ja käytäntöjen

⁷⁶ McGuire 1997, 245.

muokkaamisessa. Vastaavia esimerkkejä löytyy muidenkin herätysliikkeiden ja uskontojen, kuten mormonismin ja islamin, piiristä.⁷⁷

2.2.2 Sosiaalipsykologiset johtajuusteoriat

Sosiaalipsykologiset teoriat johtajuudesta ovat myös tutkimukseni kannalta käyttökelpoisia. Teorioiden tai yksittäisten tutkimusten pohjalta voi olla vaikeaa tarkkarajaisesti määritellä, missä alkaa sosiaalipsykologia ja missä se taas päättyy psykologian, sosiologian, kasvatustieteen tai jonkun muun ihmisen käyttäytymistä tutkivan tieteenalan rajalla. Sosiaalipsykologinen näkökulma johtamiseen avaa johtajuuden käsitettä erityisesti ihmisten johtamisen suuntaan, jolloin johtaminen tapahtuu ihmisten välisissä vuorovaikutussuhteissa. Tämä näkökulma johtajuuteen liittyy ihmisten johtamiseen sekä siihen, miten ihmisten ja yhteisön toimintaa hahmotetaan ja miten ryhmän lainalaisuudet toimivat.⁷⁸ Tällöin ryhmän dynamiikan ymmärtäminen on eräs hyvän johtajan ominaisuuksia, koska johtajuus tapahtuu ihmisten välisessä suhteessa eli vuorovaikutuksessa.⁷⁹ Työelämän muutosten myötä myös käsitys johtajuudesta on muuttunut, siirtyen pois johtajan persoonallisuuden käsittelemisestä yhä enemmän käsittelemään itse johtajan käyttäytymistä sekä tarkastelemaan erilaisia johtamisrooleja. Jaetussa johtajuudessa sitä toteuttavat useat tahot eri rooleissa.⁸⁰

Tähän sisältyy myös itsenäiseen asiantuntijatyöhön liittyvä käsite itsensä johtaminen. Samalla johtamisesta on tullut enemmän prosessi, jossa eri osapuolet tahoillaan ohjaavat organisaation toimintaa, kuin rakenne, jossa yksi ohjaa muita. Johtajuuden onnistumiseksi on löydettävä eräänlainen yhteisöllinen yhteisymmärrys arvoista, suunnasta ja keinoista. Johtajuus rakentuu tällöin ennen kaikkea vuorovaikutukselle.⁸¹ Organisaatioiden rakenteiden ja työn luonteen muutos ovat normaalissa työelämässä johtaneet tilanteeseen, jossa johtajuus toteutuu monen erilaisen johtamisroolin kautta. Kotiseurakunnat ovat luonteeltaan orgaanisia ja rakenteeltaan adhokratiivisia, vapaaehtoiseen sitoutumiseen perustuvia yhteisöjä.⁸² Tällöin vuorovaikutustaidot, ryhmädynamiikan ymmärtäminen ja päätös- ja toimeenpanovallan hajauttaminen ovat hyvän johtajan ominaisuuksia.

⁷⁷ McGuire 1997, 245 – 246.

⁷⁸ Pohjanheimo 2012, 25 – 26.

⁷⁹ Pohjanheimo 2012, 27.

⁸⁰ Pohjanheimo 2012, 37.

⁸¹ Pohjanheimo 2012, 38.

⁸² Koivisto 2016, 18; Juuti 2006, 227; Peltonen 2008, 141.

Ryhmän sisäisiä prosesseja tutkittaessa on kerätty johtajuuden eri vaihtoehtoja, jotka ovat tietyn viran haltija, ryhmän käyttäytymisen fokus, sosiometristen valintojen tähti, eniten muihin vaikuttava jäsen ja henkilö, joka todennäköisimmin voi muuttaa ”ryhmän persoonallisuutta”. Tämän pohjalta määriteltynä johtaja on se, joka vaikuttaa positiivisesti ryhmän muihin jäseniin, tai se, jolla on enemmän positiivista vaikutusta muihin kuin näillä häneen.⁸³

Sosiaalipsykologisen johtamistutkimuksen viimeisin, 2000-luvulla esitetty, näkökulma liittyy sosiaalisen identiteetin teoriaan. Sen mukaan ihmisen identiteetti rakentuu kahdesta osasta. Henkilökohtainen identiteetti sisältää ne piirteet, jotka tekevät kustakin yksilöstä ainutkertaisen. Sosiaalinen identiteetti taas koostuu erilaisista ryhmäjäsennyksistä ja yksilölle merkittävistä rooleista. Johtamisen kannalta tärkein havainto sisältyy minimaalista ryhmäjäsennyttä koskeneisiin tutkimustuloksiin. Ihmisen kuuluessa johonkin ryhmään tämä saa hänet tekemään valintoja ryhmän edun näkökulmasta ja näin toimimaan ryhmän hyväksi. Mikäli ryhmän johtaja kykenee vahvistamaan tätä kokemusta ryhmäjäsennydestä, se synnyttää tavoiteltua toimintaa. Johtaminen tapahtuu tällöin ryhmäjäsennyden kautta.⁸⁴ Sosiaalista identiteettiä koskevat tutkimukset viittaavat siihen, että varsin pienillä tekijöillä, kuten ryhmän nimen ja sen yhteisen tavoitteen mainitseminen, tietty kokoontumispaikka ja tietynlainen oppimismateriaali, voidaan vahvistaa haluttua ryhmäidentiteettiä.⁸⁵ Uusien yhteisöjen ja organisaatioiden kannalta tällaiset seikat saattavat olla hyvin merkittäviä. Käytännössä tällainen strategia yhteisön jäsenten sosiaalisen identiteetin vahvistamiseksi voi toteutua omien internetsivujen, itse tuotettujen kirjallisten ja sähköisten julkaisujen ja blogien sekä ryhmälle suunnattujen koulutusten ja kurssien kautta.

Psykologian klassinen johtajatypologia on kolmen erilaisen johtamistavan malli, jossa erotellaan autoritaarinen, ”antaa mennä”- (*laissez-faire* -) sekä demokraattinen johtajamalli. Autoritaarisessa johtajuustyyllissä johtaja keskittää kaikki johtamisfunktiot itselleen ja asettuu psykologisesti ryhmän jäsenten ulko- ja yläpuolelle. Hän määrää toimintasuunnitelman, sanelee työtavat ja toiminnat, niin että jäsenet melkein aina ovat tietämättömiä siitä, mitä seuraavaksi tapahtuu. Tässä mallissa johtaja ei myöskään ilmoita arvosteluperusteitaan antaessaan

⁸³ Soininen et al. 2013, 212.

⁸⁴ Pohjanheimo 2012, 40 – 41.

⁸⁵ Pohjanheimo 2012, 42.

palautetta. Demokraattisessa tyyliässä taas johtaja jakaa johtamisfunktiot ryhmän jäsenten kesken, kannustaa osallistumista ja keskustelua, niin että saadaan aikaiseksi ryhmäpäätös. Ryhmän jäsenet saavat myös itse valita työtoverinsa ja päättää tehtävien jaosta. Johtaja pyrkii myös esiintymään ryhmän tasavertaisena jäsenenä. ”Antaa mennä”-tyylin johtaja ei varsinaisesti huolehdi johtamistoiminnoista, muuten kuin nimellisesti. Ryhmällä on tällöin täydellinen toimintavapaus. Johtaja huolehtii resursseista ja on käytettävissä tarvittaessa.⁸⁶

2.2.3 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Tutkimukseni teoreettisen viitekehysten muodostavat uskontososiologiset teoriat johtajuudesta, joista tukeudun erityisesti Max Weberin sekä Meredith McGuiren teorioihin johtajuudesta. Koska kotiseurakuntaliike uskonnollisena ilmiönä integroituu selvästi myöhäismoderniin kontekstiin, hyödynnän myös sosiaalipsykologisia teorioita johtajuudesta, jotka nousevat myöhäismodernista tilanteesta.

Olen huomionut tutkimuksessani tietyt uskontososiologiset teoriat sekä kotiseurakuntaliikkeelle tyypillisestä teologisesta ajattelusta nousevat opetukset, jotka liittyvät omaan tutkimusaiheeseeni. Ensin mainittuja ovat sosiologian klassikoiden, kuten Troeltschin ja Weberin, organisaatioteoriat, jotka edustavat perinteisiä tapoja luokitella uskonnollisia liikkeitä, kuten kirkko, lahko, tunnustuskunta (denominaatio) ja kultti.⁸⁷ Samoin postmodernit organisaatioteoriat antavat mielenkiintoisia näkökulmia johtajuuteen kotiseurakuntaliikkeen piirissä.⁸⁸ Rajaan nämä teoriat kuitenkin tämän tutkimukseni ulkopuolelle ja keskityn tässä kotiseurakuntaliikkeelle ominaisen johtajuuskäsityksen tutkimiseen eräiden sen johtavien ajattelijoiden tekstien valossa. Jälkimmäiseltä/Tältä alueelta mainittakoon kysymys ”viisitahoisesta palveluvirasta” (*“fivefold ministry”*), joka on nimenomaan uuskarismaattisessa teologiassa suosittu tapa kuvata johtajuutta uskonnollisessa liikkeessä.⁸⁹ Myös

⁸⁶ Helkama et al. 2015, 279. Katso myös Mikko Saastamoisen artikkeli Ryhmätutkimuksen suuntia sosiaalipsykologiassa Pekka Kuuselan v. 2007 toimittamassa kirjassa Sosiaalipsykologia: Yksilöstä yhteiskuntaan (Oy Unipress Ab).

⁸⁷ Furseth & Repstad 2006, 133 – 138. Myös Vainio 2013, 47 – 53 käsittelee näitä perinteisiä tapoja jaotella uskonnollisia yhteisöjä.

⁸⁸ Juuti 2006, 227 ja Peltonen 2007, 141. Omassa kandidaatin tutkielmassani (Koivisto 2016, 12) totesin kotiseurakuntaliikkeen seurakuntanäkemyksen edustavan adhokratiivista organisaationäkemyksestä, mikä myöhäismodernissa tilanteessa on osittain syrjäyttänyt perinteistä byrokraattista ja hierarkkista organisaatiomallia. Katso myös Viljakainen 2016, 27.

⁸⁹ Simson 2004, 102, 110. Simson näkee nimenomaan viisitahoiseen palveluvirkaan perustuvan johtajuuden ratkaisuna seurakuntien rakenteelliseen kasvuun, koska se toimii seurakunnan omia

tämä teema liittyy läheisesti tutkimukseeni ja joudun sitä väistämättä sivuamaan, mutta rajaan sen tutkimukseni ulkopuolelle tässä yhteydessä.

Vaikka tulenkin käsittelemään kysymystä uusien johtajien kouluttamisesta, rajaan tutkimukseni ulkopuolelle sellaiset teemat, kuten mentorointi ja ”*learning community*”-ajattelun.⁹⁰ Ne ovat mielenkiintoisia tutkimusaiheeni kannalta ja joudun niihin pakostakin viittamaan. Tutkimusaiheeni on laaja ja haastava, eikä aiheen rajaaminen ole helppoa.

2.3 Aiempi tutkimus

Kansainvälinen kotiseurakuntaliike on ilmiönä länsimaissa uusi, joten sitä käsittelevää tutkimusta ei ole paljon. Tein oman teologian kandidaatin tutkimukseni missiologian alalta aiheesta ”Neil Colen näkemys seurakunnasta organaisena yhteisönä”.⁹¹ Koska pro gradu-tutkielmani liittyy samaan teemaan, tulen hyödyntämään kandidaatin työtäni.

Olli Viljakaisen Helsingin yliopiston teologiseen tiedekuntaan keväällä 2016 tekemä pro gradu-tutkielma ”Seurakuntakulttuuri - Tapaustutkimus organisaatiokulttuurista evankelis-luterilaisessa seurakunnassa ja vapaaseurakunnassa” on hyödyllinen omaa tutkimustani ajatellen. Viljakaisen tutkimuksen tavoitteena on määrittellä kahden erilaisen seurakunnan, luterilaisen ja vapaaseurakunnan, organisaatiokulttuuria. Hän erittelee näiden seurakuntien hierarkkisia, klaanimaisia, markkinamaisia tai ketteriä piirteitä, ja sitä missä määrin ne näkyvät näiden seurakuntien organisaatiokulttuurissa. Hän myös vertailee näiden kahden seurakunnan tutkimustuloksia suhteessa toisiinsa sekä suhteessa kilpailevien arvojen teoriaan. Hänen tutkimuksensa teoreettisena viitekehysenä on kilpailevien arvojen viitekehys ja Edgar Scheinin organisaatioteoria. Viljakaisen tutkimuksen tulokset on jaettu seurakunnan johtajuuteen ja vuorovaikutukseen, seurakunnan rakenteeseen ja seurakunnan reagointi- ja muutosvalmiuteen, jolloin erityisesti ensin mainittu tulosalue sopii omaan teemaani. Tosin itse en lähesty tutkimusaiheeni, johtajuutta

resursseja organisoiden ja hyödyntäen. Sen nähdään nousevan Paavalin Efesolaiskirjeen 4:11 – 13:n pohjalta. Katso myös McGrath 2000, 236.

⁹⁰ ”*Learning community*”-ajattelusta kristillisessä, evankelikaalissa kontekstissa, katso *Introducing 100 Movements* sekä *3D Movements*.

⁹¹ Koivisto 2016.

kotiseurakuntaliikkeen piirissä, organisaatioteorioiden kautta, kuten Viljakainen tekee⁹², vaan edellä esiteltyjen johtajuusteorioiden kautta.

Sini Sarvanteen Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa v. 2013 tekemä pro gradu-tutkielma ”Taitoa tietää milloin olla hiljaa – taitoa ennakoita, mitä toinen ihminen ehkä tarvitsee: Tunneälykäs johtaminen luovassa projektityössä” on myös mielenkiintoinen oman tutkimukseni kannalta. Se esittelee sekä palvelevaa että transformationaalista johtajuutta, jotka molemmat käsitteet nousevat esille omassa tutkimusaineistossani.

Käytän tutkimusaineistoni ohella tarpeen mukaan teoreettisena tausta-aineistona erilaista johtajuutta käsittelevää kirjallisuutta, joiden pohjana on jokin tieteellinen teoreettinen viitekehys. Näistä useimpien näkökulma johtajuuteen nousee sosiaalipsykologisista teorioista. Osa tästä aineistosta käsittelee johtajuutta yrityselämän tai julkishallinnon, osa taas uskonnollisen viitekehysten, kuten seurakuntatyön, näkökulmasta.

⁹² Viljakainen 2016, 27.

3 Tutkimustehtävä

3.1 Tutkimuskysymys

Tutkimusongelmani on, millainen on johtajuuskäsitys kotiseurakuntaliikkeen piirissä sen johtavien ajattelijoiden tekstien valossa. Tästä seuraavia täsmentäviä tutkimuskysymyksiä ovat:

1. millaisia johtajuustyyppisiä kotiseurakuntaliikkeen piirissä esiintyy?
2. millaisia erityispiirteitä johtajuudella tämän liikkeen piirissä on?

Tutkimukseni ei käsittele johtajuuden ilmenemistä käytännön tasolla, muuten kuin tutkimusaineistoni esittelemien esimerkkien kautta. Johtajuuden ilmeneminen käytännössä kotiseurakuntien elämässä voi kuitenkin olla mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe.

3.2 Tutkimusaineisto

Olen valinnut tutkimuskohteekseni kansainvälisen kotiseurakuntaliikkeen sellaisten johtajien kirjoituksia, jotka tunnustetaan sekä auktoriteettina että inspiraation lähteenä laajalti liikkeen piirissä eri puolilla maailmaa. Tämä näkemykseni perustuu siihen, että tutkimusaineistossani kirjoittajat viittaavat toinen toisiinsa ja käyttävät samaa terminologiaa. Lisäksi sosiaalisen median keskusteluryhmät, kuten *Organic Church Movements* (4132 jäsentä) ja *Super Natural House Church (Church Without Walls International)* (183 jäsentä) sisältävät lukuisia viittauksia näihin kirjoittajiin.⁹³ Tutkimusaineiston valinnan tein oman arviointini perusteella harkinnanvaraisena otantana, jolloin siinä esille tuleva saturaatio on luonnollista seurausta itse aineistosta. Tutkimukseni on empiiristä tutkimusta kirjallisesta aineistosta, joka muodostaa pohjan kotiseurakuntaliikkeen ajattelulle erityisesti länsimaissa. Kirjoittajina ovat Neil Cole, John Fenn, Allan Hirsch, Wolfgang Simson, Roger Thoman ja Frank Viola. Tutkimusaineistoni muodostavat seuraavat kirjat:

- Cole Neil, *Organic Church: Growing Faith Where Life Happens* (2005);
- Cole Neil, *Organic Leadership: Leading Naturally Right Where You Are* (2009);

⁹³ Molemmat ryhmät ovat suljettuja Facebook-ryhmiä, joissa olen jäsenenä. Jäsenmäärät ovat katsotut 05.04.2017.

- Cole Neil, *Church 3.0: Upgrades For the Future of the Church* (2010);
- Cole-Slaw, Neil Colen blogi;
- Fenn John, *Alkuseurakunnan paluu: Avaa ovi Jumalan kirkkaudelle* (2015);
- Hirsch Alan, *The Forgotten Ways: Reactivating the Missional Church* (2006);
- Simson Wolfgang, *Houses that Change the World: The Return of the House Churches* (2004);
- Thoman Roger, *Simple/House Church Revolution* (2008);
- Viola Frank & Barna George, *Pagan Christianity? Exploring the Roots of Our Church Practices* (2002).

Käyttämässäni lähdeaineistossa tutkimukselleni keskeinen johtajuusteema ei ole varsinainen pääaihe, vaan se on usein ikään kuin sisään rakennettuna siihen. Johtajuuteen liittyvä tieto on haettava kotiseurakuntia käsittelevästä kirjallisuudesta yleensä. Hyvänä esimerkkinä tästä on Roger Thomanin teos *Simple/House Church Revolution*, jossa johtajuutta käsitellään lähemmin kahdessa eri luvussa (6. luku, *Disciplemaking Is For Everyone* ja 8. luku, *Empower Others*). Samoin on laita Wolfgang Simsonin kirjan *Houses that Changes the World* kohdalla. Ainoana selkeästi johtajuutta käsittelevänä ja ehkä parhaiten kotiseurakuntaliikkeen teologista ajattelua johtajuuteen liittyen esittelevänä teoksena voidaan mainita Neil Colen kirja *Organic Leadership*. Se toimiikin tutkimusaineistoni tärkeimpänä lähteenä.

Valtaosa tutkimusaineistostani on englanninkielistä, mistä johtuen käytän suoria lainauksia tekstistä englanniksi. Tällä tavoin kirjoittajan alkuperäinen tarkoitus ja sanojen merkitys kyetään säilyttämään mahdollisimman tarkasti. Tutkin siis kotiseurakuntaliikkeen johtajuutta näiden kirjoittajien tekstien valossa englanninkielisessä maailmassa, en esimerkiksi suomalaista kotiseurakuntaliikettä.

Vaikka tutkimusaineistoni saattaakin vaikuttaa suhteellisen pieneltä, tutkimuksen edetessä käy ilmi, miten saturaatioehto täyttyy aineiston osalta. Eri kirjoittajat puhuvat samoin käsittein, käsittelevät samoja teemoja ja ennen kaikkea päätyvät hyvin pitkälle samansuuntaisiin johtopäätöksiin. Saturaation ajatus perustuu ideaan siitä, että tietty määrä aineistoa riittää tuomaan esiin sen teoreettisen peruskuvion, mikä tutkimuskohteesta on mahdollista saada,

edellyttäen että kirjoittajien kokemus- ja kulttuuritausta pysyy suurin piirtein samana.⁹⁴ Oman tutkimusaineistoni kohdalla tämä ehto täyttyy. Kaikilla kirjoittajilla näyttää olevan samantapainen kokemuspohja, josta he ovat lähteneet liikkeelle ja päätyneet samankaltaiseen tilanteeseen, jossa kokevat löytäneensä vastauksia kristillistä seurakuntaa koskeviin kysymyksiin.

3.3 Aineiston analyysi

Tutkielmani on laadullinen ja teoriaohjaava tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu tutkittavien oman näkökulman esille tuominen.

Tutkimuksessa tulkinta jakaantuu koko tutkimusprosessiin eikä tutkimusprosessia ole aina helppoa pilkkoa toisiaan seuraaviin vaiheisiin.⁹⁵ Teen tutkimukseni aineistolähtöisesti, jolloin tutkimusaineiston ”omalle äänelle” annetaan tilaa tulla kuuluville. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa puhutaankin aineistolähtöisestä analyysistä, joka pelkistetyimmillään tarkoittaa teorian rakentamista empiirisestä aineistosta käsin. Laadullisessa tutkimuksessa hypoteesittomuus tarkoittaa sitä, että tutkijalla ei ole lukkoon lyötyjä ennako-olettamuksia tutkimuskohteesta tai tutkimuksen tuloksista.⁹⁶

Puhtaasti aineistolähtöistä analyysiä on pidetty vaikeana toteuttaa, koska ajatus havaintojen teoriapitoisuudesta on yleisesti hyväksytty periaate. Tämän taustalla nähdään olevan ajatus siitä, että ei ole olemassa objektiivisia, ”puhtaita” havaintoja sinällään, vaan jo käytetyt käsitteet, tutkimusasetelma ja määritelmät ovat tutkijan asettamia ja vaikuttavat aina tuloksiin. Tätä problematiikkaa on pyritty ratkaisemaan teoriaohjaavan analyysin keinoin, jossa on teoreettisia kytkentöjä. Ne eivät kuitenkaan pohjautu suoraan johonkin teoriaan tai sitten teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä.⁹⁷

Tutkimukseni on teoriaohjaava sisällönanalyysi, jolloin lähestyn tutkimusaineistoani hyödyntäen uskontososiologia ja sosiaalipsykologia johtajuusteorioita, jotka muodostavat tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen. Tällöin tutkimukseni analyysin logiikassa on kyse abduktiivisesta päättelystä. Aineistoni analyysivaiheessa etenen aluksi aineistolähtöisesti.⁹⁸ Tutkimukseni avulla pyrin aineistosta käsin hahmottamaan, millaista on kotiseurakuntaliikkeen piirissä ilmenevä johtajuus. Muodostan aineistosta erilaisia kategorioita ja

⁹⁴ Eskola & Suoranta 1998, 62 – 63.

⁹⁵ Eskola & Suoranta 1998, 16.

⁹⁶ Eskola & Suoranta 1988, 19.

⁹⁷ Tuomi & Sarajärvi 2009, 96.

⁹⁸ Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.

luokituksia noudattaen induktiivisen analyysin periaatteita. Näin aineistosta voidaan poimia tutkimukseni kannalta tärkeät asiat.⁹⁹

Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, jossa analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Avainajatus on se, että analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja ja harkittuja.¹⁰⁰ Tutkimukseni analyysiosiossa (luvut 4 – 5) johtajuuden alaluokat on koottu edellä mainituin perustein ja ne nousevat suoraan aineistosta.

Alla olevassa taulukossa (Taulukko1) on kuvattuna esimerkki teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä. Alkuperäinen ilmaisu tai lausuma on tutkimusaineistosta poimittu tekstikappale. Pelkistetty ilmaisu on tekemäni analyysi aineistosta. Alaluokan olen johtanut pelkistetyistä ilmaisuista. Yläluokka on johdettu uskontososiologisista ja sosiaalipsykologisista johtajuusteorioista. Tutkimusta tehdessäni olen perehtynyt näihin teorioihin ja ne toimivat tutkimukseni teoreettisena viitekehystenä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetyt ilmaisut	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
”Jeesuksen opetuslapsia oli kaikilla elämän aloilla, kaikissa ammateissa, kaikilla sosioekonomisilla tasoilla. Johtajat palvelivat palveltaviaan kodeista käsin, minkä kautta koko kulttuuri muuttui.” (Fenn 2015, 93)	Jeesuksen opetuslapset Kaikki elämänalat, ammatit ja sosioekonomiset tasot Johtajat palvelivat Johtajuus kodeissa Kulttuurin muutos	Demokrat- tinen johtajuus Palveleva johtajuus Vanhem- muus johtaju- tena	Palveleva johtajuus Vanhem- muus johtajuutena	Johtajuus kotiseura- kunta- liikkeessä Johtajuus kotiseura- kunta- liikkeessä
”Filippos palveli ensin perhettään ja sitten ulospäin muita, niin että kaikki pysyi järjestyksessä ja	Filippos palveli perhettään ja muita Järjestys ja oikeat	Omiaan ensin	Palveleva johtajuus	Johtajuus kotiseura- kunta- liikkeessä

⁹⁹ Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.

¹⁰⁰ Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.

oikeissa mittasuhteissa.” (Fenn 2015, 94)	mittasuhteet säilyivät	palveleva johtajuus		
“If elders are to father house churches, we will simply have to spot and develop potential elders. Elders are people of wisdom and reality and, typically, fathers and mothers of families.” (Simson 2004, 251)	Vanhemmuus isyytenä kotiseurakunnassa Potentiaalisten johtajien löytäminen ja kehittäminen Vanhimmat viisauden ja realismin ihmisinä Isät ja äidit perheissä	Isyys johtajuutena Uusien johtajien kouluttaminen Vanhemmuus isyytenä ja äitiytenä	Vanhemmuus johtajuutena	Johtajuus kotiseurakuntaliikkeessä
“As the ministries of Barnabas and Paul, then Paul and Timothy, or Elijah and Elisha show, apostolic and prophetic ministries produce new people, very much as fathers “give birth” to sons and daughters.” (Simson 2004, 253)	Barnabas, Paavali ja Timoteus Elia ja Elisa Apostolit ja profeetat Uusien ihmisten tuottaminen, niin kuin pojat ja tyttäret syntyvät	Uusien johtajien kouluttaminen Vanhemmuus johtajuutena	Vanhemmuus johtajuutena	Johtajuus kotiseurakuntaliikkeessä

Taulukko 1: Esimerkki sisällönanalyysin toteutumisesta tutkimuksessani.

Taulukosta voidaan erottaa aineiston analyysin eri vaiheet. Alkuperäiset ilmaisut ovat taulukon vasemmassa reunassa. Ne ovat aineistosta otettuja suoria lainauksia, joita olen pelkistänyt. Olen poistanut niistä epäoleelliset seikat, jolloin ne on helpompi yhdistää alaluokkaan toisen alkuperäisen ilmaisun ja pelkistämisen jälkeen. Tämän jälkeen olen tehnyt luokittelua eteenpäin, jolloin yläluokkaan nousee tiettyjä teemoja. Viimeisenä taulukon oikeassa reunassa

näkyvät teemoja yhdistävä tekijä eli pääluokka. Analyysin loppuvaiheessa tuon analyysia ohjaavaksi ajatukseksi edellä mainitun tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen, uskontososiologiset ja sosiaalipsykologiset johtajuusteoriat.¹⁰¹

Tutkimusaineistoni sisältää narratiivista aineistoa, jossa kuvataan perinteisen kirkkokunnan toimintaan turhaantuneen pastorin hengellistä etsintää, joka kriisin kautta muuttuu uudenlaiseksi tilanteeksi kotiseurakuntaliikkeen johtajana. Kutsun tällaista prosessia ”kääntymystarinaksi”. Käytän tämän narratiivisen aineiston tutkimisessa semioottisen sosiologian aktanttimallilla, jota voidaan pitää narratiivisen kieliopin peruskaavana. Mallia on esitelty Korhosen ja Oksasen artikkelissa *Kertomuksen semiotiikka*, johon tutkimuksessani tukeudun. Artikkelini sisältyy Sulkusen ja Törrösen toimittamaan teokseen *Semioottisen sosiologian näkökulmia*. Aktanttimalli on käsitteellinen apuväline, jolla jäsenän tutkimusaineistoni merkitysulottuvuuksia. Tarina-analyysissä käytettyä aktanttimallia voidaan pitää narratiivisen kieliopin peruskaavana. Se perustuu lähettäjän ja vastaanottajan, subjektin ja vastaanottajan sekä auttajien ja vastustajien välisille suhteille. Aktantit ovat yleisiä, kaikissa tarinoissa toistuvia suhdekategorioita. Mallin ydin on subjektin ja objektin välinen suhde, jonka ympärille muut aktantit ryhmittyvät.¹⁰² Avaan aktanttimallin toimimista tarkemmin luvussa 5.1., jossa käsitelen ”kääntymystarinoita” osana kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemystä.

3.5 Tutkimuseettiset kysymykset

Oma suhteeni tutkimusaiheeseen on läheinen, joten sitä on hyvä kirjoittaa auki. Oma hengellinen taustani on ollut yli 40 vuoden ajan evankelikaalissa ja karismaattisessa kristillisyydessä. Olen itse ollut aktiivisesti mukana kotiseurakuntayhteisössä omalla kotipaikkakunnallani yli 12 vuoden ajan. Toimin myös muuten valtakunnallisella tasolla suomalaisessa kotiseurakuntaliikkeessä. Olen vahvasti sitoutunut kotiseurakuntaliikkeen arvoihin ja periaatteisiin, jotka näen edistämisen ja eteenpäin siirtämisen arvoisina. Olen henkilökohtaisesti tavannut tutkimusaineistoni kirjoittajista Neil Colen, John Fennin ja Wolfgang Simsonin, joista erityisesti Cole on vaikuttanut omaan ajatteluuni.

Tätä taustaa vasten ymmärrän oman subjektiivisuuteni tunnistamisen ja tunnustamisen tärkeyden. Tutkijana pyrin olemaan sekoittamatta omia

¹⁰¹ Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.

¹⁰² Sulkunen & Törrönen 1997, 57 – 58.

uskomuksiani, asenteitani tai arvostuksiani valitsemaani tutkimuskohteeseen. Haluan antaa tutkimusaineistonani olevan kirjallisuuden puhua itse puolestaan ja kommunikoida valitsemieni johtajuusteorioiden kanssa. Objektiivisuus tieteellisessä tutkimuksessa syntyy oman subjektiivisuuden tiedostamisesta, joka on tietenkin ideaalinen, mutta sinänsä tärkeä tavoite.¹⁰³ Tarvittava tutkimuksellinen etäisyys ja objektiivisuus syntyy toisaalta tutkijan omasta teoreettisesta pohdinnasta ja toisaalta hänen lukeneisuudestaan.¹⁰⁴

Tutkimuskohteen tuntemisesta sisältäpäin voi olla hyötyä tutkimuksen tekemiselle. Tällaisesta asetelmasta onkin todettu olevan tiettyjä etuja kvalitatiivisen tutkimuksen teossa. Tutkijalla on tällöin jo ikään kuin valmiina laaja tuntemus tutkimuskohteesta. Tämän ansiosta hän voi saada esille paremmin ja helpommin informaatiota, kuin kohdetta ulkoapäin lähestyvä tutkija. Uskontososiologisessa keskustelussa on todettu, että vain uskonnolliset ihmiset itse voivat parhaiten ymmärtäen ja selittävästi tutkia uskonnollisia ilmiöitä. Toisaalta ongelmaksi voi tulla tilanne, jossa tutkija, itse uskonnon harjoittajana, pyrkii tuomaan esiin vain oman uskonnontulkintansa mukaisia tutkimustuloksia. Kysymys tutkijan täydellisestä neutraliteetista jää kuitenkin aina jossain määrin auki.¹⁰⁵ Tutkijan etäännyttäminen itse kohteesta on tärkeää analytytisuuden varmistamiseksi.

Itse olen pyrkinyt ratkaisemaan tähän liittyvän problematiikan siten, että pyrin rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen tutkimuksessani. Teen tämän sekä omaa tutkimuksellista orientaatiotani että tutkimuskohdettani kunnioittaen.¹⁰⁶ Ymmärrän kaikkien osapuolien kannalta parhaan ratkaisun olevan saada tutkimuksen kautta esille mahdollisimman objektiivista ja relevanttia informaatiota kotiseurakuntaliikkeen piirissä ilmenevästä johtajuudesta.

¹⁰³ Eskola & Suoranta 1998, s. 17.

¹⁰⁴ Eskola & Suoranta 1998, s. 35.

¹⁰⁵ Furseth & Repstad 2013, s. 205 – 206.

¹⁰⁶ Tuomi & Sarajärvi 2009, 132 – 133.

4 Kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemykset

4.1 Palveleva ja kollektiivinen johtajuus

Tutkimusaineistoni pohjalta kotiseurakuntaliikkeen johtajatyypit voidaan tiivistää kolmeen johtajuustyyppiin. Nämä ovat johtajuuden eri ulottuvuuksia määritteleviä ilmaisuja. Seuraavassa kuviossa kuvaan tutkimustuloksiani tältä osin kiteytetysti (kuvio 3).



Kuvio 3: Kotiseurakuntaliikkeen johtajuustyytit.

Kirjassaan *Simple/House Church Revolution* Roger Thoman tuo esille sen kotiseurakuntaliikkeen piirissä yleisen käsityksen, että ei ole olemassa mitään erityistä pappisluokkaa, vaan jokaiselle uskovalle on annettu tehtäväksi seurakunnan rakentaminen. Johtajuuden rooli tässä missiossa nähdään muiden voimaannuttamisena.¹⁰⁷ Pääpaino on siis muiden voimaannuttamisessa, ei omassa voimaantumisessa. ”Muilla” tarkoitetaan tässä seurakunnan jäseniä, joiden lahjoja tulee kunnioittaa, jotka tulee nähdä myös pappeina, jotka myös voivat kuulla Jumalaa ja joiden palvelua tulee edistää.¹⁰⁸ Palveleva johtajuus on tarkoitettu siis ensisijaisesti yhteisön omille jäsenille, mikä seikka herättää kysymyksen yhteisön sulkeutuneisuudesta. Myös Neil Cole toteaa omassa blogissaan johtajan elämän tärkeimpiä asioita olevan muiden voimaannuttaminen. Hän liittyy tämän seikan yhteisöllisyyteen ja toteaa länsimaisen ajattelutavan olevan liian yksilökeskeinen

¹⁰⁷ Thoman 2008, 41. Myös Cole 2009, 104 – 105 ja 107 viittaa tähän samaan asiaan.

¹⁰⁸ Thoman 2008, 43.

tässä suhteessa.¹⁰⁹ Thoman ja Cole eivät puhu vain kaikkien uskovien yleisestä pappeudesta, vaan jokainen uskova nähdään myös potentiaalisena johtajana.

Johtajuutta ei nähdä autoritaarisena, koska käsitys Jumalan valtakunnasta on tietynlainen. Se on ylösalaisin oleva valtakunta, jossa suurin palvelee muita ja viimeisimmät asetetaan ensimmäisiksi. Seurakunta ei ole rakenteeltaan hierarkkinen, kuten sotilaallinen, hallinnollinen tai kunnallinen organisaatio, jotka perustuvat siihen, että toinen on arvoasteikossa toisen yläpuolella. Tällaiset näkemykset eivät kotiseurakuntaliikkeen edustajien mukaan vastaa Jumalan valtakunnan luonnetta, eikä palvele tämän mukaista johtajuusnäkemyksiä. Tätä näkemyksiä perustellaan Uudessa testamentissa Matteuksen evankeliumissa esitetyllä johtajuusnäkemyksellä, joka kuvaa johtajuutta muita palvelevana ominaisuutena.¹¹⁰ Thoman edustaa kotiseurakuntaliikkeelle tyypillistä tapaa kääntää monet perinteiset seurakuntaa koskevat käsitteet ja käytännöt pääläelleen. Tämä koskee myös johtajuutta sen piirissä. Palvelevan johtajuuden takana näyttävät olevan johtajan omat arvot, josta nousee tietynlainen johtamisfilosofia.¹¹¹ Tutkimusaineistossani toistuu perinteisten toimintatapojen ja käytäntöjen haastaminen muutokseen, mikä ilmenee myös sen johtajuuskäsityksessä.

Thomanin mukaan Jumalan valtakunta on elävä, hajautettu verkosto, joka edustaa vaihtoehtoista mallia hierarkkiselle ylhäältä alaspäin etenevälle organisaatiomallille. Hänen mukaansa elävä ja orgaaninen verkosto kasvaa ja toimii epävirallisesti ja luonnollisesti ja sitä on hyvin vaikea kontrolloida ulkoapäin, koska se elää omaa elämäänsä. Tämä vaikuttaa väistämättä myös yhteisön näkemykseen johtajuudesta. Kotiseurakuntien voi olla hyvin vaikea hyväksyä oman yhteisön ulkopuolelta tulevaa johtajuutta. Moderniksi esimerkiksi verkostomallisesta systeemistä Thoman ottaa internetin, jolla ei myöskään ole keskitettyä johtoa tai hallintoa.¹¹²

Tältä pohjalta Thoman kysyy, millaista johtajuutta elävä, hajautettu systeemi edellyttää. Vastauksena hän viittaa edellä mainittuihin Jeesuksen

¹⁰⁹ Cole-Slaw, *The Way To Live Is To Die*. Toisaalla blogissaan Cole (*Ideally, Change Is Not Option But Norm*, 03.04.2014) liittää voimaannuttamiseen myös vanhasta toimintatavasta poisoppimisen käsitteen: ”Unlearning is as important as learning for empowering the missional church.”

¹¹⁰ Thoman 2008, 41. Thoman viittaa tässä Matteuksen evankeliumin 20. luvun jakeisiin 25-28.

¹¹¹ Thomanin ohella myös Cole puhuu Jumalan valtakunnasta ”ylösalaisin olevana” todellisuutena. Cole 2009, 164 – 165, 169.

¹¹² Thoman 2008, 42. Katso myös Cole 2005, 41: “The kingdom of God is ment to be decentralized, but people tend to centralize.”

sanoihin Matteuksen evankeliumin 20. luvussa. Hänen mukaansa johtajuus ei ole ylhäältä alaspäin tapahtuvaa kontrollointia, vaan muiden palvelemista ja voimaannuttamista, jolla hän tarkoittaa muiden nostamista, tukemista ja rohkaisemista.¹¹³ Wolfgang Simson mainitsee toisten voimaannuttamisen tapoina muiden kyvykkyyteen uskomisen, jonka pohjalta seuraa auktoriteetin delegointi heille, heidän valtuuttamisensa ja johtajuuden siirtämisen heille. Vastaavasti tapoja, joilla voidaan pilata toisten toimintamahdollisuudet ja kyvykkyys, ovat heidän kiinnittämisenä johtajaan itseensä, heihin kohdistuvat alamaisuuden vaatimukset, heidän sitomisensa osaksi johtajan omia suunnitelmia sekä kiinnipitäminen omasta asemastaan.¹¹⁴

Sekä Thoman että Simson korostavat myös tämän saman periaatteen opettamista ja siirtämistä eteenpäin muille yhteisön jäsenille, mikä on usein toistuva ajatus kotiseurakuntaliikkeen piirissä.¹¹⁵ John Fennin mukaan se, että Jeesuksen viimeinen ohje johtajuudesta oli opetuslasten jalkojen peseminen, korostaa sitä, miten johtajuus palvelee enemmän kuin ottaa vastaan palvelua.¹¹⁶

Thomanin esitys tuo esille palvelevan johtajuuden merkityksen, mutta se on myös osoitus siitä, miten yhteisön organisatorisilla rakenteilla on suora vaikutus käsitykseen johtajuudesta. Simson puhuu muita yhteisön jäseniä voimaannuttavien rakenteiden kehittämisestä, joille on ominaista muiden voimaannuttamiseen tähtäävät käytännöt.¹¹⁷ Monet kotiseurakuntaliikkeen edustajista, kuten Thoman, Neil Cole ja Frank Viola, puhuvat seurakunnan ”oikeasta DNA:sta”¹¹⁸, joka mahdollistaa menestyvän ja laajenevan uskonnollisen liikkeen. Palveleva johtajuus nähdään yhtenä selityksenä tällaiseen uskonnolliseen liikehdintään, koska se heidän mukaansa mahdollistaa rajattoman, dynaamisen kasvun. Thomanin mukaan muita yhteisön jäseniä palveleva johtajuus on menestyvän, hajautetun verkoston DNA:n ytimessä.¹¹⁹ Cole myös korostaa organisatoristen rakenteiden pysymistä matalana ja ohuena, jolloin vältetään

¹¹³ Thoman 2008, 43.

¹¹⁴ Simson 2004, 208. Katso myös Cole 2009, 164, joka määrittelee orgaanisen johtajuuden periaatteen samalla tavoin kuin Simsonkin: ”*We will find that leaders are to lead, follow and get out of the way.*”

¹¹⁵ Thoman 2008, 43, Simson 2004, 254.

¹¹⁶ Fenn 2015, 89.

¹¹⁷ Simson 2004, 207.

¹¹⁸ Käsite ”seurakunnan DNA” on hyvin yleinen kotiseurakuntaliikkeessä. Cole 2005, 115 määrittelee DNA:n englannin kielisin termein: D = *Divine Truth*, N = *Nurturing Relationships*, A = *Apostolic Mission*. Tällä tarkoitetaan orgaanisen seurakunnan koostumusta ja ydintä, joka mahdollistaa sen elinvoimaisuuden ja lisääntymiskyvyn. Katso myös Koivisto 2016, 9 – 10.

¹¹⁹ Thoman 2008, 43, Cole 2005, 115, Viola & Barna 2002, 263.

hierarkkisen systeemin syntyminen.¹²⁰ Tämäkin Colen korostus tuo esille kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemyskäsityksen kollektiivisen luonteen; johtajuus ei ole yksilöjohtajuutta, vaan seurakunnan johtajia on useita.

Palvelevan johtajuuden arviointia

Palvelevaa johtajuutta voidaan pitää tyypillisenä kristillisen johtajan ominaisuutena, kuten Jeesus Markuksen evankeliumissa opettaa.¹²¹ Uuden testamentin syntyaikana sitä pidettiin kuitenkin täysin yleisen käsityksen vastaisena. 300-luvulla eaa. vaikuttaneen Platonin kysymys, ”kuinka ihminen voisi olla onnellinen palvellessaan muita?”, kuvastaa hyvin myös tuon ajan ajattelutapaa.¹²² Mielenkiintoista on huomata se, miten uskontososiologisista johtajuusteorioista ei löydy vastaavuutta tälle palvelevan johtajuuden käsitteelle. Tämä on sikäli mielenkiintoista, että uskontososiologian klassikot, kuten Max Weber, olivat kuitenkin eläneet kristinuskon vaikutuspiirissä Euroopassa.

Palvelevan johtajuuden tärkeänä ulottuvuutena nähdään kotiseurakuntaliikkeen piirissä ”muiden voimaannuttaminen”, jossa muut seurakunnan jäsenet ja heidän tarpeensa ovat keskiössä. Johtajuusnäkemyksessä korostuu yleisen pappeuden periaate. Voimaannuttaminen tarkoittaa ennen kaikkea muiden nostamista, tukemista ja rohkaisemista. Käytännössä toisten voimaannuttamisen tapoina mainitaan muiden kyvykkyyteen uskomisen, jonka pohjalta seuraa auktoriteetin delegointi muille, heidän valtuuttamisensa ja johtajuuden siirtäminen heille. Päinvastaisina toimintatapoina mainitaan heidän kiinnittämisenä johtajaan itseensä, heihin kohdistuvat alamaisuuden vaatimukset, heidän sitomisensa osaksi johtajan omia suunnitelmia sekä kiinnipitäminen omasta asemastaan. Tässä voidaan nähdä kriittinen suhtautuminen voimakkaan karismaattisen yksijohtajuusmallin aiheuttamia lieveilmiöitä kohtaan.

Toisaalta kotiseurakuntaliikkeen piirissä on kehitetty palveluja, joiden tarkoituksena on tukea paikallisten yhteisöjen ja verkostojen toimintaa. *Church Multiplication Associates* on esimerkki tällaisesta resurssista, joka ei ole kirkkokunnallinen, paikallinen tai kansallinen, vaan hajautettu koko liikettä palveleva työmuoto. Sen käyttämiseen ei sisälly mitään lojaalisuusvaatimuksia tai velvoitteita.¹²³

¹²⁰ Cole 2010, 89.

¹²¹ Uusi testamentti 1994, Mark. 10:42 – 45.

¹²² Elstad 2011, 17 – 18.

¹²³ Cole 2010, 71.

Toisaalta voidaan kysyä, eikö yhteisössä tapahtuva vallankäyttö ilmene käytännössä juuri siinä, keitä halutaan voimaannuttaa? Etenkin Roger Thomanilla toistuu ajatus vanhasta paradigmasta irti pääsemisestä, millä hän tarkoittaa ”ihmiskontrollista” ja ”hierarkkisen organisaation kontrollimekanismeista” vapautumista. Hänen mukaansa Jumalan valtakunta sen sijaan on hajautettu verkosto, jossa ei ole keskitettyä johtoa.¹²⁴ Tässä ajattelussa voidaan nähdä myöhäismodernille ajalle ominainen eetos pyrkiä eroon uskonnollisesta ja organisatorisesta vallankäytöstä ja auktoriteetista.

Thoman korostaa Pyhään Henkeen luottamista inhimillisen vallankäytön sijasta.¹²⁵ Kuitenkin juuri tähän tilanteeseen saattaa liittyä piilossa olevaa vallankäyttöä, koska joku kuitenkin aina määrittelee jumalallisen ilmoituksen oikeellisuuden uskonnollisessa yhteisössä. Johtajan oma subjektiivinen kokemus ”Hengen puheesta” korostuu ja asettuu helposti jumalallisen ilmoituksen asemaan. Tätä taustaa vasten Thomanin ajatus siitä, että inhimillisen kontrollin puute sinänsä jo mahdollistaa jumalallisen kontrollin olemassaolon¹²⁶ tuntuu idealistiselta. Tästä tosin herää kysymys, mihin tällainen pelko ja epäluulo auktoriteetteja kohtaan perustuu: omiin tai muiden kokemuksiin vai tietynlaiseen historiankäsitkseen? Tällainen asenne auktoriteetteja ja hierarkioita kohtaan näyttää olevan myöhäismodernille ajattelulle ominaista. Tutkimusaineistoni perusteella kotiseurakuntaliike länsimaissa on näiltä osin selvästi integroitunut tähän ajatteluun, kun sen piirissä halutaan ottaa etäisyyttä vallan väärinkäyttöön. Ongelmaksi muodostuu kuitenkin helposti se, että edellä esitetyn tavoin joku muu vain täyttää näin syntyneen valtatyhjiön. Fenn kuitenkin toteaa, että vallankäyttö tapahtuu aina palvelijuuden ja vastuullisuuden kautta Jeesuksen esimerkin mukaisesti.¹²⁷

Uuden testamentin professori Gordon D. Fee määrittelee voimaantumisen Pyhän Hengen vaikuttamaksi Jumalan läsnäoloksi, joka ilmenee käytännössä sekä yliluonnollisina ihmeinä että kestävyytinä erilaisissa vastoinkäymisissä. Feen näkemys perustuu hänen tulkintaansa Paavalin käsityksestä Pyhästä Hengestä, joka perustuu Jumalan olemukseen ”voimana Jumalana”. Kristittyä ei ole jätetty maailmaan yksin, oman voimansa varaan uskossaan Jumalaan tai kristillisen

¹²⁴ Thoman 2008, 42, 44.

¹²⁵ Thoman 2008, 43.

¹²⁶ Thoman 2008, 45.

¹²⁷ Fenn 2015, 122.

elämänsä vaelluksessa.¹²⁸ Feen näkemystä voidaan pitää evankelikaalin teologian mukaisena tulkintana voimaantumisenesta.

Humanistisen määritelmän voimaantumisenelle antaa tohtorin väitöskirjassaan Salme Mahlakaarto. Voimaantuminen tai valtaistuminen tarkoittaa hänen mukaansa prosessia, jossa yksilö tai yhteisö saa voimaa, energiaa ja voimavaroja omaan elämäänsä. Sitä voidaan luonnehtia aktiiviseksi ja osallistavaksi prosessiksi, jossa yksilöt, yhteisöt ja organisaatiot pystyvät paremmin kontrolloimaan itseään ja toimintaansa ja saavat sosiaalista oikeutta ja kykyä vaikuttaa asioihin. Yksilön ja yhteisön voimaantuminen liittyvät toisiinsa siten, että yksilön voimaantuminen rakentuu koko organisaation voimaannuttavien elementtien ja yhteisöllisten voimavarojen yhteistuloksena. Kyse on molemminpuolisesta dynaamisesta prosessista, jossa keskeistä on vastavuoroisuus.¹²⁹

Nämä molemmat näkökulmat tulevat esille tutkimusaineistossani, jolloin muiden voimaannuttamista voidaan tarkastella molemmilta kannoilta. Kotiseurakuntaliikkeen teologiaa voidaan luonnehtia maltillisen karismaattiseksi, jota kuvastaa hyvin Feen edellä esittämä voimaantumisen määritelmä. Myös Mahlakaarton esittämä yhteisöllinen näkemys tulee esille tutkimusaineistossani, kun johtajan elämän tärkeimpinä asioina nähdään olevan muiden voimaannuttaminen. Tämä liitetään nimenomaan yhteisöllisyyteen, jonka tarpeen perusteluna voidaan perustellusti pitää länsimaisen ajattelutavan liiallista yksilökeskeisyyttä. Kyse olisi siis vastareaktiosta myöhäismodernin ajan individualismille.

Palvelevan johtajuuden idea tulee esille sosiaalipsykologisissa johtajuusteorioissa, joissa se perustuu johtajan haluun ensisijaisesti palvella ja huolehtia toisten hyvinvoinnista. Tämän näkökulman mukaan suuret johtajat ovat päässeet arvostettuun asemaansa, koska heillä on halu auttaa muita. Todellinen

¹²⁸ Fee 1995, 8.

¹²⁹ Mahlakaarto 2010, 25, 29. Katso myös Siitonen 1999, 91 – 93. Siitonen toteaa, että suomennos ”voimaantuminen” vastaa parhaiten englannin *empowerment*-käsitteeseen keskeisesti sisältyvää ihmisestä itsestään lähtevää voimaantumisen prosessin luonnetta. Hän toteaa myös, että termillä ei ole vielä vakiintuneita suomenkielisiä vastineita. Termi on käännetty ja sitä on käytetty seuraavissa merkityksissä: voimistaminen, henkinen vahvistuminen, toimintakykyisyyden lisääminen, voimavarojen vapauttaminen ja itsensä kykyneväksi tekeminen. Verbi *empower* tarkoittaa vallan antamista ja kykeneväksi tekemistä. *Empowerment*-käsitettä käytetään myös valtuuttamisen merkityksessä, kun pohditaan johtajan tehtävää tiedon luomisen mahdollistamisessa ja edistämässä. Valtuuttaminen kuuluu tähän prosessiin oleellisena osana. Se on vallan luovuttamista, toiminnan ja aloitteellisuuden sallimista, resurssien antamista ja luottamusta. Käsitteet valtautuminen tai valtauttaminen ja *empowerment* ovat myös toistensa synonyymeja.

johtajuus syntyy esimerkillisestä eettisestä toiminnasta, jonka seurauksena henkilön ympärille muodostuu uskollinen kannattajien ja alaisten joukko. Palvelevassa johtajuudessa ihmiskeskeinen tyyli yhdistyy haluun huolehtia monipuolisesti alaisten hyvinvoinnista. Saman tyyppistä syvällisempää yhteisöllisen hengen rakentamista on korostettu myös organisaation hengellisyyden koulukunnassa, jonka mukaan työyhteisön henkisen ilmapiirin ja tietoisuuden tason nostaminen on eräs keskeisimmistä johtajuuden haasteista nykyisessä työelämässä.¹³⁰ Tämä johtajuuden ulottuvuus, johtajan palvelualltius tarkoittaa sekä työntekijöiden että asiakkaiden tarpeiden tunnistamista ja niihin vastaamista. Sekulaarissa työelämässä nämä liittyvät yhteisön sisäiseen viestintään sekä niihin työkaluihin, joilla työntekijät varustetaan. Nämä on nähty tutkimuksessa johtajan tärkeinä esimies- ja työyhteisöaitoina.¹³¹ Vaikka nämä esimerkit ovat sekulaarista työelämästä, niillä on yhtymäkohtia johtajuuteen uskonnollisessa yhteisössä.

Palvelevan johtajuuden idean voidaan nähdä tulevan esille myös demokraattisessa johtajatyypissä, joka on yksi kolmesta johtajatyypistä klassisessa johtajuusteoriassa psykologiassa. Se perustuu Lippittin ja Whiten kehittämään kolmen erilaisen johtajatyypin malliin, jotka ovat autoritaarinen, demokraattinen ja ”antaa mennä” (*laissez-faire*-) – tyyppi. Demokraattisessa johtajuudessa johtaja jakaa johtamisfunktiot ryhmän jäsenten kesken, kannustaa muiden osallistumista ja pyrkii esiintymään ryhmän tasavertaisena jäsenenä. Tämän pohjalta voidaan olettaa demokraattisen johtajuuden olevan parhaiten kotiseurakuntakontekstiin sopiva johtajuustyyli. Neil Colen esittämässä orgaanisen johtajuuden mallissa voidaan myös nähdä viitteitä ”antaa mennä”-johtajuudesta, jolle on ominaista se, että johtaja osallistuu ryhmän toimintaan mahdollisimman vähän, jolloin ryhmällä ja yksilöllä on täydellinen toimintavapaus.¹³² Cole korostaa orgaanisen verkoston luonnetta nimenomaan hajautettuna (*decentralized*) organisatorisena mallina, jossa johtajuuden hahmottaminen voi olla jopa vaikeaa. Cole näkee tällaisessa mallissa periaatteessa enemmän hyötyjä kuin haittoja, jolloin vastuunkantaminen jakaantuu usealle eri henkilölle. Lisäksi sen painostaminen ulkoapäin voi olla hyvin vaikeaa.¹³³ Kyse on tällöin kollektiivisesta, jaetusta johtajuudesta.

¹³⁰ Peltonen 2008, 149 – 150.

¹³¹ Sarvanne 2013, 53, Goleman et al. 2002, 39.

¹³² Helkama et al. 2015, 279.

¹³³ Cole 2010, 131.

Autoritaarinen johtaja määrää organisaation toimintasuunnitelman, sanelee jokaisen vaiheen työmetodit ja toiminnot, niin että jäsenet melkein aina ovat tietämättömiä siitä, mitä seuraavassa vaiheessa tapahtuu. Autoritaarisessa johtajuusmallissa johtaja myös määrää kullekin jäsenelle tämän omat työtehtävät ja työtoverit. Palautetta antaessaan johtaja ei ilmoita arvosteluperusteitaan ja pysyy muutenkin erillään ryhmän toiminnasta.¹³⁴ Tutkimusaineistoni perusteella autoritaarisen johtajuusmallin piirteitä ei löydy kotiseurakuntaliikkeen piiristä. Autoritaarisesta johtajuudesta puuttuvat avoimuus, läpinäkyvyys ja yhteisöllisyys, joita aineistoni pohjalta pidetään tärkeinä arvoina kotiseurakuntien piirissä.

Tutkimusaineistossani esille tuleva palvelevan johtajan malli avaa johtajuuden käsitettä sosiaalipsykologiseen näkökulmaan päin ja erityisesti ihmisten johtamisen suuntaan. Johtaminen tapahtuu nimenomaan ihmisten välisten vuorovaikutussuhteiden kautta, jolloin siihen sisältyy muiden palveleminen. Ryhmän dynamiikan ymmärtäminen, hallitseminen ja kehittäminen on toimivan johtajuuden tärkeä ominaisuus.¹³⁵ Thomanin nimeämät palvelevan johtajuuden periaatteet – muiden voimaannuttaminen, tukeminen ja rohkaiseminen – voidaan tässä yhteydessä nähdä välttämättöminä työyhteisötaitoina, joita nykypäivän johtajalta edellytetään. Sosiaalipsykologisissa johtajuusteorioissa johtajuus nähdään osana yhteisön vuorovaikutussuhteita ja yhdessä rakennettuja merkityksiä, jolloin puhutaan johtamisesta merkityksen näkökulmasta.¹³⁶ Pelkkä johtajan asema tai status eivät enää riitä tulokselliseen johtamiseen, vaan johtajalta vaaditaan hyviä ihmissuhdetaitoja ja inhimillisten ilmiöiden ymmärtämistä. Jos johtajuus aiemmin nähtiin hyvin suorituspainotteisena ja yksilökeskeisenä, korostetaan nyt johtajan roolia muiden valtuuttajana ja yhteisöllisen tietämyksen esiin kutsujana.¹³⁷

4.2 Vanhemmuus johtajuutena

Toista tutkimusaineistostani esiintyvää johtajuustyyppiä voitaisiin kutsua vanhemmuusjohtajuudeksi. Tähän viittaavat monet perheeseen liittyvät käsitteet. John Fennin mukaan perhe on se alkuperäinen konteksti, jossa kristittyjen yhteyttä on tarkoitus harjoittaa. Kristinusko levisi hänen mukaansa kodista kotiin tämän alkuperäisen toiminta-ajatuksen mukaisesti. Perheet myös tukivat toisiaan

¹³⁴ Helkama et al. 2015, 279.

¹³⁵ Pohjanheimo 2012, 27.

¹³⁶ Mönkkönen & Roos 2009, 108.

¹³⁷ Mönkkönen & Roos 2009, 110.

muodostaen elävän, orgaanisen verkoston. Fennin mukaan monet Uuden testamentin kuvat seurakunnasta uskovien perhemäisenä yhteisönä korostavat tätä seikkaa. Näin ollen useat Uuden testamentin sisältämistä ohjeista seurakunnalle avautuvat parhaiten tätä kautta. Seurakunnan perusyksikkönä kodin on tarkoitus olla ”hoivaamisen, turvallisuuden ja rakkauden paikka” vastakohtana ”pyramidin kaltaiselle poliittiselle rakennelmalle”.¹³⁸

Fennin näkemyksen kodista ja perheestä seurakunnan perusyksikkönä voidaan sanoa olevan idealistinen, eikä se välttämättä vastaa todellisuutta myöhäismodernissa kontekstissa. Fennin näkemyksen taustalla näyttää olevan perinteinen näkemys ydinperhemallista, jossa alkuperäisen isän ja äidin lisäksi on omia, biologisia lapsia. Toisaalta Neil Cole näyttää edustavan tässä suhteessa hieman erilaista näkökantaa. Hän puhuu ydinperhettä laajemmasta yhteisöstä, josta Uudessa testamentissa käytetään nimitystä *oikos*. Sana viittaa perhekuntaan, johon kuuluivat myös isovanhemmat, naimattomia sisaruksia, palvelijoita ja orjia. Toisinaan *oikos* saattoi käsittää myös ystäviä ja työtovereita. Esimerkkinä tästä Cole käyttää roomalaisen upseerin Korneliuksen perhekuntaa, jonka tämä kutsui koolle apostoli Pietarin tullessa vierailemaan hänen kotiinsa.¹³⁹

Colen mukaan *oikos* tarkoittaa ihmisten sosiaalisten suhteiden verkostoa, joka agraariyhteisössä on biologisin perustein määrittävä perhe ja suku, mutta joka urbaanissa ympäristössä rakentuu muilla perusteilla. Ihmiset eivät enää rakenna sosiaalista elämäänsä perheen, vaan vaikkapa samanlaisen mielenkiinnon kohteiden ympärille. *Oikos* ei enää koostukaan sukulaisista, vaan ystävistä, jotka ovat kiinnostuneita ja harrastavat samoja asioita tai tekevät samaa työtä.¹⁴⁰ Tämä Colen *oikos*-käsite kuvaa paremmin myöhäismodernin kontekstin verkostojen syntymekanismia.

Tutkimusaineistoni perusteella kotiseurakuntaliikkeen yhteisöllinen rakenne pyrkii olemaan orgaaninen ja verkostomainen. Tämä seikka vaikuttaa selvästi näkemykseen johtajuuden luonteesta. *Simple Church European* tilastojen mukaan kotiseurakuntien koko on keskimäärin 11 henkeä yhteisössä.¹⁴¹ On ymmärrettävää, että tämän kokoisissa pieniyhteisöissä johtajuudelta edellytetään henkilökohtaisuutta, autenttisuutta ja valmiutta palvella muita. Vahvasti

¹³⁸ Fenn 2015, 93 – 94, samoin Cole 2007, 172.

¹³⁹ Cole 2005, 163. Cole viittaa Apt. 10:22 – 27:n.

¹⁴⁰ Cole 2005, 163.

¹⁴¹ *Simple Church Europe* 2010, 4.

autoritaarinen johtajuus ei toimi tällaisessa kontekstissa, etenkin jos yhteisö haluaa olla ulospäin suuntautunut eli missionaalinen.

Koti ja perhe nähdään seurakunnan perusyksikkönä, jolloin johtajuus on peruluonteeltaan vanhemmuutta, isyyttä ja äitiyttä. Tällöin erilaiset ulkonaiset ja muodolliset seikat johtajuudessa näyttävät menettävän merkitystään. Vastaavasti johtajan luonne ja lahjat korostuvat. Näin näyttää tapahtuvan etenkin siinä yhteisöllisen elinkaaren alkuvaiheessa, jossa kotiseurakuntaliike monissa länsimaissa tällä hetkellä on.

Tässä tulee esille myös kotiseurakuntaliikkeelle ominainen ajatus ”paluusta alkuseurakuntaan”, joka ilmenee raamatullisten termien, kuten ”vanhin” tai ”paimen”, käyttämisenä, tai haluna saada omat käytännöt vastaamaan oletettua uusitamentillista tapaa toimia. Osassa tutkimusaineistoani (John Fenn, Roger Thoman) tämä pyrkimys näkyy selvemmin, kun taas osasta aineistoa välittyy pragmaattisempi näkemys (Neil Cole, Alan Hirsch), jossa tärkeimpänä motiivina on vastata relevantisti myöhäismodernin ajan ihmisten uskonnolliseen etsintään. Oma johtopäätökseni tutkimusaineistoni pohjalta on, että tällainen jako ”raamatulliseen” ja ”pragmaattiseen” painotukseen on havaittavissa muuallakin kotiseurakuntaliikkeen piirissä, eikä vain sen johtajuusnäkemyksissä.

Uskonnollisen yhteisön rakenteen ymmärtäminen tietyllä tavalla vaikuttaa käsitykseen johtajuudesta ja sen luonteesta. Kotiseurakuntaliikkeen käsitys seurakunnasta on paikallinen, jolloin johtajuuskin nähdään ensisijaisesti paikallisena. Koti ja perhe ymmärretään seurakunnallisen rakenteen perusyksiköksi. Tämä piirre tulee esille useiden kotiseurakuntaliikkeen johtajien teksteissä. Neil Colen mukaan useimmat Uudessa testamentissa käytetyt metaforat Jumalan valtakunnasta ovat luonnosta otettuja, kuten ruumis, morsian, perhe ja lauma.¹⁴² Käytettäessä perhettä tällaisena metaforana johtajuuden ajatellaan luonnollisesti ilmenevän vanhemmuudessa ja toimivan sen kautta. Wolfgang Simson kysyy, eikö uusien johtajien esiin nostamisessa ole kyse enemmän lasten kasvattamisesta kuin johtajien kouluttamisesta.¹⁴³ John Fenn kutsuu kotiseurakuntien johtajia ”vanhimmiksi”, jota hän perustelee Uuden testamentin kirjoilla, kuten Apostolien teoilla ja kirjeillä. Fenn myös yhdistää käsitteet vanhin, kaitsija ja paimen, joiden kaikkien merkitys on hänen mukaansa sama. Kyse on hänen mukaansa ensisijaisesti tehtävästä, ei tittelistä. Vanhimman tehtävänä on

¹⁴² Cole 2005, 35.

¹⁴³ Simson, 2004, 253.

”pitää huolta laumasta”. Vanhimmat ovat siis muita yhteisön jäseniä kypsyneempiä hengellisessä mielessä, mikä ilmenee heidän luonteessaan ja vaikuttimissaan.¹⁴⁴

Fennin johtajuuskäsityksessä tulee selvästi ilmi, se miten kotiseurakuntaliikkeen piirissä ihmisen yhteiskunnallisella asemalla, koulutustaustalla, työhistorialla tai poliittisella uralla ei ole ratkaisevaa merkitystä vanhimille, vaan heidän kypsyneellä luonteellaan.¹⁴⁵ Käsitteelle on ominaista sellaisen uskonnollisen johtajuuden korostaminen, jonka auktoriteetin perusta on jokin muu kuin mitä virallisella uskonnonharjoituksella muuten voisi olla (kuten teologinen oppineisuus tai jokin muu status). Tällaisen johtajuuden esikuvana voisivat olla Vanhan testamentin profeetat. Mielenkiintoinen havainto Fennin tekstistä on se, että missään ei puhuta ”vanhinten valitsemisesta”. Aineistossani korostuu johtajien kasvattaminen omasta joukosta, jolloin he ikään kuin ”luonnostaan” ottavat johtajalle kuuluvaa vastuuta.

Toinen mielenkiintoinen seikka John Fennin esityksessä on se, että vaikka hän korostaa perheen ja kodin merkitystä seurakunnan alkuperäisenä kontekstina, hän ei johtajuudesta puhuessaan kuitenkaan enää palaa tähän teemaan. Hän ei puhu isyydestä tai äitiydestä vanhemmuutta määrittävinä seikkoina, vaan ikään kuin hyppää yli näiden ja alkaa käsitellä seurakunnan vanhimpia muuten. Tämä vanhemmuuden, isyyden ja äitiyden teema nousee kuitenkin esille muiden kotiseurakuntaliikkeen edustajien kirjoituksista. Tässä kohtaa on hyvä panna merkille se, miten kotiseurakuntaliikkeen piirissä johtajuus ei ole sidottu sukupuoleen, vaan hengelliseen kypsyneisyyteen. Toisaalta tämän kaltainen ”helppous” olla joustava johtajuuskäsityksessä voi selittyä yhteisön matalarakenteisuudella sekä liikkeen nuorella iällä.

Roger Thoman puhuu isyydestä ”johtajuuden sydämenä”: ”*A weeping father crying out for his sons to overtake him.*”¹⁴⁶ Wolfgang Simson käyttää kirjansa erään luvun otsikkona ilmaisua ”*Fathering the Next Generation*”. Kotiseurakuntaliikkeen johtajuuden erityispiirre on hänen mukaansa se, että ”Jumala tekee tavallisista ihmisistä erityisiä”. Simsonin mukaan vanhimmat ovat ensisijaisesti kotiseurakuntien isiä ja äitejä.¹⁴⁷ Hänen mukaansa erilaisten

¹⁴⁴ Fenn 2015, 120-121.

¹⁴⁵ Fenn 2015, 122 – 123.

¹⁴⁶ Thoman 2008, 43. Thoman siteeraa Mike Steelen julkaisematonta artikkelia ”*The Apostle Who Is a Father*”.

¹⁴⁷ Simson 2004, 251, 253 sekä Cole 2009, 217.

konferenssien ja seminaarien järjestäminen tai kirjojen ja koulutusmateriaalien tuottaminen ovat sinänsä hyviä asioita, mutta ne eivät riitä. Simsonin mukaan tarvitaan isyyttä, joka uskonnollisessa merkityksessä ”antaa elämän pojille ja tyttärille”.¹⁴⁸ Hän puhuu paljon nykypäivänä ilmenevästä hengellisen isyyden tarpeesta, kuten ”pojista ilman isää”¹⁴⁹, ”isänä olemisesta”¹⁵⁰ ja ”hengellisistä orvoista”¹⁵¹. Tällaisella puheella halutaan selvästi korostaa hengellisen vanhemmuuden merkitystä kotiseurakuntaliikkeen piirissä. Wolfgang Simson näkee johtajuuden oppimisessa olevan kyse oppilaan ja mestarin tai isän ja pojan välisestä suhteesta, joka on luonnollinen ja läheinen. Oppiminen tässä suhteessa ei ole pelkkää informaation jakamista, vaan ennen kaikkea esimerkin ja mallioppimisen kautta tapahtuvaa.¹⁵²

Neil Colen mukaan seurakunnan vanhimman valintaperusteet on esitetty Paavalin 1. ja 2. kirjeessä Timoteukselle sekä kirjeessä Tiitukselle. Kyseessä ei ole niinkään lista kaitsijan pätevyysvaatimuksista, vaan tietyistä luonteenpiirteistä, jollaisina ne Colen mukaan muodostavat johtajuuden määritelmän. Pääpaino on käytännölliseen elämään ja lähimpien ihmissuhteiden hoitamiseen liittyvissä asioissa. Korostus on siis johtajan luonteenlaadussa ja kypsyydessä. Listasta löytyy myös eräänä johtajan kriteerinä se, ettei hän saa olla ”vastakäätynyt”. Toisaalta Cole myös varoittaa lukemasta tätä tekstiä liian kirjaimellisesti, koska silloin esimerkiksi kukaan naimaton henkilö ei voisi toimia seurakunnan johtajana, koska seurakunnan kaitsijan on oltava ”yhden vaimon mies” (1.Tim. 3:2). Näin ollen tätä kohtaa tulisi tarkastella sekä laadullisina edellytyksinä tehtävään, jossa kysytään oikeanlaista luonnetta, että myös tietynlaisena ihanteena, johon eri ihmisillä on vielä edessään eri pituinen matka.¹⁵³ Cole näyttää siis torjuvan Paavalin johtajuuskriteerien kirjaimellisen, mutta myös legalistisen tulkinnan. Johtajuus on ennen muuta luonteen ”laadullinen” ominaisuus ja kypsyyttä, joka saavutetaan vain tietyn kasvuprosessin kautta. Käytännössä johtajuus voi siis olla kenen hyvänsä uskovan ulottuvilla, kunhan edellä esitetyt ”laatuvaatimukset” täyttyvät.

¹⁴⁸ Simson 2004, 253.

¹⁴⁹ Simson 2004, 257.

¹⁵⁰ Simson 2004, 258.

¹⁵¹ Simson 2004, 262.

¹⁵² Simson 2004, 256 – 263.

¹⁵³ Cole 2009, 213. Cole viittaa pastoraalikirjeiden ohjeisiin kaitsijuudesta, ”*the lists are all about character*”.

Vanhemmuuden johtajuuden arviointia

Kotiseurakuntaliikkeen johtajuuskäsityksessä hengellinen vanhemmuus perustuu ennen kaikkea perinteiseen perhemalliin, jonka ymmärretään nousevan Uuden testamentin pohjalta. Erityisen selvästi tämä näkemys tulee esiin John Fennillä, jonka voidaan katsoa edustavan tiukan kirjaimelliseen raamatuntulkintaan pyrkivää linjaa kotiseurakuntaliikkeen piirissä. Neil Cole edustaa pragmaattisempaa näkemystä ja hänen *oikos*-käsityksessään voidaan nähdä viitteitä myöhäismodernista ajattelusta, vaikka hänkin käyttää raamatullisia perusteluita.

Myöhäismodernissa tilanteessa voidaan puhua uudenlaisen perhemallin kehittymisestä. Tilannetta leimaa läheisten ihmissuhteiden vaihtuminen pinnallisemmiksi, suvun ja perheen merkityksen väheneminen, naapurisuhteiden katoaminen ja ympäröivän lähiyhteisön tarjoaman suoran sosiaalisen kontrollin korvautuminen virallisella, yhteiskunnan ylläpitämällä kontrollilla.¹⁵⁴ Perhe ei enää määräydy yksinomaan biologisin ja juridisin perustein. Avioerojen määrän kasvaessa yksinhuoltajuus ja uudelleenavioituminen ovat lisääntyneet. Perhe-elämä on muuttunut yhä harvemman vanhemman jäädessä kotiin hoitamaan lapsia. Lasten identiteetti rakentuu uudella tavalla koulun ja vapaa-ajan toiminnoista, kun lapsi jää sivuun vanhempansa työelämästä.¹⁵⁵

Myöhäismodernia yhteiskuntaa voidaan luonnehtia moniarvoiseksi, mikä kuvaa sen suvaitsevuutta ja moninaisuutta. Kuitenkin tiettyjen moraalisten arvojen ja sääntöjen omaksuminen on ihmiselle välttämätöntä lapsesta alkaen, ja siinä perheellä on erittäin tärkeä merkitys. Muutkin yhteisöt, kuten seurakunta ja naapurusto voivat tarjota tällaista sosialisovaa vaikutusta.¹⁵⁶ Myöhäismodernin ajan perhe nähdäänkin edistyksekkään eli progressiivisenä perhemallina. Kyse on useilla eri tavoilla käsitettävästä ja useilla eri tavoilla ilmenevästä perheestä.¹⁵⁷ Myöhäismoderni konteksti tarjoaa uusia mahdollisuuksia määritellä perhe tai muu ihmiselle tärkeä lähiyhteisö. Kristillinen seurakunta voi tällöin toimia eräänlaisena sijaisperheenä niin parisuhteessa oleville kuin yksineläjillekin.¹⁵⁸ Tällöin kyse ei

¹⁵⁴ Kontturi 1999, 29.

¹⁵⁵ Kontturi 1999, 30.

¹⁵⁶ Kontturi 1999, 31.

¹⁵⁷ Kontturi 1999, 32.

¹⁵⁸ Malina & Rohrbaugh (1992, 100) käyttävät termiä ”sijaisperhe” (”*surrogate family*”) kuvaamaan varhaisten kristittyjen seurakuntayhteisöä. Perhe tai suku (kr. οἶκος) olivat peruskäsitteitä määriteltäessä kristittyjen sosiaalista identiteettiä ja kuulumista johonkin. Antiikin aikana perheeseen kuuluminen merkitsi kaikkea. Sen mukaan määräytyi henkilön omaama status

olekaan mistään uudesta asiasta sinänsä, vaan erään seurakunnan alkuperäisen idean uudelleen löytämisestä. Tästä ajattelusta voidaan löytää yhteys Colen esittelemään *oikoksen* ideaan.

Uusien seurakuntien liikkeille on ominaista oman, paikallisen yhteisön maallikkojohtajuuden tukeminen.¹⁵⁹ Sukupuolella sinällään ei näytä olevan suurta merkitystä johtajuutta ajatellen, vaan hengellinen johtajuus ilmenee sekä isyytenä että äitiytenä. Kotiseurakuntaliikkeessä puhutaan yleisestä pappeudesta, eikä mitään erityistä pappisluokkaa ymmärretä olevan. Joillekin perinteisille kirkkokunnille ominainen keskustelu papin sukupuolesta puuttuu kokonaan kotiseurakuntaliikkeestä, koska pappeus ymmärretään eri tavoin.

Tutkimusaineistoni valossa johtajuus nähdään kotiseurakuntaliikkeessä paikallisena, ilman että mikään muu ulkopuolinen toimija kyseenalaistaa sitä tai pyrkii kontrolloimaan yhteisöä. Tämä heijastelee kielteistä suhtautumista uskonnolliseen kontrollointiin tai pyrkimykseen hierarkian rakentamiseen. Myöhäismodernissa kontekstissa yhteisöjen toimintaan nähdään liittyvän väärää vallankäyttöä ja muiden alistamista. Feministisen näkökulman mukaan vallan ja vallanhalun suhde on hyvin tyypillinen teema tässä suhteessa.¹⁶⁰ Käytännössä eri tahojen kilpailevat intressit ja halu käyttää valtaa omien päämäärien saavuttamiseksi tulevat esille myös kotiseurakuntaliikkeen piirissä. Mielestäni tämä kotiseurakuntaliikkeenkin piirissä ilmenevä epäluulo vallankäyttöä ja hierarkkisia rakenteita kohtaan nousee tästä myöhäismodernin ajattelun maaperästä.¹⁶¹

Nykyisessä tilanteessamme länsimaisessa yhteiskunnassa johtajuus ei kuitenkaan enää määräydy iän, työ- ja elämäkokemuksen tai muiden vastaavien meriittien kautta, vaan yhä enemmän koulutuksen, ulkoisen aseman tai statuksen kautta. Sen tähden voi olla jopa vaarallista yrittää soveltaa tätä kotiseurakuntaliikkeen johtajaominaisuutta tämän päivän työelämään tai yleisiin organisaatio- ja johtajuusteorioihin. Johtajuutta voi olla myös vaikea hahmottaa, kun konteksti, jossa se ilmenee, on erilainen, kuin mihin ollaan totuttu. Tällöin herää luonnollisesti kysymys vallankäytön läpinäkyvyydestä; eikö olisi avoimempaa julkisesti nimetä ne, jotka ovat johtajia? Se seikka, ettei

laajemmassa yhteisössä, mutta myös yksilön taloudellinen, uskonnollinen, kasvatuksellinen ja muu sosiaalinen verkosto.

¹⁵⁹ Garrison 2004, 21.

¹⁶⁰ McGrath 2000, 566 – 567.

¹⁶¹ Furseth & Repstad 2006, 61 – 62.

tutkimusaineistoni mukaan tällaisia kysymyksiä liiemmästi ole käsitelty kotiseurakuntaliikkeen piirissä, voi selittyä liikkeen nuorella iällä. Toinen syy on kotiseurakunnan koko; keskimäärin 13 – 14 hengen yhteisössä johtamiseen liittyvät kysymykset hoidetaan käytännössä kevyemmin, kuin vaikkapa satoja ihmisiä käsittävissä uskonnollisessa yhteisössä.

Sosiaalipsykologisissa johtajuusteorioissa tulee esille *Leader – Member – Exchange*-malli, joka tarkastelee johtajan ja alaisen välistä suhdetta. Kyse on johtajan ja alaisen välisestä molemminpuolisesta luottamuksesta, jossa johtajuus riippuu alaisista ja jossa on kyse kahdenvälisestä vaihdosta. Suhteen syvetessä vuorovaikutus kasvaa ja vaihtosuhde syvenee, jolloin vuorovaikutuksesta saatu hyöty on molemminpuolista. Johtajan ja alaisen suhteen kehittymistä voidaan verrata myös kahden ihmisen väliseen ystävyysprosessiin ja jopa perheenjäsenten välisten ihmissuhteiden elinkaareen, jolloin lasten aikuistuessa auktoriteettisuhteet muuttuvat tasavertaisemmiksi. Tämän on nähty kuvaavan johtamisen todellisuutta yhteisössä.¹⁶²

Meredith McGuiren uskonnollisen johtajuuden tyypeistä profeetallinen johtajatyyppe edustaa tässä suhteessa kotiseurakuntaliikkeen johtajuuskäsitystä. Hänen mukaansa profeetallisen johtajan auktoriteetin perustus on yleensä erilainen, kuin mitä virallisella uskonnonharjoituksella on tapana hyväksyä. Uuden testamentin henkilöihahmoista Johannes Kastaja ja Jeesus ovat hyvä esimerkki profeetasta, joka sanomansa tueksi vetoaa johonkin muuhun auktoriteettiin kuin perinteisen uskonnollisen systeemin myöntämään lupaan toimia. Myös karismaattisen johtajan auktoriteettiasema voi McGuiren mukaan perustua jumalalliseen missioon, vaikka se toisaalta onkin yhteisön hänelle myöntämä. Kotiseurakuntaliikkeen piirissä voi olla vaikea hyväksyä ulkoapäin tulevia johtajia, joilla ei ole todistusta omasta jumalallisesta auktoriteetistaan ja missiostaan. Käytännössä kotiseurakunta paikallisena yhteisönä määrittelee itse johtajuuden omassa piirissään.

Toisaalta karismaattinen johtaja haastaa sekä sanoin että teoin olemassa olevat normatiiviset mallit saattaen seuraajansa näin mielessään kriisiin. Tähän hän myös tarjoaa ratkaisun, joka puolestaan on uusi normatiivinen järjestys.¹⁶³ Kotiseurakuntaliikkeen piirissä tämä prosessi usein toimii niin, että ensin on vallalla turhautuminen vallitseviin kirkollisiin rakenteisiin, joiden

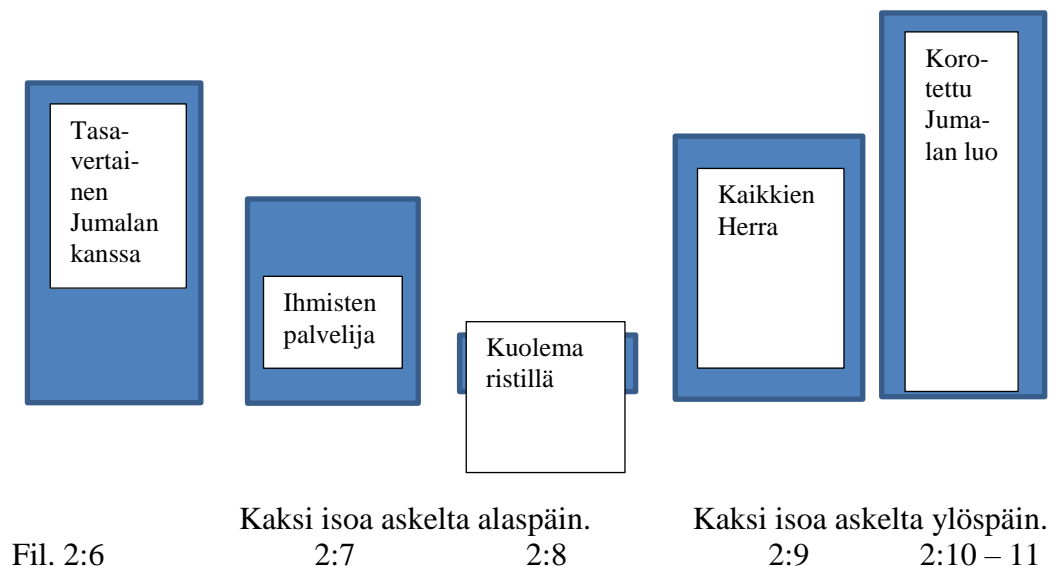
¹⁶² Soininen et al. 2013, 217 – 218; Peltonen 2008, 126 – 127.

¹⁶³ McGuire 1997, 244 – 245.

toimimattomuuteen sitten tarjotaan ratkaisuksi uudenlaista orgaanista seurakuntamallia. Tätä kysymystä pohdin tarkemmin myöhemmin luvussa 5.1. Tällöin vanhemmuus hengellisessä mielessä, tarkoittaen kasvaneisuutta ja kypsyyttä, on johtajuutta määrittävä tekijä. Toisaalta tässä näkökulmassa myös johtajan luonne ja lahjat linkittyvät vanhemmuuteen, mikä tuo esille kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemysten moniulotteisuuden.

4.3 Menestyvä johtajuus

Tutkimusaineistossani tulee esille tietynlainen käsitys menestyvästä johtajuudesta, mikä ei kuitenkaan noudattele yleisiä käsityksiä menestyksestä. Tätä näkemystä voitaisiin kutsua myös ”*Kenosis*-johtajuudeksi”, jota Colen esimerkki seuraavassa avaa enemmän. Sama näkemys tulee esille useassa eri kohdassa tutkimusaineistoani. Esimerkiksi Simsonin mukaan johtajan on tarpeellista käydä läpi tietty kasvuprosessi.¹⁶⁴ Cole viittaa tällaisen prosessin läpikäymisen välttämättömyyteen johtajaksi kasvamisessa. Sen perustana, eräänlaisena perusnarratiivina, voidaan pitää Colen esittämää *kenosis*-kappaletta Filippiiläiskirjeen 2. luvussa. Uuden testamentin kreikan sana *kenosis* merkitsee tyhjentämistä. Cole tiivistää tämän ”Kristuksen nöyrytyksen ja korottamisen” prosessin viiteen kohtaan, joka käy ilmi seuraavassa kaaviossa (kuvio 1).¹⁶⁵



¹⁶⁴ Simson 2004, 266.

¹⁶⁵ Cole 2009, 191 – 195. Eskola (2011, 425 – 428) puhuu ”sekä Jeesuksen nöyrytyksestä sovitustyöhön että Hänen vallastaan, jota kuvataan herruuden saamiseksi. ... Kristuksella on Jumalan muoto (*morfe theou*), Jumalan kaltaisuus (*isa theo*), ja näistä Hän tyhjentää itsensä (*ekenosen*). ... Alennuksessa Kristuksesta tulee todellinen orja ja Jumalan tahdon palvelija, kun Hän kirkkaudessa on ollut todellinen Jumala.” Eskola tulkitsee *kenosiksen* orjuudeksi Kristuksen herruuden vastakohtana.

Kuvio 1: Kristuksen nöyryytys ja korotus.

Eräänä johtajuuden määritelmänä Cole käyttää ilmaisua inkarnationaalinen eli lihaksi tullut johtajuus. Tämä liittyy kysymykseen johtajan identiteetistä, joka tulee ilmi silloin, kun kukaan ei ole katsomassa. Hän viittaa johtajuuden tärkeänä ”paljastamisen prosessina” avioliittoon, jossa tapahtuu julkisivun poisriisuminen. Osana parisuhdetta Cole pitää tietynlaista läpinäkyvyyttä, jonka hän rinnastaa hengelliseen kypsyyteen. Vain tätä kautta ihminen voi hänen mukaansa löytää todellisen identiteettinsä Kristuksessa. Näin ollen johtajuuteen pyrkivän tulee suostua yhteistyöhön Jumalan kanssa tässä prosessissa, jotta voisi olla avuksi muille.¹⁶⁶

Cole liittää tämän prosessin läpikäymisen edellä käsiteltyyn *kenosis* –kappaleeseen Kristuksen nöyryytymisestä ja korottamisesta. Inkarnationaalisuuden ydin on Colen mukaan ”Kristuksen Henki”, joka motivoi ihmisiä palvelemaan johtajuuteen ja kasvattaa johtajan luonnetta. Hänen eksegeesinsä mukaan Paavali alkaa tämän kappaleen jälkeen esitellä johtajuuden kasvuprosessin vaikutuksia itsessään ja työtovereissaan. Ensin Paavali kertoo omassa kristillisessä palvelustyössään tyhjentäneensä itsensä uhriksi muiden edestä aina kuolemaan asti. Sitten Paavali näkee Timoteuksessa epäitsekkästä rakkautta ja oikeaa samanmielisyyttä muiden hyväksi. Tämän vastakohtaksi Paavali asettaa oman edun tavoittelun, jota ilmeni Paavalin lähipiirissä. Sama kypsyminen näkyy myös Epafrodituksen kohdalla, joka oli palvellut Filippiin seurakuntaa ja Paavalia itseään, vaikka olikin ollut vakavasti sairas. Colen mukaan Paavali käyttää tässä Epafrodituksesta puhuessaan samaa ilmaisua ”kuolemaan asti”, kuin mitä hän edellä käytti Jeesuksesta. Colen mukaan myös hän on ollut esimerkki inkarnationaalisesta johtajuudesta, jota muiden on hyvä seurata.¹⁶⁷

Tämän pohjalta Cole esittelee ”Kristuksen esimerkkinä johtajille”. Kandidaatin tutkielmassani osoitin, miten Colen seurakuntanäkemyks on ”Kristuskeskeinen”. Hänen mukaansa seurakunta ei koskaan saa alkuansa rakennuksista tai muista materiaalisista resursseista, vaan se alkaa aina kysymyksestä ”kuka Jeesus on Sinulle?”¹⁶⁸ Samoin hänen johtajuuskäsitystään voidaan pitää

¹⁶⁶ Cole 2009, 196, 199. Katso myös Hybels 2008, 263.

¹⁶⁷ Cole 2009, 199 – 201. Cole viittaa Filippiiläiskirjeen 2. luvun jakeisiin 1 – 30.

¹⁶⁸ Cole 2005, 5; Koivisto 2016, 7, 15.

kristosentrisenä. Hänen mukaansa jokaisen johtajan tulee ensi sijaisesti ottaa mallia Kristuksesta. Esimerkkinä tällaisesta johtajuudesta Cole kertoo ”Hankin tarinan”, joka oli ”todellinen ylösalaisin olevan valtakunnan asiamies”. Colen mukaan Hank Montoya, keski-ikäinen yksinhuoltaja latinomies, joka työskenteli paikallisen lähiön ruokakaupassa, oli ehkä paras esimerkki ”Jumalan valtakunnan johtajuudesta”, joka on jotain muuta, kuin mitä ihmiset odottavat sen olevan. Vakavasta työtapaturmasta ja sairastumisestaan huolimatta, Hank toimi mukana uusien kotiseurakuntien perustamistiimissä eteläisen Kalifornian alueella aina kuolemaansa asti. Ratkaisevaa Hankin johtajuudessa oli Colen mukaan se, miten ”kuoleva mies kykenee tuottamaan elämää muille”.¹⁶⁹

Colen esimerkki kuvastaa hyvin sitä, miten johtajuus kotiseurakuntaliikkeessä on periaatteessa kenen hyvänsä ulottuvilla. Tässä suhteessa tutkimusaineistossani esille tuleva kristillisyyden muoto muistuttaa uuskarismaattisuutta, jossa ajatellaan jokaisen seurakuntalaisen olevan kutsuttu toimimaan johtajana ja hoitamaan seurakunnan perustehtäviä.¹⁷⁰ Tämä tarkoittaa käytännössä myös sitä, että johtajuutta voi olla vaikea hahmottaa yhteisön ulkopuolelta. Colen näkemystä johtajuudesta voidaan pitää jossain määrin idealistisena, mutta Hankin tarinalla hän antaa käytännön esimerkin siitä, mitä ja millaista johtajuus on.

Colen mukaan johtajan tulee ensin palvella muita, eikä olla itse palveltavana. Palvelevan johtajuuden teema siis nivoutuu tässä yhteen johtajan luonteen teeman kanssa. Colen edustamaa johtajuuden käsitettä ajatellen tämä havainnollistaa tilannetta ”ylösalaisin olevassa valtakunnassa”. Kyse on käänteentekevästä näkökulmasta johtajuuteen: kristillisessä johtajuudessa on kyse tämän prosessin läpikäymisestä ja sen opetuksen sisäistämisestä. Tämän prosessin läpikäyminen on sen tähden ratkaisevan tärkeää jokaiselle johtajalle.¹⁷¹ Jumalan valtakunnan ”ylösalaisin olevan” luonteen vuoksi myös johtajuuden kehittämiseen liitetään samanlainen nöyrytymisen ja korottamisen prosessi, jonka Jeesuskin Colen mukaan joutui käymään läpi. Tällaisen kaikille johtajille kuuluvan *kenosis*-prosessin läpikäyminen omassa elämässään on Colen mukaan perusta johtajuuden menestymiselle.

Cole kirjoittaa tästä teemasta myös blogissaan:

¹⁶⁹ Cole 2009, 171 – 174.

¹⁷⁰ Ketola 2008, 138.

¹⁷¹ Cole 2009, 195.

All church transfusion begins with the concept of death. The churches that are more ready to die are the healthier churches. In most churches and ministries of the West the leadership is focused on self-preservation and keeping things going. Decisions are based on how the outcome will help the church continue. Those who are in self-preservation mode, are dead already. They just don't know it yet. As our friend Lance Ford once said, 'You need more than buy-in to change the church: you need die-in'.¹⁷²

Colen mukaan tätä taustaa vasten tarkasteltuna sellaiset asiat, kuten seurakunnan suuri jäsenmäärä, taloudellisten resurssien, rahan tai rakennusten, runsaus tai erilaisten seurakunnallisten ohjelmien paljous ja laadukkuus eivät välttämättä kerro vielä mitään todellisesta menestyksestä. Hänen mukaansa monet, erityisesti Amerikassa, uskovat taloudellisten resurssien rikkauden olevan selvä merkki Jumalan siunauksesta. Vastaavasti rahan puute nähdään merkinä Jumalan kirouksesta.¹⁷³

Colen mukaan on ”raitistuttava ajatus”, että monet sellaiset seurakunnat, joita arvostetaan Uudessa testamentissa korkealle uskonnollisessa mielessä, olivat itse asiassa hyvin köyhiä.¹⁷⁴ Todellisiksi merkeiksi aidosta johtajuudesta Cole nimeää uskollisuuden, hedelmällisyyden, jonka kohdalla hän viittaa erityisesti johtajan luonteenpiirteisiin ja vaikutukseen muiden ihmisten elämässä, sekä kolmantena piirteenä palvelutyön lopettamisen hyvin.¹⁷⁵

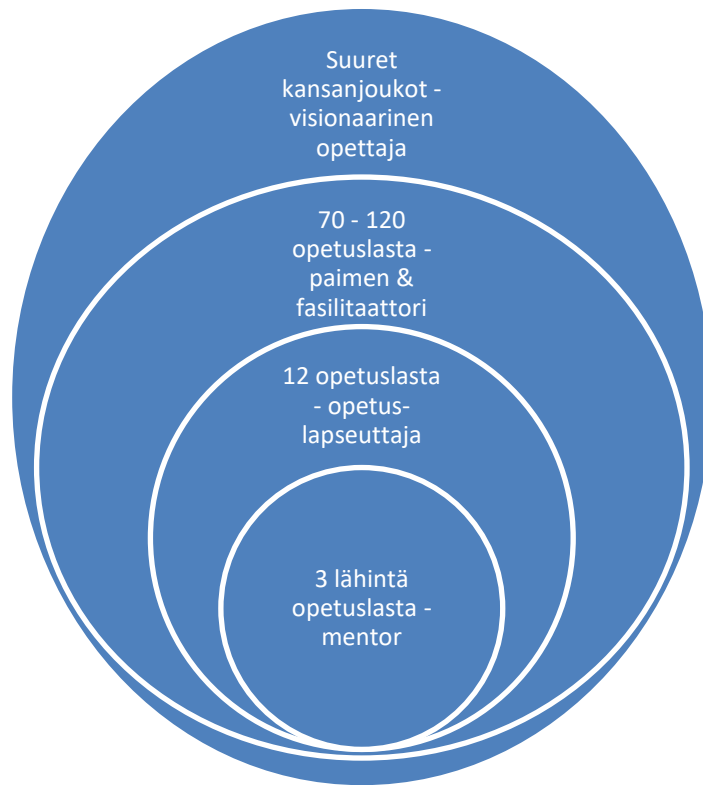
Tältä pohjalta Cole puhuu ”orgaanisen johtajan prioriteeteista”, joissa tulee esille edellä kuvattu resurssien uudelleen arviointi. Hänen mukaansa kristityt johtajat asettavat yleensä tehtävien hoitamisen ihmissuhteiden hoitamisen edelle. Kuitenkin ihmissuhteet ovat niitä asioita, jotka paljastavat johtajan onnistumisen tai epäonnistumisen kutsumuksessaan. Hän ottaa esimerkiksi Jeesuksen tavan toimia ja priorisoida asioita toiminnassaan. Seuraavassa kuviossa käy ilmi Colen käsitys Jeesuksen vaikutuksesta eri rooleissa suhteessa eri kokoiisiin ihmisryhmiin (kuvio 2).

¹⁷² Cole-Slaw, *“The Way To Live Is To Die”*, 20.09.2012. (Viitattu 21.02.2017.)

¹⁷³ Cole 2009, 150 – 153.

¹⁷⁴ Cole 2009, 152. Cole viittaa seuraaviin Uuden testamentin kohtiin: 2.Kor. 8:1 – 5 sekä Ilm. 2:8 – 11 ja 3:1 – 6, 14 – 22.

¹⁷⁵ Cole 2009, 154 – 155.



Kuvio 2: Vaikutuksen keskittyminen: kristillisen johtajuuden roolit ja vaikutus.

Colen mukaan uloimmilla kehillä löytyvät sekä suurimmat vaatimukset johtajalle itselleen että vähiten vaikuttavuutta ajatellen kuulijoiden henkilökohtaista elämää. Sisemmillä kehillä taas on vähiten vaatimusta opetuslasten taholta, mutta eniten vaikuttavuutta heidän elämässään. Cole myös varoittaa uhraamasta kiireen varjolla mahdollisuutta vaikuttaa pysyvästi jonkun elämään.¹⁷⁶ Colen esittelemä kuva havainnollistaa hyvin spiritualiteetin syvenemistä johtajan ja seuraajien suhteessa, mitä sisemmälle kehälle edetään.

Colen johtajuusnäkemykselle on ominaista sama piirre, mikä on ominaista myös hänen seurakuntanäkemykselleen: kaikki alkaa aina pienimmästä yksiköstä laajentuen siitä käsin suurempiin mittasuhteisiin.¹⁷⁷ Pienimmällä joukolla on aina suurin potentiaali, kun ajatellaan sen vaikuttavuutta ulospäin. Mitä sisemmälle kehälle mennään, sitä enemmän spiritualiteetti ja intensiteetti kasvavat. Colen mukaan kristityn johtajan tulee tältä pohjalta arvioida toimintansa menestystä. Suurin johtaja ei ole se, jolla on eniten seuraajia, vaan se, jonka johtajuus tuottaa

¹⁷⁶ Cole 2009, 160 – 161.

¹⁷⁷ Cole 2005, 96 – 97.

uusia johtajia.¹⁷⁸ Cole on kriittinen suhteessa yleisiin käsityksiin johtajuudesta länsimaisessa kulttuurissa.

Tutkimusaineistossani korostuu materiaalistien resurssien korostamisen välttäminen, mikä on mielenkiintoista, kun ajatellaan, minkälaisessa ympäristössä länsimaissa toimitaan. Menestyksen seurakunnan työssä ei nähdä perustuvan ulkonaisiin tekijöihin, kuten suuriin ihmismääriin tai rahaan. Pääpaino nähdään muissa seikoissa, kuten uskollisuudessa, hedelmän kantamisessa ja tilan antamisessa nuoremmille. Colen mainitseman hengellisen kasvuprosessin läpikäyminen korostuu, kun Kristuksen *kenosis*-kokemus asetetaan esimerkiksi jokaiselle johtajaksi aikovalle. Tätä kautta johtajuuteen nähdään tulevan autenttisuutta korostava inkarnationaalinen ulottuvuus, jolla Cole tarkoittaa Kristuksen esimerkin seuraamista johtajan oman kutsumuksen toteutumisen eri vaiheissa.

Menestyvän johtajuuden arviointia

Colen edustama ajatus menestyvästä johtajuudesta liittyy tämän johtajuuden piirteen palvelevaan johtajuuteen, joka hänen mukaansa inkarnoituu johtajan läpikäymän *kenosis*-prosessin kautta tämän omassa elämässä. Aito menestyvä johtajuus perustuu Kristuksen esimerkin todeksi elämiseen käytännössä.

Max Weberin teoriat kommunikoivat tutkimusaiheeni kanssa muutenkin kuin uskontososiologisen johtajuuden kannalta katsottuna. Weberin mukaan reformaation tuloksena alettiin ajatella, että maallisen, ammatillisesti järjestetyn työn siveellinen merkitys ja uskonnollinen palkitsevuus lisääntyivät.¹⁷⁹ Hänen mukaansa ”kapitalismin henki” on voinut nousta vain reformaation maaperästä. Voidaan jopa sanoa, että kapitalismi talousjärjestelmänä on uskonpuhdistuksen tuote.¹⁸⁰ Valittu kristitty on olemassa siksi, että hän lisäisi Jumalan kunniaa maailmassa ja panisi hänen käskynsä omalta osaltaan täytäntöön. Jumala haluaa kristityn sosiaalista menestystä, sillä hän haluaa, että elämä muotoutuu sosiaalisesti hänen käskyjensä mukaan ja suuntautuu tuota tarkoitusta vastaavasti.¹⁸¹ Cole näyttää ottavan kriittisen kannan tähän Weberin teoriaan länsimaisesta ”kapitalismin hengestä” ja siihen sisältyvään ajatukseen predestinaatiosta ihmisen iankaikkisen kohtalon määräävänä tekijänä. Kyse voi

¹⁷⁸ Cole 2009, 162.

¹⁷⁹ Weber 1980, 60.

¹⁸⁰ Weber 1980, 66.

¹⁸¹ Weber 1980, 78.

myös olla Weberin teorian tietynlaisesta tulkinnasta, jolloin pelastumisen ajatellaan ilmenevän jo ihmisen maanpäällisen elämän aikana Jumalan siunauksena, mikä puolestaan näkyy aineellisena menestyksenä. Osattomuus pelastuksesta näkyy vastaavasti menestyksen puuttumisena.¹⁸² Colen mukaan tällainen ajattelu on yleistä länsimaisessa kristillisyydessä, erityisesti Yhdysvalloissa. Hänen mukaansa Jumalan siunaus yksityisen ihmisen tai kokonaisen yhteisön elämässä näkyy kuitenkin hyvin toisenlaisena menestymisenä.

Tällainen ajattelu, jossa aito hengellisyys yhdistetään kohtuulliseen ja yksinkertaiseen elämäntapaan, on ominaista koko tutkimusaineistolleni. Asian tekee mielenkiintoiseksi se, että länsimaissa toimitaan tilanteessa, jossa aineellisista resursseista ei yleensä ole pulaa. Colen mukaan resurssien runsaus on kiusaava ajatus länsimaisessa maailmassa, jossa resursseista puhuttaessa ”tarpeeksi” muuttuu nopeasti ajatukseksi ”enemmästä”. Colen ajattelun etäisyys länsimaiseen menestyksen teologiaan on siis merkittävä. Hän toteaa menestyksen teologialle ominaisen ”*name it, claime it*”-ajattelun olevan tyypillistä yleensä amerikkalaiselle kristillisyydelle.¹⁸³

Cole korostaa nöyrän ja yksinkertaisen elämän ihannetta ja sen velvoittavuutta niin yksityistä kristittyä kuin yhteisöäkin ajatellen. Kun tätä verrataan edellä sanottuun, niin on mielenkiintoista huomata, että itse asiassa Weberin mukaan Calvin ja muut reformoidut ajattelijat, erityisesti puritaanit, tarkoittivatkin alun perin juuri tätä kohtuullista elämäntapaa Jumalan tahdon mukaisena. Sen tähden se oli myös osoitus yksilön pelastumisesta.¹⁸⁴ Kyse näyttää olevan Weberin teorian tietynlaisesta tulkinnasta. Lisäksi on hyvä muistaa Weberin oma toteamus ”kapitalismin hengen” irtautumisesta sen alkuperäiseltä protestantismin perustaltaan.¹⁸⁵ Tällöin voidaan hyvällä syyllä kysyä, onko ajatus Jumalan siunauksen ilmenemisestä materiaalisina resursseina alkanut elää omaa elämäänsä irrallaan alkuperäisestä kontekstistaan?

¹⁸² Weber 1980, 80 – 81, 83.

¹⁸³ Cole 2009, 152, McGrath 2000, 238. Termi ”*name it – claime it*” on helluntailais-karismaattisen uskonliikkeen piirissä käytetty sanonta, joka McConnellin mukaan liittyy ”uuden ajattelun” (”*New Thought*”) metafysiikkaan. McConnellin mukaan uuskarismaattisessa menestysteologiassa kristilliseen teologiaan liitetään metafysisiä ja gnostilaisia aineksia, jossa käytetään Jeesuksen nimeä halutun kohteen saamisessa itselleen. (McConnell Dan R., *A Different Gospel*, Hendrickson Publishers, 1988, 1995, Massachusetts.)

¹⁸⁴ Weber 1980, 116 – 117.

¹⁸⁵ Weber 1980, 134 – 135. Weber toteaa, että ”joka tapauksessa voittoa kapitalismi ei tarvitse enää tätä tukea”. jolla hän viittaa askeettisuuteen, jonka juuret ovat reformaation myötä syntyneessä protestanttisessa kristillisyydessä ja erityisesti sen reformoidun haaran teologiassa.

Penttilä viittaa venäläisiä uuskarismaattisia seurakuntia käsittelevässä artikkelissaan siihen, miten amerikkalaisten perustamissa seurakunnissa oli alussa voimakas menestysteologinen korostus, josta sittemmin luovuttiin erilaisten vaikeuksien saadessa monet jopa luopumaan uskosta. Yleinen johtopäätös oli, että länsimaisen kapitalismin ja kaupallisuuden synnyttämä menestyksen teologia ei kuulu venäläisten uuskarismaattisten seurakuntien teologiaan.¹⁸⁶

Kotiseurakuntaliike länsimaisessa kontekstissa edustaa tässä suhteessa protestiliikettä ja vaihtoehtoista ajattelu- ja toimintamallia. Kyse on tällöin transformationalisesta johtajuudesta, joka merkitsee etäisyyden ottamista länsimaiseen menestysteologiaan yleisesti.

¹⁸⁶ Penttilä 2016, 124 – 125.

5 Johtajuuden erityispiirteet

5.1 Johtajuuden ”kääntymystarinat”

Edellä esiteltyjen johtajuustyyppien lisäksi tutkimusaineistoni pohjalta on tunnistettavissa kolme johtajuuden erityispiirrettä, jotka osaltaan selventävät kotiseurakuntaliikkeen johtajuuskäsitystä (kuvio 4).



Kuvio 4: Kotiseurakuntaliikkeen johtajuuskäsityksen erityispiirteet.

Kotiseurakuntaliikkeen johtajien kirjoituksissa on kertomuksia, joissa kuvataan perinteisten kirkkokuntien toimintaan turhautuneen pastorin kriisiä, joka tiettyjen vaiheiden kautta päättyy uudenlaiseksi tilanteeksi kotiseurakunnan johtajana. Tällaista paradigman muutosta kutsun ”kääntymystarinaksi”. ”Kääntymys” tarkoittaa tässä yhteydessä edellä mainittua prosessia ja sitä kuvataan johtajan subjektiivisten kokemusten kautta. Kysymys ei ole kääntymyksestä niin kuin se kristillisessä kontekstissa ymmärretään (esimerkiksi kääntymys pakanuudesta kristinuskoon), vaan kyse on kristillisen kontekstin sisällä tapahtuvasta paradigman muutoksesta.

Analysoin osaa tutkimusaineistostani semioottisen sosiologian käyttämän narratiivisen analyysin aktanttimallin avulla. John Fennin tarina toimii esimerkkitapauksena, jota analysoin aktanttimallin avulla, mutta vastaavanlainen ”kääntymystarina” ilmenee muillakin, kuten esimerkiksi Thomanilla ja Colella.¹⁸⁷

¹⁸⁷ Fenn 2015, 11 – 20.

Tällainen yksittäisten episodien hahmottaminen tarinoina on tyypillistä yleensä inhimilliselle ajattelulle. Todellisuus tulee paremmin ymmärrettäväksi, kun sen osat asettuvat loogisiin, ajallisiin ja paikallisiin suhteisiin keskenään. Tällöin tarina koostuu kausaalisesti jäsentävästä tapahtumasarjasta, joka edellyttää vähintään yhden asiantilan muuttumista toisenlaiseksi.¹⁸⁸ Tämä malli tulee näkyviin Fennin kertomuksessa.

Fenn kuvaa tarinassaan omaa turhautumistaan suuren amerikkalaisseurakunnan pastorina ja tätä kriisiä seurannutta hengellistä etsintäänsä. Turhautumisen syynä oli Fennin mukaan sekä hänen oma että muiden seurakuntalaisten ”kaipaus saada jotain enemmän”. Hänen kritiikkinsä kärki kohdistuu seurakunnan vakiintuneiden toimintamuotojen puuduttavuuteen, joka johti ihmisten kiertelemiseen seurakunnasta toiseen. ”Tulin vakuuttuneeksi siitä, että uskovien sydämissä oli meneillään jotain, mitä voisi kuvata vain jumalalliseksi tyytymättömyydeksi.”¹⁸⁹ Nämä tekijät ilmenevät myös muilla kirjoittajilla, kuten Thomanilla, joka puhuu ”vanhasta paradigmasta”.¹⁹⁰ Fennin tarinansa alussa mainitsema ”jumalallinen tyytymättömyys” on avainasemassa hänen tarinassaan muutoksen liikkeellepanevana tekijänä. Fenn käsittää ”jumalallisen tyytymättömyyden” alullepanijaksi ”Jumalan”, ”Herran” sekä ”Jeesuksen”, jotka kaikki viittaavat samaan tekijään.¹⁹¹

”Kääntymystarinassa” niiden kertoja ja päähenkilö edustaa *dramatis personaeta*, jolla on tässä yhteydessä sankarin rooli. Muita rooleja voivat aktanttimallissa olla roisto, lahjoittaja, auttaja, etsitty henkilö, liikkeelle lähettäjä ja valesankari. Tarinan syvärakenne tulee esille sen vastakkaisissa käsitteissä, jotka voivat olla esimerkiksi elämä ja kuolema. Fennin tarinassa tällaisia vastakkaisia käsitteitä ovat aiempi turhautunut tilanne perinteisen seurakunnan pastorina ja uusi tilanne kotiseurakuntaliikkeen johtajana. Tällaisella tarinan syvärakenteella on laajempi kulttuurinen merkityksensä. Kertoessaan ristiriitaisesta lähtötilanteesta sekä siitä, miten se ratkaistiin, Fenn ilmentää oman kulttuurinsa hyväksymiä ja torjumia arvoja.¹⁹² Tällainen ristiriitainen lähtötilanne on tyypillinen ilmiö tutkimusaineistossani.¹⁹³

¹⁸⁸ Sulkunen & Törrönen 1997, 54.

¹⁸⁹ Fenn 2015, 13. Fennin ”kääntymystarina” on pääosin kerrottu kirjan 1. luvussa, joka on otsikoitu ”Jumalallinen tyytymättömyys”.

¹⁹⁰ Thoman 2008, 41.

¹⁹¹ Fenn 2015, 12.

¹⁹² Sulkunen & Törrönen 1997, 55 – 56.

¹⁹³ Cole 2005, xxii – xxiii. Cole siteeraa McNealia, joka toteaa monien ihmisten jättävän nykyisin seurakunnan, eivät sen tähden, että olisivat luopuneet uskosta, vaan jotta voisivat säilyttää sen.

Fennin mukaan syynä ”jumalalliseen tyytymättömyyteen” olivat ”kärsityt kivut, väärinkäytökset ja kaltoinkohtelu, politiikka ja johtajien sotkeutuminen lihallisiin asioihin”.¹⁹⁴ Syitä voitaneen siis pitää, ainakin osittain, huonosta johtamisesta johtuvina, mutta tähän liittyy Fennin mukaan myös vallan väärinkäyttö. Fenn näyttää vierastavan erilaista manipulointia ja pitää kokemuksiaan siitä omaa etsintäänsä vauhdittavina tekijöinä. Hän kertoo olleensa tympääntynyt siihen, että ”pastorin nimeä kantavat huutosakinvetäjät viihdyttivät ja manipuloivat” häntä. Omien sanojensa mukaan hän halusi ”heidän päästävän irti, niin että Jumala saisi virrata!”¹⁹⁵ Hän kertoo, miten seurakunnan johto yritti epätoivoisesti etsiä keinoja tämän tyytymättömyyden hoitamiseksi, kuitenkin siinä onnistumatta. Näitä keinoja voitaneen pitää Fennin edustamaan kristilliseen kulttuuriin kuuluvina sopivina keinoina ongelman ratkaisemiseksi. Mitä nämä keinot olivat käytännössä, jää Fennin tarinassa epäselväksi ja hän ilmeisesti olettaa lukijan ymmärtävän tämän kontekstin sisällön. Tämä johti lopulta siihen, että Fenn alkoi omien sanojensa mukaan verrata omassa kirkossaan ”näkemäänsä siihen, mitä Raamattu sanoi sen (seurakunnan) olemuksesta”.¹⁹⁶

Fennin tarinassa lähettäjänä on ”jumalallinen tyytymättömyys”. Tämä tekijä motivoi subjektia eli Fenniä tavoittelemaan objektia, joka on tarinan alussa vielä hahmottomaton, mutta joka selvenee tarinan edetessä. Objektina on tällöin ”uusi paradigma” kotiseurakuntaliikkeessä, joka edustaa uutta, tavoiteltavaa tilannetta. Tämä objekti myös määrittää toiminnan arvopäämäärät, jotka nekin ovat alussa osittain hahmottomattomia, mutta tarinan lopussa ne voidaan kiteyttää toiveiksi kristinuskon nopeasta leviämisestä ja seurakunnan kasvamisesta sekä ennen kaikkea kodeissa kokoontumiseksi.¹⁹⁷ Erityisesti viime mainittu seikka näyttäytyy Fennillä Uuden testamentin teksteistä nousevana itseisarvona.

Aktanttimallissa esiintyvä auttaja on Fennin käsityksen mukaan Jumala itse, joka on sekä seurakuntalaisissa että ennen kaikkea hänessä itsessään saanut aikaan tämän ”jumalallisen tyytymättömyyden”. Auttaja tukee subjektia, joka on Fenn itse tarinan kertojana. Vastasubjekti ja vastustaja puolestaan yrittävät estää tavoitteen saavuttamista. Tätä tahoja ei varsinaisesti nimetä Fennin tarinassa, mutta

Tämä kuvaa hyvin ristiriitaista lähtötilannetta kotiseurakuntaliikkeen johtajuuden ”kääntymystarinoissa”.

¹⁹⁴ Fenn 2015, 218.

¹⁹⁵ Fenn 2015, 28.

¹⁹⁶ Fenn 2015, 15.

¹⁹⁷ Fenn 2015, 19 – 20, 29 – 30. Cole (2005, 23) edustaa tässä kohtaa pragmaattisempaa linjaa, jonka mukaan seurakunnan kokoontumispaikalla ei sinänsä ole väliä, kunhan ”Jumalan valtakunta vaikuttaa siinä paikassa”.

se sisältää viittauksia ”paholaiseen” ja ”piruun”, jotka yrittävät estää tarinaa etenemästä toivottuun päätökseen. Tämä tulkinta sopii yhteen Fennin kirjasta välittyvän maailmankuvan kanssa. Vastustajana tai vastasubjektina voidaan pitää myös ”vanhaa paradigmaa” ja sen edustajia, joskin Fenn toteaa heidän olevan vain ”tietämättömiä” asioiden oikeasta tilanteesta.¹⁹⁸ Tehtävän lopussa vastaanottaja, joka on Fennin tarinan lukija itse, arvioi toiminnan onnistumista palkitsemalla tai rankaisemalla osallisia. Palkitsemisena toimii tässä yhteydessä parhaiten Fennin tavoitteena oleva mukaan lähteminen kotiseurakuntaliikkeeseen. Rankaisemista taas edustaa Fennin tarinan torjuminen ja pitäytyminen ”vanhaan paradigmaan”, mutta pelkkä kertomuksen jättäminen omaan arvoonsa riittää rankaisemiseksi.¹⁹⁹

Aktanttimallin mukaan yksittäiset aktantit ovat mielekkäitä suhteessa kokonaisuuteen, tarinan aktanttien muodostamaan kudelman. Malli perustuu aktanttien vastakkaisuudelle ja ristiriitaisille pyrkimyksille, jotka luovat tarinaan jännitteitä. Fennin tarinassa jännitteet syntyvät ”vanhan” ja ”uuden paradigman” välille, jotka määrittävät mallien keskenään ristiriitaiset pyrkimykset. Tarinan yhtenä keskeisenä piirteenä pidetään muutosta: yksi aktanteista tekee jotain ja saa toiminnallaan aikaiseksi muutoksia ympäristössään tai muiden aktanttien tilanteessa. Aktanttimallin mukaan jokaisella aktantilla on pyrkimyksiä ja objektipäämääriä, joiden saavuttamiseksi ne toteuttavat omaa narratiivista ohjelmaansa. Nämä voivat olla erillisiä, täydentää toisiaan, yhdistyä toisiinsa tai kohdistua toisiaan vastaan.²⁰⁰

Fennin tarinassa hänen ”kääntymyksensä” saa aikaan muutoksen, joka näkyy, ei vain Fennin omassa elämässä, vaan myös hänen aikaisemman yhteisönsä ja sen ihmisten elämään. Hän pitää yksilön voimaantumista merkittävimpana yksittäisenä tekijänä, joka mahdollistaa sen, että ihmisestä tulee Jeesuksen opetuslapsi.²⁰¹ Fenn kokee tässä prosessissaan olevansa jumalallisen vaikutuksen kohteena, mikä oikeuttaa ja myös mahdollistaa sen tapahtumisen. Toisaalta esille tulee myös Fennin oma aktiivisuus hengellisessä etsinnässään.²⁰²

Aktanttimallin mukaan tarinoissa kuvataan asioita yleensä subjektin narratiivisen kulun näkökulmasta. Subjekti eli Fenn on tarinan alussa ilman tavoiteltavaa arvo-objektia. Tätä tilannetta kuvaa Fennin maininta ”jumalallisesta

¹⁹⁸ Fenn 2015, 14.

¹⁹⁹ Sulkunen & Törrönen 1997, 57.

²⁰⁰ Sulkunen & Törrönen 1997, 58.

²⁰¹ Fenn 2015, 29.

²⁰² Fenn 2015, 19. ”Ymmärsin, että Henkeä ja Sanaa tutkimalla voisin löytää sen, mitä Jumala saattaisi olla tekemässä.”

tyytymättömyydestä”. Saatuaan tältä lähettäjältä velvoitteen, halun, kyvyn ja kompetenssin objektin eli ”uuden paradigman” tavoitteluun, subjekti alkaa toimia ja siirtyy puutteen tunnistamisen tilasta tekemisen tilaan. Vastasubjektin aiheuttamien koettelemusten jälkeen subjekti ja objekti yhdistyvät ja puute poistuu. Aktanttimallin mukaan tarinan ydin rakentuu subjektin ja objektin välisen suhteen muutoksen varaan.²⁰³ Fennin tarinassa tämä ”yhdistyminen” ja ”puutteen poistuminen” tapahtuu silloin, kun hän omien sanojensa mukaan ”oppi ja kasvoi uusien ystävien kautta epävirallisten rukous ja ylistyskokousten keskellä”.²⁰⁴ Tällä hän tarkoittaa kodeissa tapahtuvia kokoontumisia. Fennin etsinnän päätyminen merkitsee objektin eli kotiseurakuntaidean löytämistä ja asettumista osaksi ”uutta paradigmaa”.

Fenn sijoittaa oman kertomuksensa myös osaksi suurempaa metakertomusta konstantinolaisesta käänteestä, jonka seurauksena alkuperäinen vapaa, mutta vainottu uskonnollinen liikehdintä nimeltä kristinusko institutionalisoitui ainoaksi oikeaksi ja sallituksi uskonnonharjoituksen muodoksi Rooman imperiumin alueella.²⁰⁵ Fenn ei näe konstantinolaista käännettä 300-luvulla kristinuskon voittona, vaan seurakunnan alkuperäisestä missiosta luopumisena. Tämä sama näkemys on melko yleisesti vallalla protestanttisten vapaakirkkojen piirissä länsimaissa.

Tällainen kirkkohistorian tulkinta on oleellinen osa kotiseurakuntaliikkeen ajattelua ja itseymmärrystä. Frank Violan ja George Barnan teos *Pagan Christianity?* sisältää samanlaisen, tosin paljon laajemmin esitetyn kriittisen lähtökohdan Fennin kuvaamalle tilanteelle. Luvussa *A Terrifying Invitation* Viola & Barna kuvaavat lyhyesti kristinuskon kehityskulkua kolmen ensimmäisen vuosisadan aikana jälkeen ajanlaskumme alun. Heidän mukaansa juutalaisuudesta irronnut apostolinen kristinusko sopeutui 300-luvulta alkaen pakanallisiin uskomuksiin ja käytäntöihin. Tämän näkemyksen mukaan länsimainen kristinuskon muoto sellaisena, kuin me sen tunnemme, on seurausta tästä kehityskulusta.²⁰⁶ Tähän kokonaisuuteen lasketaan kuuluvaksi ja siitä johtuvaksi koko se problematiikka, joka Fenninkin kääntymystarinassa tulee ilmi. Myös Wolfgang Simson esittää kirjansa johdannossa samanlaisen kirkkohistoriallisen

²⁰³ Sulkunen & Törrönen 1997, 59.

²⁰⁴ Fenn 2015, 29.

²⁰⁵ Fenn 2015, 15.

²⁰⁶ Viola & Barna 2002, 5 – 7.

näkemyksen.²⁰⁷ Tällainen kriittinen näkemys varhaisen kirkon epäsuotuisasta kehityksestä 300-luvulla on länsimaisen kotiseurakuntaliikkeen piirissä yleinen historiantulkinta.

John Fennin uskonnollinen etsintä suuntautui aluksi siihen, mitä muualla maailmassa tapahtui ja jota hän ihmetellen, jopa tietynlaisella kateudella seurasi. Esimerkkinä hän mainitsee saamansa tiedot kiinalaisen kotiseurakuntaliikkeen tilanteesta ja kristinuskon nopeasta leviämisestä siellä.²⁰⁸ Aktanttimallia ajatellen voidaan ajatella kiinalaisen kotiseurakuntaliikkeen olevan eräänlainen auttaja Fennin ”kääntymystarinassa”. Tämän jälkeen hän sijoittaa sekä oman tarinansa että globaalin kristinuskon muutostrendit osaksi laajempaa yhteiskunnallista kokonaisuutta. Hän kuvailee omia kokemuksiaan maailmanlaajasta kulttuurisesta muutoksesta ja teknologian nopeasta kehityksestä, joka on monella tapaa mullistanut tiedonvälityksen ja sosiaalisen kanssakäymisen.²⁰⁹

Hän kertoo törmänneensä raportteihin, joiden mukaan kotiseurakunnat olivat räjähdysmäisesti kasvussa eri puolilla maailmaa. Eniten Fenniin kuitenkin vaikutti hänen oman kertomansa mukaan kysymys siitä, liittyisikö kodeissa kokoontumiseen sinällään joitakin ”ikuisia, olennaisia ominaisuuksia, joihin ajan hammas ei pysty ja joita ei voi toistaa kodin ulkopuolella?”²¹⁰ Tämä kysymys on Fennin tarinassa se *momentum*, jossa uusi paradigma haastaa vanhan. Aktanttimallin mukaan tässä kohtaa tapahtuu subjektin ja objektin välisen suhteen muutos, ”yhdistyminen” ja ”puutteen poistuminen”.²¹¹

Tämän prosessin tuloksena John Fenn irtaantui aiemmasta seurakunnastaan ja perusti kotiseurakuntia varustavan kansainvälisen työmuodon *The Church Without Walls Internationalin*.²¹² Tässä yhteydessä voidaan kysyä, perustuuko tämä Fennin menettely kristillisen kulttuurin hyväksymiin vai torjumiin arvoihin? ”Vanhan paradigman” näkökulmasta uuden seurakunnan perustaminen saatetaan mieltään kristittyjen yhteyttä hajottavaksi toiminnaksi.

Tällainen radikaalin kääntymyksen tematiikka on ominaista kotiseurakuntaliikkeelle yleensä ja se korostuu erityisesti tämän kaltaisissa ”kääntymystarinoissa”. John Fennin ”kääntymystarina” on tässä suhteessa hyvin tyypillinen kuvaus johtajan kehityspolusta kotiseurakuntaliikkeen piirissä.

²⁰⁷ Simson 2004, xv – xx.

²⁰⁸ Fenn 2015, 19 – 20.

²⁰⁹ Fenn 2015, 21 – 24.

²¹⁰ Fenn 2015, 29 – 30.

²¹¹ Sulkunen & Törrönen 1997, 59.

²¹² Fenn 2015, 217 – 220.

Samanlaisia kääntymystarinoita esiintyy tutkimusaineistossani kaikilla kirjoittajilla.²¹³ Ne kaikki puhuvat paradigman vaihtumisesta johtajan ajattelussa kriisin kautta, jota seuraa yleensä uusi ja mielekkääksi koettu toiminta uuden paradigman piirissä.

Johtajuuden ”kääntymystarinoiden” arviointia

Erityisesti Neil Colen teksteille on ominaista sama piirre, mikä tulee ilmi hänen käsityksessään seurakunnasta: kaikki kasvu alkaa aina pienimmästä yksiköstä laajentuen sieltä suurempiin mittasuhteisiin. Tämän toimimiseksi käytännössä näytetään edellytettävän tietynlaista poisoppimista entisestä seurakunnallisesta paradigmasta. ”Kääntymystarinasta” puhutaankin ensimmäiseksi tässä merkityksessä. Kyseessä on eräänlainen ”*katharsis*”-kokemus, jonka eri vaiheiden kautta erityisesti johtajan asemassa oleva henkilö siirtyy pois vanhasta paradigmasta uuteen, mielekkäämpään tapaan toimia.

”Kääntymystarina” näyttää olevan tyypillinen prosessi kotiseurakuntaliikkeen johtajan elämässä länsimaissa. Tästä herää kysymys, miksi tämä problematiikka on niin tyypillistä juuri länsimaaisessa kontekstissa. Löytyykö tällainen ”kääntymystarina” edellytyksenä oleva ristiriitainen lähtökohta silloin, kun joudutaan operoimaan toimintaympäristössä, jossa perinteiset mallit ja vanhat rakenteet edelleen toimivat ja vaikuttavat? Tämä on tyypillistä myöhäismodernille kontekstille, jossa ei ole kysymys jonkin aikakauden kertakaikkisesta päättymisestä ja toisen automaattisesta jatkumisesta, vaan jossa ”moderni” ja sen jatke ovat osittain limittäin.²¹⁴ Onko niin, että mikäli toimintaympäristö on sellainen, jossa kuulijoilla ja toimijoilla ei olisi kristillistä esiyymmärrystä, tätä kriittistä prosessia vanhan ja uuden paradigman välillä ei enää tarvittaisi? Tällöin se, mitä nyt kutsutaan ”uudeksi paradigmaksi” olisikin ainoa looginen toimintamalli. On syytä kysyä, näkyykö tämä sama problematiikka kotiseurakuntaliikkeen piirissä muualla, kuin vain länsimaissa.

Ajateltaessa kotiseurakuntaliikkeen johtajuudelle tyypillistä ”kääntymystarinaa” ja siihen sisältyvää paradigman muutosta, voidaan sanoa sen ajattelusta löytyvän uskonnolliselle protestiliikkeelle ominainen eetos, joka näkyy myös liikkeen johtajuudessa. Tätä taustaa vasten tarkasteltuna kotiseurakuntaliikkeen johtajuudessa on kyse McGuiren esittelemästä profeetta-

²¹³ Cole 2005, 17 – 21; Hirsch 2006, 29 – 36; Simson 2004, 98 – 101, 207; Thoman 2008, 1 – 3.

²¹⁴ Juuti & Luoma 2009, 179; Keskitalo 1999, 214.

tyypistä, joka haastaa dramaattisella tavalla vallitsevan *status quon* omalla erilaisella elämäntavallaan.²¹⁵ Kyse näyttää siis olevan tässä suhteessa ennen kaikkea tietyn uskonnollisen ilmiön, profeetallisuuden, juurille palaamisesta. Vanhat rakenteet halutaan purkaa, koska halutaan toimia vapaasti alkuperäisellä tavalla, joka mielletään ainoaksi oikeaksi tavaksi toimia.

Tätä johtajuustyyppiä voidaan verrata myös transformationaaliseen johtajuuteen, jossa on kyse muutoshakuisuudesta suhteessa vanhoihin toimintatapoihin.²¹⁶ Tutkimusaineistoni perusteella näyttää siltä, että transformationaalinen johtajuus nousee esille hengellisen kasvuprosessin läpikäymisen tuloksena. Tämä puolestaan perustuu kotiseurakuntaliikkeelle ominaiseen kriittiseen lähtökohtaan suhteessa perinteisiin kirkkoihin. Kotiseurakuntaliike on protestiliike suhteessa perinteisiin seurakuntiin ja kirkkoihin, vaikka se samaan aikaan korostaakin omaa missionaalista luonnettaan kristinuskosta vieraantuneita ihmisiä tavoittavana yhteisönä. Tällainen kaksoisrooli korostuu erityisesti länsimaisessa tilanteessa, jossa perinteiset mallit ja rakenteet toimivat.

Peltosen mukaan nyt jo vanhentuneissa johtamiskäsityksissä sellaiset tekijät, kuten hierarkia, valvonta ja organisaation konemaisuus olivat keskeisiä ajatuksia. Viitatessaan klassiseen johtamisteoriaan Peltonen puhuu ”johtajasta koneenkäyttäjänä”.²¹⁷ Nykyisin painotetaan enemmän yksilön itseohjautuvuutta, aktiivista toimijuutta ja itsensä ja oman identiteettinsä toteuttamista. Transformationaalinen johtajuus saa ihmiset johtamaan itse itseään, synnyttää ihmisissä motivaatiota, tunnetta yhteisen päämäärän tavoittamisesta ja sitoutumista. Transformationaalisen johtajuuden perustana on vahva yhteisöllisyys ja sen jäsenten keskinäinen vuorovaikutus.²¹⁸ Kuten edellä on käynyt ilmi, nämä seikat ovat tärkeitä elementtejä kotiseurakuntien identiteetissä ja johtajuudessa. Transformationaalinen johtaja on karismaattinen muutosjohtaja tyyppillisimmillään, jolla on visio, ja joka kykenee sitomaan yhteisönsä yhteisiin tavoitteisiin.²¹⁹ Tutkimusaineistoni valossa näyttää siltä, että kotiseurakuntaliikkeen näkemyksessä johtajuudessa kilpailevat toisaalta transformationaalinen ja toisaalta yhteisöllinen näkökulma.

²¹⁵ McGuire 1997, 244.

²¹⁶ Huuhka 2010, 21.

²¹⁷ Peltonen 2008, 20 – 21.

²¹⁸ Huuhka 2010, 21 – 22.

²¹⁹ Peltonen 2008, 129.

Kotiseurakuntaliikkeen johtavien ajattelijoiden, kuten Wolfgang Simsonin, teksteissä ei ilmene Weberin ja McGuiren rutiininomaistumisen teorian mukaista kehitystä. Tutkimusaineistostani ei nouse tällaista näkemystä, vaan painopiste on sekä muutosjohtajuudessa että missionaalisuudessa. Kotiseurakuntaliike uskonnollisena toimijana on tosin vielä sen verran tuore ilmiö, että on vaikea sanoa edellä esitettyjen teorioiden toteutumisesta sen piirissä vielä mitään. Tutkimusaineistoni perusteella oletan monien kotiseurakuntaliikkeen johtavien ajattelijoiden pitävän johtajuuden ja yhteisöjen missionaalisuutta varmimpina rutiininomaistumista estävinä tekijöinä. Tämä seurakunnan ”apostolinen DNA” tarkoittaa käytännössä jatkuvaa liikkeellä pysymistä ja yhteisön kasvua.²²⁰

Tutkimusaineistoni valossa McGuiren rutiininomaistumisen kuvauksen toteutuminen ei siis tällä hetkellä näytä ajankohtaiselta kotiseurakuntaliikkeen kohdalla. Kotiseurakuntaliikkeessä näyttää tapahtuvan täysin päinvastainen prosessi, nimittäin johtajan ”kääntymystarinan” seurauksena tapahtuva paradigman muutos. Toisaalta voi olla, että kriittisimmät arvioijat liikkeen sisällä näkevät Colen esittelemän vaihtoehdoisen teologian opiskelemisen tavan, ”*TruthQuestin*”, jota esittelen tarkemmin luvussa 5.3, olevan itsessään jo merkki tällaisesta rutiininomaistumisesta. Tutkimusaineistossani on myös havaittavissa jonkinlaista asenteellista kehitystä, erityisesti Neil Colen tekstien osalta. Tutkimani Colen kirjat ovat vuosilta 2005, 2009 ja 2010. Näistä ensimmäisenä ilmestyneessä kirjassa *Organic Church* Colen ajatukset seurakunnan orgaanisesta luonteesta ovat radikaaleja.²²¹ Vastaavasti kirjassaan *Church 3.0* päivittää näkemystään seurakunnasta ja pohtii erilaisten ekklesiologisten mallien toimivuutta.²²² Nähtäväksi jää, toimiiko tällainen asenteellinen muutos merkinä jonkinlaisesta rutiininomaistumisesta liikkeen piirissä.

5.2 Johtajan luonne ja lahjat

Wolfgang Simson pitää tärkeänä ”vaikuttavan opetuslapsen” tarvetta käydä läpi tietty kasvuprosessi voidakseen kasvattaa muita samanlaisia opetuslapsia.²²³

Esimerkkinä tästä Simson mainitsee hengellisen oppisopimuskoulutuksen, joka on käytännöllistä, erikoistavaa valmennusta ja jonka tarkoituksena on luonteen

²²⁰ Cole 2005, 113 – 116, 128 – 129. Termin ”DNA” A-kirjain ”*apostolic mission*” viittaa missionaalisuuteen. Cole 2010, 58 määrittelee Hirschiä lainaten seurakunnallisen prosessin etenemisen seuraavasti: ”*Christology – determines → Missiology – determines → Ecclesiology*”.

²²¹ Cole 2005, xxix, 5 – 7.

²²² Cole 2010, 116 – 136. ”*What about church models? From centralized to decentralized.*”

²²³ Simson 2004, 266.

kasvatus. Simson korostaa tällaisessa valmennuksessa lahjaperusteista vertaistukea siten, että tietyn tyyppisen kutsumuksen ja palvelulahjan saanut oppii henkilöltä, jonka lahja ja kutsu ovat samanlaiset.²²⁴ Käytännössä tämä tarkoittaa johtajien oppimista toinen toisiltaan, opettajien toinen toisiltaan ja profeettojen toinen toisiltaan. Johtajuusnäkemys on siis vahvasti lahjaperusteinen.

Myös Neil Cole viittaa hengellisen kasvuprosessin läpikäymiseen. Hänenkin mukaansa johtajuuden tärkein ominaisuus on oikeanlainen luonne. Kyse ei ole kuitenkaan mistään tietystä persoonallisuustyyppistä, vaan luonteenlaadusta, joka ei tule helpolla, vaan joka on usein vuosien kamppailujen ja harjaantumisen tulosta. Oikea luonne tulee esille aina sisältä ulospäin, mikä kuvaa Jumalan valtakunnan kasvun suuntaa yleensä. Tämä sama kasvun periaate sisältä ulospäin, pienimmästä yksiköstä suurempaan, tulee esille myös muualla Colen seurakuntaa koskevissa näkemyksissä. Yksilöä ajatellen kyse on Colen mukaan sen näkyväksi tulemisesta, minkä Kristus on jo istuttanut ihmiseen. Colen mukaan kyse on tällöin todellisesta olemuksestamme.²²⁵ Colen mukaan johtajan todellinen luonne on tärkeä sen tähden, että se tuo esille sen, mitä ihminen todellisuudessa on. Niinpä johtajan luonne ohittaa tärkeysjärjestyksessä oppineisuuden, ulkonaiset tyyliseikat tai hallinnolliset taidot.²²⁶

Roger Thoman liittää tällaisen johtajan oikeaa luonnetta korostavan johtajuuden palvelevan johtajuuden yhteyteen. Hänen mukaansa hierarkkiset järjestelmät toimivat oman luonteensa mukaisesti kontrolloidessaan muita. Thoman siteeraa Henri Nouwenia, jonka mukaan Kristuksen esimerkkiä noudattavassa johtajuudessa ei ole kysymys vallasta ja kontrollista, vaan ilman valtaa olevasta, nöyrästä palvelijan mielenlaadusta.²²⁷ Myös Cole muistuttaa johtajien olevan palvelijoita. Hänen mukaansa muutoksen ja kehityksen tuova johtajuus ovat tärkeämpää kuin hallinnointi ja säilyttäminen.²²⁸

John Fenn näkee Jeesuksen ja Paavalin valinnee työtoverit itselleen ”sydämen ja lahjojen” perusteella. Hänen mukaansa näin ihmisten potentiaali vedettiin heistä esiin kypsymisen myötä. Kyse ei ollut joidenkin työpaikkojen täyttämisestä, vaan omien lahjojen löytämisestä ja käyttämisestä.²²⁹ Hänen

²²⁴ Simson 2004, 268. *“Spiritual apprenticeship: practical, specialized training”*.

²²⁵ Cole 2009, 141. Katso myös Cole 2005, 129 – 131.

²²⁶ Cole 2009, 143 – 148. Cole osoittaa tästä eteenpäin, miten luonteen muokkaus käytännössä toimii. Tämä prosessi noudattelee hyvin paljon Simsonin edellä kuvaamaa mallia. Katso myös Fenn 2015, 122 – 123.

²²⁷ Thoman 2008, 44.

²²⁸ Cole 2010, 88.

²²⁹ Fenn 2015, 112 – 113.

mukaansa sana ”lahja” kuvaa toimintoa, ei virkaa. Esimerkiksi sana apostoli tarkoittaa pelkästään ”lähetettyä”. Paimen tai pastori on se, joka ”pitää huolta laumasta”. Samalla tavalla sana avustaa 1.Korinttilaiskirjeen 12. luvun jakeessa 28 tarkoittaa ”tarttumista tai avustamista” ja sana johtaa tarkoittaa ”opastamista”. Fennin mukaan kyse ei ole ”kunnianarvoisista viroista”, vaan ihmisiä palvelevista toiminnoista. Edelleen hänen mukaansa nämä sanat, jotka niitä lukeneille ihmisille alun perin kuvasivat normaaleja arkipäivän toimintoja, on ajan mittaan vedetty irti niiden alkuperäisestä kontekstista, kodista ja perheestä.²³⁰

Fennin mukaan paimenuus tai pastorius eräänä johtajuuden ilmentymänä tarkoittaa lahjaa paimentaa laumaa. Tämä kyky tulee esille luonnollisella tavalla niissä, joilla se on, riippumatta siitä toimintaympäristöstä, missä toimitaan. Fennin mukaan ihmiset antavat näille lahjoille sekulaarissa maailmassa ja työelämässä erilaisia leimoja, kuten ”esimies” tai ”johtaja”, mutta Fennin mukaan ”Jumala antaa itse lahjat”. Hän ottaa esimerkiksi opettamisen lahjan, jonka omaavat ihmiset hänen kokemuksensa mukaan työskentelevät usein työpaikkakouluttajina, työhönohjaajina tai opettajina. Kyse on Fennin mukaan samasta lahjasta, vaikka muuten sille on olemassa useita eri nimiä.²³¹ Kotiseurakuntaliikkeen näkemys palvelulahjoista on karismaattinen, joka korostaa sellaisia uskonnollisia ilmiöitä, jotka ovat Uudessa testamentissa kuvattujen yliluonnollisten armolahjojen, karismojen, ilmentymiä.²³² Johtajuusnäkemys on siis myös armolahjaperusteinen. Toisaalta niiden voidaan nähdä ilmenevän eri tavoin arkipäivän elämässä, jolloin niitä voitaneen pitää McGuires edustaman ”*everyday religionin*” ilmentyminä. Vaikka Fenn korostaakin lahjojen ”luonnollisuutta”, tuo Cole esille myös uusien johtajien kouluttamisen tarpeellisuuden, jota käsitellään seuraavassa luvussa.

Johtajan luonne tulee esille myös toisenlaisen näkökulman kautta. Alan Hirsch puhuu kotiseurakuntaliikkeen johtajuudesta eräänlaisena ”epävirallisena” johtajuutena. Hän käyttää esimerkkinä Intian itsenäistymistaistelun johtajaa Mahatma Gandhia, joka ei ollut mikään virallinen poliittinen tai hallinnollinen johtaja ja jolla ei ollut mitään virallista asemaa tai statusta. Hän oli ulkonaiselta *habitukseltaan* vaatimaton ja nöyrä, mutta kuitenkin hänen vaikutuksensa

²³⁰ Fenn 2015, 114 – 115. Fenn käyttää eksegeettisenä lähteenään W.E. Vinen teosta *An Expository Dictionary of New Testament Words* (Fleming H. Revell Company, Old Tappan, New Jersey, 1966).

²³¹ Fenn 2015, 138-139.

²³² McGrath 2000, 231. Uudessa testamentissa kuvataan armolahjoja seuraavissa kohdissa: 1.Kor. 12:1-31, 14:1-40, Room. 12:1-8 ja 1.Piet. 4:10.

muutosjohtajana oli hänen oman kansansa historian käännekohdassa kiistämätön.²³³

Hirsch kutsuu Gandhin, samoin kuin häntä esikuvanaan pitäneen Martin Luther Kingin, omaamaa auktoriteettia ”moraaliseksi auktoriteetiksi”. Hirschin mukaan tällaista johtajan luonnetta ja lahjoja kuvaavaa johtajuutta voidaan kutsua myös hengelliseksi (*spiritual*) auktoriteetiksi tai inspiroivaksi (*inspirational*) johtajuudeksi. Hän määrittelee inspiroivan johtajuuden erityislaatuiseksi sosiaalisesti vaikutusvallaksi, joka johtuu henkilökohtaisesta sitoutumisesta ja suurten ideoiden ruumiillistumisesta. Tällaisen auktoriteetin Hirsch asettaa sellaisen vallankäytön vastakohdaksi, joka tulee jonkin ulkonaisen tai rakenteellisen aseman perusteella. Kyseessä voi olla jokin sekulaari hallitus, yhteisö tai yritys tai uskonnollinen instituutio. Esimerkiksi kristillisen tunnustuskunnan johtajan auktoriteetti johtuu tällaisesta asemasta, jolloin kyse on Hirschin mukaan ulkonaisesta institutionaalisesta vallasta ja johtajuudesta.²³⁴ Hirschin esittämä hengellinen, inspiraationaalinen ja moraalinen auktoriteetti on selvästi vastakkainen sekä Weberin että McGuiren papilliselle auktoriteetille.²³⁵

Inspiroiva johtajuus puolestaan perustuu johtajien ja seuraajien väliseen suhteeseen ja on moraalista ja sisäistä valtaa. Tässä kohtaa Hirsch viittaa Jeesukseen, jolla ei myöskään ollut mitään virallista titteliä tai virkaa. Hirschin mukaan Jeesuksen suurin hengellinen vaikutus perustui sijaiskärsimyksen ja kuolemisen muiden puolesta. Hänen mukaansa ihminen ei saisi koskaan väheksyä tällaisen itsensä uhraavan rakkauden hengellistä vaikutusta muihin ihmisiin.²³⁶ Myös Hirschin tekstissä ilmenee sama epäluulo vallankäyttöä kohtaan, mikä on tullut jo aiemmin esille.

Hirschin kuvaama inspiroiva johtajuus sopii hyvin edellä esitettyihin karismaattisen ja profeettallisen johtajuuden tyyppeihin. Jossain määrin tämä johtajuuden malli sopii myös perinteiseen suurmiesteoriaan.²³⁷ Hän kutsuu sitä autenttiseksi hengelliseksi johtajuudeksi ja lisää, että kristillinen johtajuus on autenttista vain siinä määrin, kuin se reflektoi tämän kaltaisen hengellisen auktoriteetin kanssa. Hän ottaa esimerkiksi myös apostoli Paavalin, joka ei, apostolista tehtävänsä puolustaessaan, vedonnut mihinkään instituution

²³³ Hirsch 2006, 116.

²³⁴ Hirsch 2006, 117.

²³⁵ Weber 1993/1922, 28 – 29, McGuire 1997, 244.

²³⁶ Hirsch 2006, 117. Inspiroivasta johtajuudesta katso myös Goleman et al. 2002, 39.

²³⁷ Peltonen 2007, 124.

myöntämään ordinaatioon tai muuhun ulkonaiseen, vaan yksinomaan omaan kutsumukseensa, sitoutumiseensa ja kärsimyksiinsä tehtävänsä puolesta. Hirschin mukaan todellisen hengellisen vallan lähde on kutsumuksen, lahjojen ja henkilökohtaisen rehellisyyden yhdistelmä.²³⁸

Hirschin tekstistä välittyy kotiseurakuntaliikkeelle ominainen idealistinen pyrkimys kohti alkuseurakunnallista ihannemallia kohti. Newbiginin puhuukin eräänä myöhäismodernin kristillisyyden piirteinä pyrkimystä ”esikonstantinolaiseen viattomuuteen”. Hänen mukaansa nykyisessä tilanteessa on kuitenkin mahdotonta palata takaisin alkuperäiseen *corpus Christianumiin*, vaikka kristittyjen piirissä ilmeneekin pyrkimyksiä anarkistiseen romantismiin. Newbiginin mukaan on kristittyjä, jotka haluavat koko ajan elää protestissa suhteessa julkiseen valtaan. He samaistavat kristinuskon kaikenlaisen vallan vastustamiseen, koska valta heidän mukaansa aina merkitsee sen väärinkäyttöä.²³⁹

Johtajan luonteen ja lahjojen arviointia

Tutkimusaineistoni perusteella johtajan luonne ja lahjat muodostavat perustan ja lähtökohdan koko johtajuuskäsitykselle kotiseurakuntaliikkeen piirissä. Ne näyttävät kommunikoivan erityisesti palvelevan johtajuuden ja vanhemmuuden johtajuuden kanssa. Seuraavassa kuviossa havainnollistan kotiseurakuntaliikkeen johtajuuden eri ulottuvuuksien suhdetta toisiinsa (kuvio 6).



Kuvio 6: Kotiseurakuntaliikkeen johtajuuden eri ulottuvuuksien suhde toisiinsa.

²³⁸ Hirsch 2006, 118. Hirsch viittaa tässä kohtaan Paavalin henkilöhistoriaan 2.Kor. 1:1:n ja Gal. 1:1:n valossa.

²³⁹ Keskitalo 1999, 277. Cole 2005, 23: ”Vältämme *house church*-nimitystä ... ilmaisulla on Yhdysvalloissa joissakin piireissä sellainen maine, että siihen kuuluu vihaisia, sopeutumattomia ihmisiä, jotka eristäytyvät kaikista muista ja täyttävät kellarsa aseilla.”

Kommunikoida sitten johtajan luonteen ja lahjojen näkökulma mitenkään eri johtajuusteorioiden kanssa? Näyttää siltä, että McGuiren esittämä karismaattinen johtajatyyppe on sellainen, johon nämä aineistoni pohjalta nousevat johtajuuden määritelmät sopivat. Johtajuudessa on kotiseurakuntaliikkeen käsityksen mukaan kyse karismasta, joka tulee käytännössä todeksi johtajan oman hengellisen kasvun kautta. Lisäksi johtajuus nähdään karismaattisena myös siinä merkityksessä, että se on Pyhän Hengen vaikuttamaa, hengellistä johtajuutta.

Sosiaalipsykologiassa johtajuuden suurmiesteoria kommunikoi myös tämän puolen johtajuudesta kanssa. Suurmiesteoria on eräs varhaisimpia teorioita johtajuudesta. Siinä johtajuutta pyritään hahmottamaan erittelemällä johtajahahmojen luonnetta ja kokoamalla suuria johtajia yhdistäviä johtajuuden tunnusmerkkejä. Kyse on johtajasta, joka kykenee nousemaan muiden yläpuolelle ja ”ottamaan johtajuuden” yhteisön kannalta kriittisenä hetkenä. Ihmisenä kyse on poikkeuksellisesta tyypistä, joka erottuu muista persoonansa vahvuuden ja tahdonlujuuden vuoksi. Tämän teorian mukaan kyse on ennen kaikkea johtajan synnynnäisestä vahvuudesta, joka ei ole kehitettävissä koulutuksen, työkokemuksen ja muun ulkoisen muokkauksen kautta.²⁴⁰ Suurmiesteoriasta löytyy siis piirteitä, jotka sopivat hyvin kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemykseen, joskin tutkimassani johtajuusnäkemyksessä korostuu tietty prosessuaalisuus, jonka kautta johtajan luonne ja lahjat kehittyvät. Suurmiesteoriaan viitattaessa on myös hyvä muistaa, mitä edellä on todettu kotiseurakuntaliikkeen johtajuuden kollektiivisesta luonteesta ja organisaation matalasta rakenteesta. Sosiaalipsykologisessa tutkimuksessa johtajaksi on myös määritelty se ryhmän jäsen, joka todennäköisimmin voi muuttaa ryhmän persoonallisuutta ja joka vaikuttaa positiivisesti ryhmän muihin jäseniin tai jolla on enemmän positiivista vaikutusta muihin kuin näillä häneen.²⁴¹

5.3 Uusien johtajien kouluttaminen – ”Johtajia sadosta”

Eräs mielenkiintoinen piirre kotiseurakuntaliikkeen johtajuuskäsityksessä on sen motiivi kouluttaa itse omat johtajansa, joiden on tarkoitus nousta yhteisön uusista jäsenistä.²⁴² Cole näyttää torjuvan ajatuksen uusien johtajien rekrytoinnista oman

²⁴⁰ Peltonen 2008, 124.

²⁴¹ Soininen et al. 2013, 212.

²⁴² Cole 2009, 131.

yhteisön tai jopa liikkeen ulkopuolelta. Erityisesti tämä koskee uusien johtajien tarvetta, joka ilmenee Colen mukaan silloin kun liike kasvaa nopeasti. Tällainen nopean kasvun ja radikaalin muutoksen odotus on usein sisäänrakennettuna ajatteluun tämän liikkeen piirissä. Hänen mukaansa rekrytoinnin suurin ongelma on perinteisesti ollut siinä, että sillä pyritään vain etsimään sopiva henkilö täyttämään jokin ”avoinna oleva” paikka organisaatiossa.²⁴³

Colen kysymys kuuluu, olisiko uusia johtajia parempi kasvattaa itse, kuin rekrytoida ulkopuolelta. Hänen mukaansa uudet johtajat on syytä kasvattaa uusien kääntyneiden joukosta. Cole käyttää tästä tavasta ilmaisua ”johtajia sadosta” (*”leaders from the harvest”*). Tämä ”sato” on hänen mukaansa myös paras ympäristö johtajuuden harjoittamiseen käytännössä ja siihen pätevytyymiseen.²⁴⁴ Cole siteeraa johtajuuden asiantuntija Warren Bennisiä, joka toteaa ”kaikkein vaarallisimman johtajuuteen liittyvän myytin olevan se, että johtajaksi synnyttään – se on roskaa. Tosi asiassa tämän vastakohta on totta. Johtajat tehdään.”²⁴⁵

Colen mukaan seurakuntien täytyy aloittaa uusien johtajien ”viljely” (*”farming”*), joka tuottaa johtajia ja osallisuutta Jumalan valtakuntaan, eikä niinkään pelkkiä uskonnollisten palvelujen kuluttajia. Hänen mukaansa ratkaisu uusien johtajien puutteeseen on kouluttaa äsken kääntyneistä yhteisön uusista jäsenistä uusia johtajia nopeasti, eikä niinkään kouluttaa heitä jo valmiiksi sitoutuneista kristityistä. Cole toteaa, että ellei kotiseurakuntaliikkeen johtajuusstrategia ala tästä, niin se alkaa väärästä paikasta.²⁴⁶ Strategiaa täytyy siis muuttaa alkamaan ”pellolta” ja kuluttajan aseman tulee vaihtua osallisen ja palvelujen tuottajan rooliin. Tässä kohtaa Colen näkemys johtajuuden ”viljelystä” kuulostaa ristiriitaiselta Fennin karismaattisen johtajuuden näkemykseen verrattuna.

Colen mukaan transformaatio on avain uusien muutosjohtajien kouluttamiseen. Tämä merkitsee sitä, että koulutus on aloitettava jopa seurakunnan ulkopuolelta, jossa on paljon muiden silmissä ”hulluja” ihmisiä. Hänen mukaansa huomispäivän ”Jumalan valtakunnan sankarit” ovat saattaneet hyvinkin herätä tänä aamuna krapulassa väärän henkilön vierestä. Näiden

²⁴³ Cole 2009, 131 – 132.

²⁴⁴ Cole 2009, 134, 137. Colen 2005, 149 käyttämä termi ”sato” (*”harvest”*) on kotiseurakuntaliikkeen omaa uskonnollista kieltä, jolla tarkoitetaan yhteisöön liittyneitä uusia kääntyneitä. Terminologian taustalla ovat Jeesuksen sanat Johanneksen evankeliumin 4. luvun jakeessa 35. Colen kirjassa *Organic Church* tätä aihetta käsittelevä kappale on otsikoitu *”The Converts Are the Workers”*. Katso myös Koivisto 2016, 13.

²⁴⁵ Cole 2009, 129.

²⁴⁶ Cole 2009, 135. Katso myös Simson 2004, 198 – 199.

ihmisten muuttunut elämä, jolla on muihin helposti tarttuva vaikutus, on Colen mukaan alkavan liikehdinnän ”*momentum*”. Colen tekstistä välittyy herätyskristilliselle eetokselle ominainen radikaalin muutoksen ihannoiti. Tämä nopeasti ja radikaalisti muuttunut elämä on Colen mukaan se avain johtajille, jolla he voivat kääntää maailman ylösalaisin. Toisaalta, mikäli uskonnolliselta liikkeeltä puuttuu tämä muutosvoima, se on Colen mukaan vain kuten mikä tahansa uskonnollinen klubi.²⁴⁷

Helluntailais-uuskarismaattisuutta koskevassa tutkimuksessa korostetaan usein sitä, miten tässä kristinuskon haarassa ihannoidaan radikaalia kääntymystä. Sama piirre koskee myös evankelikaalia kristillisyyttä laajemminkin. Samoin eron tekeminen suhteessa aiempaan sosiaaliseen elämään nähdään kääntymyksen kannalta välttämättömänä asiana.²⁴⁸ Neil Cole pitää tärkeänä luopumista entisestä, synnilliseksi mielletystä elämästä, mutta yhtä tärkeänä hän näkee entisten sosiaalisten suhteiden säilyttämisen, jotta myös nämä ihmiset voitettaisiin Kristukselle. Colen mukaan Jumalan valtakunta on tarkoitettu leviämään ihmissuhteiden avulla *oikoksesta oikokseen*.²⁴⁹ Colen näkemys on tässä kohtaa siis enemmän missionaalinen ja ulospäin suuntautunut.

Cole on kriittinen sekulaarista maailmasta kristillisiin yhteisöihin tulleita johtajuusmalleja kohtaan, joiden perusteella johtajat ovat valittuja heidän persoonallisuutensa vahvuuden tai dynaamisuuden perusteella. Tätä taustaa vasten onkin mielenkiintoista huomata se, miten paljon yhtäläisyyksiä nykyisiin johtajuusteorioihin hänen johtajuusnäkemystään löytyy. Colen mukaan yleinen ajatus on, että tarvitaan tämän kaltaista vahvaa näyn kantajaa, muiden motivoijaa ja tehokasta manageria. Tämä sama korostus tulee itse asiassa esille myös evankelikaalin valtavirran johtajuusnäkemyksissä.²⁵⁰ Tällaisesta johtajasta tulee instituution kasvot, joka sitten lepää hänen varassaan. Tätä kautta uskotaan hyvien asioiden tapahtuvan. Colen mukaan monet kristilliset seurakunnat ja työmuodot ovat omaksuneet tämän saman mentaliteetin johtajuuteen nähden. Monista seurakunnista on hänen mukaansa tullut menestyshakuisten liikeyritysten tapaisia, joita johdetaan hierarkkisesti ylhäältä alas päin. Koko organisaation paino lepää

²⁴⁷ Cole 2009, 138. “... *without transformation, we are just a religious club.*”

²⁴⁸ Penttilä 2016, 113. Penttilä viittaa tässä kohtaa useisiin helluntailais-uuskarismaattisuutta tutkineisiin, kuten Meyeriin (2010), Robbinsiin (2004) ja Wanneriin (2003).

²⁴⁹ Cole 2005, 166 – 167. Kirjan johdannossa (Cole 2005, xxvii) hän toteaa: “Jos haluat voittaa tämän maailman Kristukselle, sinun on istuttava tupakoivien puolella.” Tämä edustaa erilaista näkemystä kristityn asemasta ja roolista sekulaarin maailman keskellä, kuin mikä yleensä tulee esille helluntailais-uuskarismaattisessa tai evankelikaalissa kristillisyydessä.

²⁵⁰ Hybels 2008, 109.

siten yksinomaan johtajan omilla harteilla. Colen kritiikin mukaan Jeesuksella ei välttämättä ole paljoakaan tekemistä tämän mallin kanssa.²⁵¹

Cole on myös kriittinen teologista oppineisuutta kohtaan, mikäli sitä pidetään suoraan eräänä johtajuuden tärkeimpänä perusteena. Hän toteaa jopa, että on korkea aika siirtyä pois korkeasti koulutettujen pastorien ajasta hyvin varustettujen seurakuntalaisten aikaan.²⁵² Hänen mukaansa tieto ja oppineisuus sinänsä eivät vielä edusta todellista auktoriteettia. Päinvastoin, hänen mukaansa voi olla paljonkin oppineisuutta ilman todellista kuuliaisuutta. Colen mukaan on kaksi eri asiaa ”tuntea polku ja kulkea sitä”.²⁵³ Cole siteeraa amerikkalaista lähetystyöntekijä ja monia nopeasti kasvavia liikkeitä tutkinutta George Pattersonia, jonka mukaan kuuliaisuutta painottava koulutus on välttämätöntä, jos halutaan nähdä spontaania hengellistä kasvua.²⁵⁴ Vastaavasti Simsonin mukaan hengellisen johtajuuden sydän on Uuden testamentin mukaan ”viaton kyvykkyys” totella Jumalaa, eikä esimerkiksi ”pään tieto” tai erityiset lahjat johtajuuteen tai edes toive saada johtaa.²⁵⁵

Colen mukaan kokonaisvaltainen johtajuuden kehittäminen merkitsee kasvamista johtajuuteen mielen, tahdon ja ruumiin alueella. Niinpä johtajaksi aikovan tulee kasvaa kognitiivisesti tiedollisen ymmärryksensä suhteen, luonteensa muokkaamisen suhteen sekä taitojensa suhteen.²⁵⁶ Alan Hirsch puhuu johtajuudesta opetuslapseuden jatkumona. Hän toteaa seurakunnan johtajuuden laadun olevan aina verrannollinen todelliseen opetuslapseuteen. Jos opetuslasten tekemisessä epäonnistutaan, ei pidä hänen mukaansa ihmetellä, jos johtajuuden kehittämisessäkin epäonnistutaan.²⁵⁷ Colen kritiikki kohdistuu nimenomaan perinteistä länsimaista teologian opiskelemisen mallia kohtaan. Samaa kritiikkiä esittää myös Frank Viola.²⁵⁸ Tällainen kriittinen suhtautuminen akateemisen oppineisuuden yksipuoliseen korostamiseen näyttää olevan ominaista yleensä

²⁵¹ Cole 2009, 169 – 170.

²⁵² Cole 2010, 222.

²⁵³ Cole 2009, 207 – 208.

²⁵⁴ Cole 2005, 113. Patterson G. & Scoggins D., *Church Multiplication Guide*, 16 (William Carey Library, 1993, Pasadena, California).

²⁵⁵ Simson 2004, 253.

²⁵⁶ Cole 2009, 214.

²⁵⁷ Hirsch 2006, 119.

²⁵⁸ Viola & Barna 2008, 256: *”It’s unfortunate that we have made Christian discipleship an academic exercise as well as an individual pursuit.”* Viola & Barnan kirja perustuu kotiseurakuntaliikkeen ajattelulle ominaiseen kriittiseen lähtökohtaan. Tämä tulee ilmi myös kirjan takakannen tekstissä, jossa tekijät esittävät kysymyksen, *”are we really doing church ‘by the Book?’*” Katso myös Koivisto 2016, 7 – 8, jossa esitellään tätä kriittistä lähtökohtaa tarkemmin.

kotiseurakuntaliikkeiden kaltaisille uskonnollisille protestiliikkeille, etenkin niiden yhteisöllisen elinkaaren alussa.

Tältä pohjalta Cole esittelee vaihtoehdoisen teologian opiskelemisen mallin osana orgaanista johtajuuskoulutusta. Cole puhuu oppimisesta elinikäisenä seikkailuna, matkana, joka päättyy vasta henkilön maanpäällisen elämän päättyessä. Teologian opiskelussa tarvitaan hänen mukaansa uusi metodi valmentamaan miehiä ja naisia ”uuden vuosituhannen seurakuntiin”. *Church Multiplication Associates Resources* on kehittänyt uuden ”Totuuden etsinnäksi” (*TruthQuest*) kutsutun systeemin opettaa miehille ja naisille teologisen ajattelun perusteita ilman perinteistä ”seminaarimallia”. Valmennus kestää vuoden, jonka jälkeen opiskelijat ovat kykeneviä valmentamaan muita samalla tavoin. Tähänkin malliin sisältyy siis Colelle tyypillinen seurakunnan kasvun ja moninkertaistumisen ajatus.²⁵⁹ Colen esittelemän mallin tavoitteena on ennen kaikkea vaikuttavuus ja käytännöllisyys arkipäivän elämässä. Lisäksi se pyrkii olemaan enemmän oppimis- kuin tietokeskeinen ja ennemmin opetus- kuin opettajakeskeinen. Colen mukaan tämä uusi tapa valmentaa ihmisiä teologian opiskelussa voisi parhaimmillaan mullistaa seurakuntien johtajuuden tulevaisuudessa.²⁶⁰ Colen ajattelussa toistuvat usein tällaiset radikaalin muutoksen ja nopean kasvun odotuksen teemat.

Opetus tapahtuu kerran kuussa 5 – 8 hengen ryhmien kokoontumisissa, jotka kestävät noin kahdeksan tuntia kerrallaan. Cole kutsuu opetusmetodia ”inkarnationaaliseksi” oppimisen tavaksi, jossa ”totuuden täytyy tulla lihaksi” todellisen elämän kokemuksissa” tai oppimisprosessi on epäonnistunut. Cole puhuu toisaalla ”inkarnationaalisesta” johtajuudesta keinona murtaa kulttuurisia esteitä kristinuskon sanoman ymmärtämiselle.²⁶¹ Ohjelmassa kaikki teologian opiskelu tapahtuu tiettyjen käytännön elämään sovellettavien kysymysten kautta, jotka ilmentävät ”Jumalan valtakunnan DNA:ta”. Jokainen opiskelija valmistee kokoontumiseen johonkin teologiseen teemaan liittyen alustuksen tietystä ennalta sovitusta näkökulmasta käsin, joka voi olla esimerkiksi evankelikaali, reformoitu, dispensationalistinen²⁶², karismaattinen tai jokin muu teologinen näkökulma. Kaiken tulee kuitenkin olla tavalliseen elämään sovellettavaa, käytännöllistä ja

²⁵⁹ Cole 2005, 97 – 99.

²⁶⁰ Cole 2009, 217. Katso myös Koivisto 2016, 14 sekä Simson 2004, 251, 253.

²⁶¹ Cole 2010, 260.

²⁶² McGrath 2000, 83 – 90. ”Dispensationalismi on evankelikaalisen liikkeen sisällä vaikuttava teologinen suuntaus, joka korostaa historian apokalyptista tulkintaa.”

keskustelua synnyttävää, koska oikea oppiminen edellyttää Colen mukaan aina kuuliaisuutta. Kysymyksessä on yhteisöpohjainen tapa opiskella teologiaa, jolla odotetaan olevan suora vaikutus siihen osallistuvien omaan elämään.²⁶³

Tämän yhteisöllisen teologian opiskelun tavan ohella Cole korostaa myös mentoroinnin merkitystä uusien johtajien valmentamisessa.²⁶⁴

Kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemys on vahvasti yhteisöllinen ja perustuu työpari- tai tiimijatteluun ennemmin kuin perinteiseen yksijohtajuusmalliin.

Frank Viola korostaakin oppimisen sidonnaisuutta seurakuntakontekstiin: *“The school of Christ is none other than the community of believers ... According to Paul, Jesus Christ is someone to be learned in the believing community (Ephesians 4:20).”*²⁶⁵

Neil Colen mukaan Jumalan valtakunnan periaatteiden mukaista johtajuutta voidaan kuvata kolmella sanalla: johda muita, seuraa heitä ja sitten astu syrjään. Hänen mukaansa aito johtajuus alkaa aina oikeanlaisesta seuraamisesta. Mitä parempi olet seuraajana, sitä parempi olet johtajana, toteaa Cole. Hänen mukaansa on olemassa viidenlaista auktoriteettia:

1. asemaan perustuvaa
2. kokemukseen perustuvaa
3. suhteisiin perustuvaa
4. moraaliin perustuvaa sekä
5. hengellistä auktoriteettia.²⁶⁶

Colen mukaan ensimmäinen näistä auktoriteetin lajeista on kaikkein heikointa, toinen voi olla muihin vaikuttavaa, mutta vain rajoitetusti. Kolmas auktoriteetti on jo huomattavasti edellisiä vahvempaa, mutta sisältää myös mahdollisuuden muiden manipulointiin. Neljäs auktoriteetti on myös voimakasta, mutta viides on laadultaan kaikkein vahvinta auktoriteettia. Todellinen johtaja ei Colen mukaan etsi moraalista, asemaan tai suhteisiin perustuvaa valtaa, vaan hänen auktoriteettinsa perustuu siihen, että hän johtaa hyvin.²⁶⁷ Johtajuus voidaan siis nähdä ensi sijassa olemisena jotain, vasta sen jälkeen jonkin tekemisenä.²⁶⁸

²⁶³ Cole 2009, 218.

²⁶⁴ Cole 2009, 232 – 235.

²⁶⁵ Viola & Barna 2008, 256.

²⁶⁶ Cole 2009, 164, 175. *“In contrast to the world’s leadership style, we will find that leaders are to lead, follow and get out of the way.”*

²⁶⁷ Cole 2009, 178 – 179.

²⁶⁸ Simson 2004, 226.

Colen ajattelussa korostuvat sama idealistisuus ja vallankäytön vierastaminen, joka tulee esille muuallakin tutkimusaineistossani.

Uusien johtajien kouluttamisen arviointia

Tutkimusaineistoni perusteella akateeminen teologinen oppineisuus ei merkitse ratkaisevaa etua ajatellen johtajuutta kotiseurakuntaliikkeen piirissä. Uusien johtajien kouluttamisessa on kiinnitettävä huomiota ”koulutettavan” sydämen asenteeseen. Cole korostaa sitä, että kotiseurakuntien tulee kasvattaa itse omat johtajansa. Johtajuus on ensi sijassa hengellistä vanhemmuutta, luonteen kypsyneisyyteen perustuvaa ja lahjaperusteista, palvelevaa johtajuutta. Johtajien kouluttamisen tulee sekä perustua että tähdätä aina näihin seikkoihin. Analyysini perusteella tämän johtajuusnäkömyksen eri puolet linkittyvät toinen toisiinsa.

Tällainen ”johtajuuden viljely” muistuttaa enemmän käytännön työssä oppimista kuin teoreettista opiskelua. Oppimisen kokemuksellinen tapa on siis samansuuntainen, mihin myös Weber viittaa profeettallisen johtajuuden yhteydessä puhuessaan kokemuseräisestä oppimisesta.²⁶⁹ Uusien johtajien kouluttamisessa oppiminen on osa sosiaalista elämää ja jokapäiväisiä rutiineja paikallisessa yhteisössä. Käytännön työssä oppiminen tapahtuu sosiaalisena prosessina, jossa vanhemmat jakavat tulkintojaan ja kokemuksiaan nuoremmille, jotka samanaikaisesti rakentavat identiteettiään suhteessa yhteisöön.

Oppimisprosessi ammentaa kokemuksista ja muuttaa aiempia yksilöllisiä ja kollektiivisia kokemuksia.²⁷⁰ Käytännössä tätä oppimistapaa voidaan luonnehtia oppisopimuskoulutukseksi. Analyysini mukaan tällaisessa koulutuksessa on kysymys, paitsi palvelevan luonteen omaksumisesta, myös oppimisesta esimerkin kautta vanhemmilta ja kokeneemmilta. Tämän on tarkoitus tapahtua arkipäivän elämässä, jolloin nähdään läheltä vanhemman henkilön elämää ja toimintaa käytännössä. Tällöin myös vältytään väärältä idolin palvonnalta.²⁷¹ Johtajuus on koko ajan vahvasti sidoksissa yhteisöön, joka tässä tapauksessa on paikallinen kotiseurakunta tai tällaisten yhteisöjen laajempi verkosto.

Samanlaiset korostukset tulevat esille myös muualla kristinuskon evankelikaalin haaran johtamisopeissa. Tunnettu amerikkalainen johtajuuskouluttaja ja Willow Creek-seurakunnan johtava pastori Bill Hybels

²⁶⁹ Weber 1993/1922, 28.

²⁷⁰ Heikkilä 2006, 27.

²⁷¹ Simson 2004, 268.

korostaa johtajan persoonan ja toiminnan läpinäkyvyyden merkitystä.²⁷² Hybels toteaa johtajalta vaadittavan oikeanlaista kypsää luonteenlaatua. Hän puhuu ”kolmen ällän mallista” eli johtajan luonteesta, lahjoista ja liittymisestä, millä hän tarkoittaa työhön ja yhteisöön sitoutumista.²⁷³ Tutkimusaineistoani tarkasteltaessa kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemyksessä voidaan nähdä vaikutteita yleisistä evankelikaaleista johtajuuskäsityksistä. Johtajuuden oppiminen liittyy läheisesti kysymykseen hengellisestä vanhemmuudesta ja sen välittymisestä eteenpäin. Hybels korostaa johtajan oman esimerkin voimaa. Hän pitää mallioppimista tärkeänä metodina uusia johtajia koulutettaessa. Hänen mukaansa johtajan oma kasvu säätelee myös muun tiimin kasvua.²⁷⁴ Johtajuudella nähdään siis olevan vuorovaikutteinen suhde yhteisölliseen elämään. Sekä Hybels että Cole pitävät mentorointia eräänä tärkeänä työvälineenä johtajaksi oppimisessa.²⁷⁵ Kyse on vanhemmuuden ja johtajuuden siirtämisestä esimerkkiin perustuvan mallioppimisen kautta eteenpäin seuraavalle sukupolvelle.²⁷⁶

Sosiaalipsykologiassa esiin tuleva ”yhteisön johtamisen” käsite sopii hyvin tähän Colen ajatukseen uusien johtajien kouluttamisesta yhteisön sisältä. Tämän näkemyksen mukaan johtajan tulee olla ryhmän jäsen voidakseen edustaa sitä. Hän rakentaa sitä kautta oman johtamisasemansa, vaikutusvaltansa ja auktoriteettinsa ryhmään identifioitumisen kautta. Johtajan on myös toimittava ryhmän hyväksi oman edun sijasta siten, että hän tekee ryhmän kannalta hyviä päätöksiä ja ansaitsee sen kautta asemansa. Hän pyrkii myös aktiivisesti määrittämään ja edistämään ryhmän identiteettiä eikä vain odota sen syntymistä. Johtaja pyrkii myös muovaamaan ryhmän havaitsemaa ympäristöä ja todellisuutta siten, että ryhmäidentiteetti voi muodostua kestäväksi.²⁷⁷ Tämä näkemys haastaa perinteisen länsimaisen tavan kouluttaa uusia työntekijöitä seurakuntiin niiden ulkopuolella.

Olli Viljakainen toteaa omassa pro gradu-tutkielmassaan seurakunnan työntekijän roolin muuttuneen entistä enemmän ”tekijästä valmentajaksi”.²⁷⁸ Hänen tutkielmassaan korostui tarve muuttaa seurakunnan työntekijän roolia

²⁷² Hybels 2008, 113.

²⁷³ Hybels 2008, 94 – 96.

²⁷⁴ Hybels 2008, 121.

²⁷⁵ Hybels 2008, 226; Cole 2009, 232.

²⁷⁶ Evankelikaalista mentorointiopetuksesta katso J. Robert Clinton & Paul D. Stanley, *Connecting – The Mentoring Relationships You Need to Succeed in Life* (NaviPress, 1992, Colorado Springs, Colorado, USA).

²⁷⁷ Pohjanheimo 2012, 42 – 43, 45, 46.

²⁷⁸ Viljakainen 2016, 39.

enemmän mentoriksi ja valmentajaksi.²⁷⁹ Uskonnollisen yhteisön johtaja tarvitsee siis valmiuksia toimia muiden fasilitaattorina ja voimaannuttajana. Luterilaisessa kirkossa mentorointi liittyy palkattujen työntekijöiden työhön perehdytykseen ja siinä korostuu vuorovaikutus ja vastavuoroisuus.²⁸⁰ Tässä suhteessa se eroaa Colen ja Simsonin näkemyksestä, jossa kyse on nimenomaan vanhemman ja nuoremman välisestä mentorointisuhteesta. Luterilaisen kirkon kaltaista eroa ordinoitujen työntekijöiden ja maallikoiden välillä ei kotiseurakuntien piirissä tutkimusaineistoni perusteella näytä olevan. Oletettavasti ero papiston ja maallikoiden välillä ei ole yhtä merkittävä vapaiden suuntien seurakunnissa. Yhteinen piirre on kuitenkin se, että kyse on omien työntekijöiden perehdyttämisestä ja varustamisesta työhön.

Viljakaisen mukaan organisaation adhokratiivinen²⁸¹ kulttuuri korostuu uudella alueella ja uudessa tilanteessa. Tämä puolestaan tuottaa uusia innovaatioita organisaatiossa, kun asioita olosuhteiden pakosta joudutaan tekemään eri tavalla, kuin aikaisemmin.²⁸² Uudenlainen orientaatio johtajien kouluttamiseen on mielestäni hyvä esimerkki tällaisesta tilanteesta. Kuten edellä on jo käynyt ilmi, kotiseurakuntien johtajuuden eräs puoli on hengellinen vanhemmuus, jossa ei ole niinkään kyse jonkin tehtävän hoitamisesta, vaan kypsyneestä luonteesta. Mielestäni tämä seikka kuvaa hyvin yhteisön orgaanisen, jopa klaanimaisen luonteen vaikutusta sen johtajuuskäsitykseen. Viljakainen korostaa seurakunnan työntekijän roolin muuttumista johtajasta ja työn tekijästä mentoriksi ja valmentajaksi juuri tällä organisaation klaanimaisuudella.²⁸³ Mikäli mentorointi rajoittuu vain kirkon työntekijöiden kesken tapahtuvaan vastavuoroiseen konsultaatioon, se ei luonnollisestikaan ulotu käsittämään myös maallikkotyöntekijöiden mentorointia. Tässä suhteessa Colen malli edustaa erilaista mentorointinäkemystä, koska kotiseurakuntien piirissä ei ole jakoa papistoon ja maallikoihin, eikä kokoaikaisia palkattuja työntekijöitä juurikaan ole. Evankelisluterilaisen kirkon piirissä Suomessa Viljakaisen malli edustanee

²⁷⁹ Viljakainen 2016, 47.

²⁸⁰ Mentorointi työssä ja koulutuksessa.

²⁸¹ Juuti 2006, 227. Terminä adhokratia kuvaa organisaation tehtävänjaon joustavuutta ja tilapäisyyttä. Organisaatio on tällöin orgaaninen, epämuodollinen, tiimityölle ja asiantuntemukselle perustuva. Työ on projektiluontoista, työtehtävät itsenäisiä ja johtaminen on osallistavaa. Organisaatorakenne on matala, koska suunnittelu, päätökset ja toteutus tehdään lähellä tiedon lähdettä.

²⁸² Viljakainen 2016, 40.

²⁸³ Viljakainen 2016, 39. Viljakainen tukeutuu tutkielmassaan Cameron et al. teokseen *Competing Values Leadership* (Edward Elgar Publishing Limited, 2014, Cheltenham, UK).

tietynlaista uutta ajattelua, jossa mentorointia voitaisiin kohdistaa myös maallikoihin. Colen esittämä ajatus siirtymisestä pois korkeasti koulutetuista papeista hyvin varustettuihin seurakuntalaisiin tuntuu tätä taustaa vasten radikaalilta.

Colen malli uusien johtajien kouluttamisesta ja erityisesti siihen liittyvästä teologian opiskelemisen yhteisöllisestä tavasta korostaa mielestäni kotiseurakuntaliikkeen piirissä ilmenevän johtajuuden sopimista hyvin Meredith McGuiren profeettallisen ja karismaattisen johtajan tyyppeihin. Toisaalta herää kysymys, voiko profeetaksi tai karismaattiseksi johtajaksi opettaa tai oppia?²⁸⁴ McGuiren kuvailema profeetta-johtajatyyppejä kuvaa tässä suhteessa uskonnollista johtajaa, jonka auktoriteetin perusta on jokin muu kuin mitä virallisella uskonnonharjoituksella muuten voisi olla. McGuire mainitseekin esimerkkinä tällaisesta johtajuudesta Vanhan testamentin profeetat. Kyseessä on selkeä pyrkimys irtiottoon perinteisistä rakenteista tai virallisesta *status quosta*, joka tulee esille myös Thomanin puheessa ”vanhasta paradigmasta” irrottautumisesta.²⁸⁵

Kyse on myös uuden toimintamallin lanseeraamisesta, kun johtajan auktoriteetin perusta haetaan jostain muualta kuin perinteisen instituution kautta.²⁸⁶ Johtajan auktoriteetin on oltava puhtaasti hengellistä ja jumalalliseen kutsuun perustuvaa. Samoin teologian opiskelun tulee tapahtua Colen esittelemällä vaihtoehtoisella tavalla. Cole ei siis näytä hylkäävän ainoastaan akateemista teologian opiskelun mallia, vaan myös sen kevyemmät versiot eli erilaiset raamattukoulut, joita vapaiden suuntien piirissä on runsaasti.

Colen esittelemä tapa kouluttaa uusia johtajia näyttää tähtäävän muutosjohtajien tuottamiseen. McGuire viittaa karismaattisen johtajan ratkaisevaan rooliin uskonnollisen yhteisön toimiessa yhteiskunnallisena muutosvoimana. Tosin uskonnollinen ryhmä voi hänen mukaansa myös toimia uskonnollisen *status quon* säilyttäjänä. Tällöin mielestäni ratkaisevaksi muodostuu se, missä vaiheessa yhteisöllistä elinkaarta yhteisö on tuolloin on: onko kyseessä kasvava uskonnollinen liike vai jo vakiintunut uskonnollinen organisaatio, joka pyrkii säilyttämään nykyisen asemansa? Tämä perustuu hänen

²⁸⁴ Tutkimukseni perusteella kotiseurakuntaliikkeelle on ominaista pyrkimys raamatullisuuteen myös erilaisten käytäntöjen osalta. Tämän perusteella voisi olla mielenkiintoista tutkia, miten Vanhan testamentin profeettoja koulutettiin ”profeettakouluissa” ja millaisia yhtymäkohtia tästä voisi löytyä Colen mallin kanssa. Katso Sankamo 2015, 127 – 128.

²⁸⁵ Thoman 2008, 45.

²⁸⁶ McGuire 1997, 244.

mukaansa siihen, että uskonto itsessään, ja ennen kaikkea uskonnollinen yhteisö, on voiman lähde, joka voimaannuttaa omia jäseniään. Tässä prosessissa karismaattinen johtaja on avainasemassa. Yhteisön jäsenet voivat hänen mukaansa kokea voimaantumista vuorovaikutuksessa johtajansa kanssa, mutta yhtä hyvin myös suhteessa muihin jäseniin.²⁸⁷ McGuiren mukaan ajateltaessa perinteisen sosiologisen tavan mukaan jaoteltuja uskonnollisia ryhmiä, kuten kirkkoja, denominaatioita, kultteja ja lahkoja, nimenomaan viime mainitut ovat eniten orientoituneita myös yhteiskunnallisena muutosvoimana toimimiseen.²⁸⁸ Oman tutkimukseni perusteella sijoitan kotiseurakunnat uskonnollisina yhteisöinä kategoriaan ”lahkot”, missä ei luonnollisestikaan ole mitään arvolatausta, vaan kyse on pelkästään sosiologisesta kategorisoinnista.²⁸⁹ McGuiren näkemys karismaattisen johtajan ja uskonnollisen yhteisön välisestä riippuvuus- ja vaikutussuhteesta korostaa yhteisöllisyyden merkitystä kotiseurakuntaliikkeen piirissä ilmenevää johtajuutta tarkasteltaessa.

Kotiseurakuntaliikkeen piirissä johtajuus nähdään voimakkaasti yhteisöllisenä asiana. Käsitys johtajuudesta liitetään yhteisöön, jolloin se on selvästi osa sitä ja nousee sen keskuudesta. Kotiseurakuntaa uskonnollisena yhteisönä ei johdeta ikään kuin ulkoa päin. Tämä tulkinta tulee lähelle Weberin esittelemää profetallisen johtajuuden mallia, jossa johtajan asema ja auktoriteetti ovat ennen kaikkea yhteisön itsensä varassa. Yhteisö on myöntänyt johtajalleen sen arvovallan, jolla hän johtajuuttaan toteuttaa.²⁹⁰ Toisaalta lähelle tätä näkemystä tulee sosiaalipsykologiassa esiintyvä teoria yhteisön johtajuudesta, jossa johtaja on osa ryhmää ja hänen toimintansa tapahtuu ryhmän päämäärien hyväksi.²⁹¹ Koska kotiseurakuntaliikkeen seurakuntanäkemys on tutkimusaineistoni pohjalta luonteeltaan missionaalinen, sen päämäärät nousevat seurakunnalle annetun mission pohjalta.

Myös sosiaalipsykologisten johtajuusteorioiden näkökulmasta Colen malli näyttää olevan hyvä keino uusien muutosjohtajien kouluttamiseen.²⁹² Lisäksi ”*learning communityn*” ajatus tuntuu sopivan tähän Colen esittämään malliin sangen hyvin. Kuten aiemmin totesin, rajaan nämä sinänsä mielenkiintoiset teemat tutkimukseni ulkopuolelle. Kotiseurakuntaliikkeen ajattelussa kyse näyttää

²⁸⁷ McGuire 1997, 246.

²⁸⁸ McGuire 1997, 247.

²⁸⁹ Furseth & Repstad 2006, 133 – 138, Vainio 2013, 47 – 53.

²⁹⁰ Weber 1993/1922, 60.

²⁹¹ Pohjanheimo 2012, 26, 35 – 40.

²⁹² Huuhka 2010, 21 – 22; Peltonen 2008, 129.

olevan ennen kaikkea oppimisen tavasta, joka on käytäntöpainotteinen, eikä korosta puhtaasti tiedollista oppimista.

Colen malli sisältää tiettyjä ristiriitaisuuksia, jotka herättävät kysymyksiä. Ensimmäisenä on kysyttävä, mitä vaaroja piilee siinä, että uskossaan nuoret kristityt valtuutetaan vastuullisiin tehtäviin? Cole itsekin huomauttaa toisaalla seurakunnan johtajan laadullisten kriteerien löytyvän 1.Tim. 3. luvun alusta, jossa nimenomaan teroitetaan, ettei ”kaitsija” (kr. *episkopos*) saa olla ”vastakääntynyt”. Mikäli johtajuus on myös vanhemmuutta, niin miten nämä sopivat yhteen?

Mikäli johtajat koulutetaan ainoastaan omasta joukosta ja omin voimin, eikö vaarana ole jonkinlainen ”sisäsiittoisuus” ja ulkoapäin tulevan, terveellä tavalla kriittisen ajattelun puute? Voidaan myös kysyä, halutaanko ”omia” varjella saamasta ”väärää” ulkopuolisia vaikutteita? Kotiseurakuntaliikkeen yhteisöllinen eksklusiivisuus nousee tässä kohtaa jälleen esille. Toisaalta, jos yhteisö pysyy suhteellisen pienenä ja eristäytyneenä, pystytään myös mahdolliset ylilyönnit tai muut epäterveet ilmiöt rajaamaan vaikutuksiltaan vähäisiksi. Toisaalta taas voidaan ajatella yhteisön missionaalisen luonteen mahdollistavan radikaalit kääntymykset, jolloin yhteisön ja sitä kautta myös johtajuuden ekspansiivisuus säilyy. Erityisesti tämä korostuu ”sadosta” koulutettavien uusien johtajien kohdalla.

Kokonaan oma kysymyksensä on, kuinka kauan tällainen vaihtoehtomalli säilyisi Colen kuvaileman kaltaisena. Voidaan kysyä, olisiko kotiseurakuntaliikkeen piirissä tietyn ajan kuluttua käytössä perinteinen teologian opettamisen malli omine teologisine seminaareineen ja muine vakiintuneine systeemeineen, kuten muissakin organisoituneissa uskonnollisissa liikkeissä? Weberin ja McGuiren esittämän rutiininomaistumisen teorian valossa tällainen kehityskulku saattaa olla yksi tulevaisuuden skenaario kotiseurakuntaliikkeen kohdalla.

Cole ja Simson korostavat seurakunnan orgaanisen kasvun tapahtumista ”aivan itsestään” (kr. *automate*), missä näkyy seurakunnan orgaanisen luonteen korostus. Toisaalta tähän saattaa liittyä tiettyjä vaaroja seurakunnan johtajuutta ajatellen. Esimerkiksi Thuren huomauttaa, että Markuksen 4. luvussa esille tuleva ilmaisu ”itsestään kasvava vilja” ei ole ainoa kielikuva, eikä koko totuus Jumalan valtakunnan elämästä. Hänen mukaansa ”Jumalan vilja kyllä kasvaa kylväjän nukkuessakin, mutta Jumalan lammaslauhasta täytyy jonkun aktiivisesti

huolehtia”.²⁹³ Aineistoni valossa kotiseurakuntaliikkeen ajattelulle on usein ominaista tällainen idealistinen kuva siitä, miten asiat tapahtuvat käytännön elämässä.

Kun verrataan kotiseurakuntaliikettä ilmiönä perinteiseen länsimaiseen tunnustuskunta-ajatteluun, voidaan sanoa kyseessä olevan erilainen uskonnollinen liikehdintä, joka ei näytä pyrkivän perinteisen kirkkokunnallisen rakenteen synnyttämiseen. Tässä suhteessa se muistuttaa esimerkiksi kveekareita, joihin reformaation anabaptistisella haaralla on ollut vaikutuksensa.²⁹⁴

Kotiseurakuntaliike on nykyisessä kehitysvaiheessaan missionaalinen liike ja pyrkii laajenemaan muita keinoja hyväksi käyttäen, ennen kaikkea sen jäsenten aktiivisuuden kautta. Kotiseurakuntien piirissä ei välttämättä mielletä omaa yhteisöä osaksi jotain historiallista jatkumoa, vaan liikkeessä korostuu eräänlainen idealistisuus sekä ajatus palaamisesta alkuseurakunnalliseksi miellettyyn ihannemalliin.²⁹⁵ Tätä ajattelua heijastelee hyvin Newbiginin esimerkki ”tuudittautumisesta esikonstantinolaiseen viattomuuteen”.²⁹⁶

Wolfgang Simson liittää kuitenkin kotiseurakunnat osaksi yleistä vapaakristillistä perinnettä, joka nähdään vaihtoehtoisena seurakunnallisena käytäntönä ja skismaattisena kirkkohistorian tulkintana.²⁹⁷ Tämän tulkinnan mukaan Luther ja Calvin uudistivat reformaatioissa vain kristinuskon sisällön, mutta eivät sen ulkoista, ekklesiologista muotoa. Simson näkeekin kotiseurakuntaliikkeen anabaptistien ja uskonpuhdistuksen kolmannen haaran perillisinä.²⁹⁸ Myös Cole viittaa blogissaan omiin juuriinsa anabaptistisessa traditiossa.²⁹⁹ Tältä pohjalta hän määrittelee oman seurakuntanäkemyksensä esimerkiksi reformoidusta poikkeavaksi.

²⁹³ Thurén 1996, 151. Thurén viittaa tässä kohtaa Mark. 6:34:een.

²⁹⁴ McGrath 2000, 380 – 383. Anabaptismista, katso Estep 1996 sekä McGrath 1996, 74, 510 – 513.

²⁹⁵ Esimerkkinä tästä, katso <https://thelastreformation.com/>.

²⁹⁶ Keskitalo 1999, 277.

²⁹⁷ Simson 2004, 40 – 78 (2. kappale, ”House Churches in History”).

²⁹⁸ Simson 2004, 65, 67 – 68..

²⁹⁹ Cole-Slaw, *Critique of the Center Church by Tim Keller*, 25.05.2013. ”My spiritual roots, while influenced by reformed doctrine, are more Anabaptist Brethren.”

6 Yhteenveto ja jatkotutkimus

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 2) esitän yhteenvedon kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkömyksen eri piirteistä suhteessa uskontososiologisiin sekä sosiaalipsykologisiin ja muihin johtajuusteorioihin.

Uskontososiologiset johtajuusteoriat	Kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemys	Sosiaalipsykologiset johtajuusteoriat
-	Palveleva johtajuus	Demokraattinen johtaja Laissez-faire – johtaja Yhteisön johtaminen Johtaminen merkityksen näkökulmasta Palveleva johtajuus
Profeetta (McGuire) Karismaattinen johtaja (McGuire)	Vanhemmuus johtajuutena	Leader-Member-Exchange-malli
Karismaattinen johtaja (Weber & McGuire)	Johtajan luonne ja lahjat	Suurmiesteoria (johtajuuden luonneteoria)
Profeetta (Weber & McGuire)	Menestyvä johtajuus	Transformationaalinen johtajuus
Profeetta (Weber & McGuire) Karismaattinen johtaja (Weber & McGuire)	Johtajuuden ”kääntymystarinat”	Transformationaalinen johtajuus
Profeetta (Weber & McGuire) Karismaattinen johtaja (McGuire)	Uusien johtajien kouluttaminen – ”Johtajia sadosta”	Transformationaalinen johtajuus Yhteisön johtaminen

Taulukko 2: Kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemys suhteessa muihin johtajuusteorioihin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemys sisältää hyvin paljon niitä tunnusmerkkejä, jotka uskontososiologiassa liitetään profeettaan ja karismaattiseen johtajatyyppiin. Tätä näkemystä lähelle tulevat myös monet sosiaalipsykologiassa esitetyt johtajuusteoriat, joissa korostuu

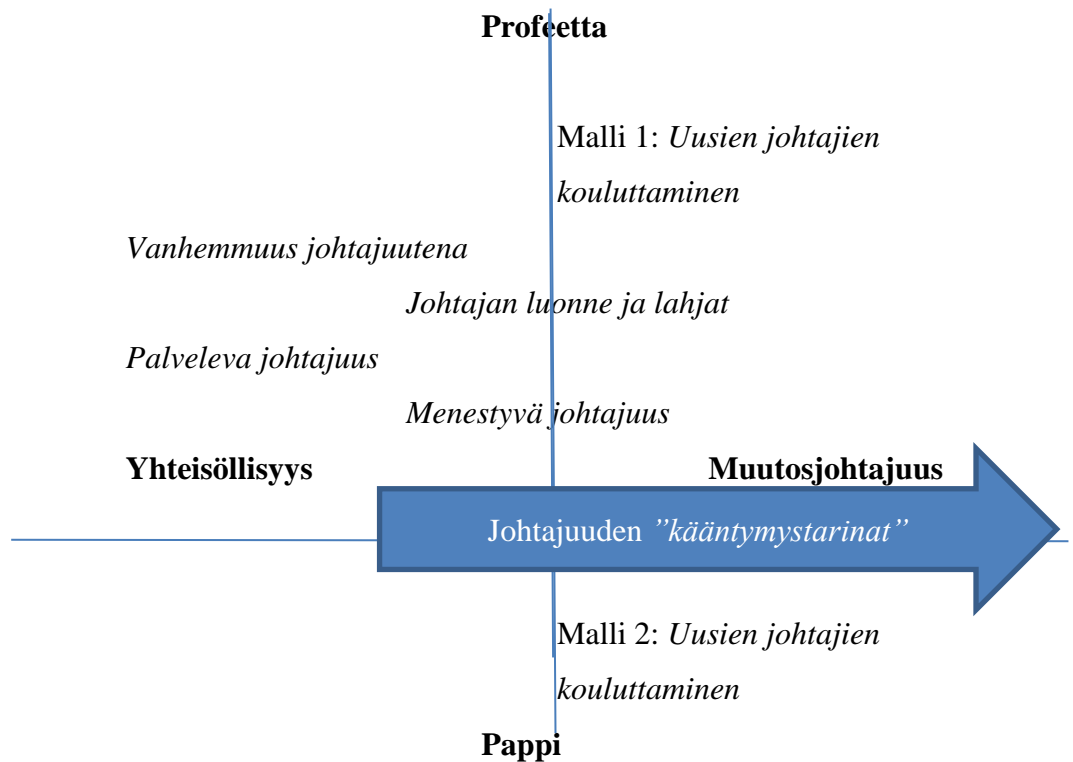
palveleva ja muutosjohtajuus sekä yhteisön ja ihmisten johtaminen.

Johtajuusnäkemyksessä korostuvat siis toisaalta karismaattisuus ja toisaalta myöhäismodernille ajalle ominaiset johtajuustrendit. Yhtymäkohtia löytyy myös evankelikaaliin johtajuusopetukseen.

Tutkimusaineistoni perusteella johtajuus kotiseurakuntaliikkeen piirissä on vahvasti yhteisöllistä ja sidoksissa siihen. Johtajuuden kotiseurakuntaliikkeen piirissä määrittelee yhteisö, kotiseurakunta sekä niiden muodostama verkosto. Tutkimusaineistoni muodostamat kirjat ilmentävät tällaisten yhteisöjen ja liikkeen näkemyksiä johtajuudesta. Johtajuus määrittyy siis yhteisöstä käsin ja on luonteeltaan kollektiivista. Johtaja voi olla periaatteessa kuka hyvänsä ikään tai sukupuoleen katsomatta, kenet yhteisö hyväksyy ja valtuuttaa siihen. Mitään viittauksia johtajien tai työntekijöiden ordinaatioon ei tutkimusaineistostani löydy. Tämä tapahtuu johtajan luonteenlaadun ja lahjojen perusteella, jotka voivat olla karismaattisia. Johtajuuteen kouluttautuminen tapahtuu yhteisön sisällä ja sen toimesta. Tämän kaltaisen johtajuuden ajatellaan mahdollistavan uusien yhteisöjen syntymisen ja nopean kasvun, millä toisaalta pyritään ehkäisemään rutiininomaistumista. Johtajuus siis alkaa yhteisössä, tapahtuu yhteisössä ja oletus on, että se johtaa myös uuden yhteisön syntymiseen. Tässä suhteessa kotiseurakuntaliike näyttää tutkimusaineistoni valossa olevan reformaation kolmannen, anabaptistisen haaran perillinen.

Kotiseurakuntaliikkeen johtajuuden olemusta voidaan havainnollistaa seuraavalla nelikentällä (kuvio 8), joka rakentuu kahden janan varaan:

- pappi – profeetta-pystysuora jana, joka nousee uskontososiologisista johtajuusteorioista;
- yhteisöllisyys – muutosjohtajuus-vaakasuora jana, joka nousee sosiaalipsykologisista johtajuusteorioista.



Kuvio 8: Kotiseurakuntaliikkeen johtajuusnäkemys teoreettiseen nelikenttämalliin sijoitettuna.

Kotiseurakuntaliikkeen johtajuuden ominaispiirteet sijoittuvat seuraavalla tavalla tähän nelikenttään. Suurin jännite vallitsee yhteisöllisyyden vaatimusten ja transformationaalisen johtajuuden välillä. Pappi uskonnollisena johtajatyypinä ei näyttele merkittävää roolia tutkimuksessani, muuten kuin johtajan "kääntymystarinan" lähtötilanteena, josta lähdetään liikkeelle ja suuntaudutaan kohti uskonnollista muutosjohtajuutta. Profeetta johtajatyypinä taas on merkittävässä asemassa. Vanhemmuuden ja palvelevan johtajuuden rooli on toimia yhteisöllisinä fasilitaattoreina, joiden avulla ponnistetaan kohti muutosjohtajuutta. Muutosjohtajuus ilmenee käytännössä etäisyyden ottamisena "vanhaan paradigmaan", jolla ymmärretään, paitsi aiempia seurakunnallisia käytäntöjä, myös sen edustamaa johtajuuden mallia. Etäisyyttä halutaan ottaa myös suhteessa vallan väärinkäyttöön, joiden nähdään olevan seurausta edellä mainitusta "vanhasta paradigmasta", sekä väärään käsitykseen menestymisestä seurakunnallisessa työssä.

Johtajan luonne ja lahjat muodostavat perustan tälle pyrkimykselle. Aito menestyvä johtajuus näkyy käytännössä näiden seikkojen tuloksena. Uusien johtajien kouluttaminen tähtää muutosjohtajuuden vahvistamiseen, koska oletus

on, että uusilla, ”sadosta” koulutetuilla johtajilla ei enää ole edeltäjiensä ”kääntymystarinaa” paradigman muutoksineen kerrottavanaan (malli 1). Tämä saattaa poistaa myös vanhasta toimintatavasta poisoppimisen tarpeen. Toisaalta se saattaa myös poistaa kokonaan ajatuksen muutosjohtajuudesta, koska silloin uusi toimintatapa olisi ainoa vallalla oleva. Tällöin uusien johtajien kouluttaminen saattaa saada uuden merkityksen ja sijoittua toisella tavalla esittämässäni nelikenttäaottelussa (malli 2). Tutkimusaineistoni perusteella tällaista tilannetta ei kuitenkaan ole havaittavissa. Samoin rutiininomaistumisen mahdolliset vaikutukset näyttävät aineistoni valossa olevan vielä edessäpäin. Nämä seikat selittyvät ainakin osittain kotiseurakuntaliikkeen nuorella iällä sekä tutkimuksen vähäisyydellä. Esimerkkejä johtajan ”kääntymystarinasta” siihen liittyvine paradigman muutoksineen sen sijaan löytyy tutkimusaineistostani.

Aineistoni valossa kotiseurakuntaliikkeen muutosjohtajuus edustaa paluuta ilmiön, eli uskonnollisen johtajuuden, juurille, eikä niinkään korjausliikettä ”vanhan paradigman” puitteissa. Johtajan ”kääntymystarina” ilmentää toisaalta irtiottoa ”vanhasta paradigmasta”, mutta toisaalta myös kokonaan uuteen suuntautumista. Tämä ”uusi paradigma”, johon muutosjohtajuus tähtää, edustaa paluuta alkuperäiseksi miellettyyn seurakunnalliseen malliin ja johtajuuteen. Tässä kohtaa tutkimusaineistossani tulee esille kaksi linjaa, joita kutsun ”raamatulliseksi” ja ”pragmaattiseksi”. Ensin mainittua edustavat aineistossani Roger Thoman ja John Fenn, joiden teksteissä korostuu ajatus ”paluusta alkuseurakuntaan”. Tässä näkökulmassa uusitamentillisiksi mielletty käytännöt, kuten esimerkiksi terminologia (”vanhin”, kaitsija”), mielletään sinänsä tärkeiksi, joita ajatellaan seuraavan oletettu menestys. Jälkimmäistä käytännöllistä näkökulmaa taas edustavat Neil Cole ja Alan Hirsch, joiden intresseissä on aineistoni perusteella missionaalinen ekspansiivisuus ja kristinuskosta vieraantuneiden ihmisten tavoittaminen. Tämä näkökulma sopii hyvin Keskitalon esittämään Newbiginin motivaatioon kontekstualisoida evankeliumi myöhäismodernille ajalle relevantilla tavalla.³⁰⁰

Kotiseurakuntaliikkeen kaltaisia uudempia, perinteisten tunnustuskuntien ulkopuolelle sijoittuvia uskonnollisia yhteisöjä on syytä tutkia, koska ne ilmentävät aikamme uskonnollisuutta ja siinä tapahtuvia muutoksia. Tutkimuksessa on syytä huomioida se, että kotiseurakuntaliikkeen kaltaisia

³⁰⁰ Keskitalo 1999, 16.

ilmiöitä on vaikeaa hahmottaa olemassa olevien jäsenrekisterien tai muiden vastaavien mittarien avulla. Pelkkä uskonnon virallisen muodon tutkiminen ei auta itse uskon ja sen ilmenemisen ymmärtämistä, mikä seikka näkyy myös viimeisimmässä kirkkososiologisessa tutkimuksessa.³⁰¹

Mahdollisia jatkotutkimusaiheita tutkimukseni pohjalta voisivat olla johtajuuskäsitysten tutkiminen suomalaisten kotiseurakuntien piirissä sekä Colen edustaman orgaanisen seurakunnan idean näkyminen perinteisten kirkkojen toiminnassa.

³⁰¹ Ketola 2011, 23.

7 Lähteet ja kirjallisuus

7.1 Lähteet

- Cole Neil
2005 Organic Church. Growing Faith Where Life Happens (Jossey-Bass, San Francisco, California).
- Cole Neil
2009 Organic Leadership. Leading Naturally Right Where You Are (Baker Books, Grand Rapids, Michigan).
- Cole Neil
2010 Church 3.0. Upgrades For the Future of the Church (Jossey-Bass, San Francisco, California).
- Cole-Slaw, Neil Colen blogi, <http://cole-slaw.blogspot.fi/> (viitattu 25.02.2017).
- Fenn John
2015 Alkuseurakunnan paluu. Avaa ovi Jumalan kirkkaudelle (Lighthouse Network Ltd Oy/TV7 Kustannus, Helsinki).
- Hirsch Alan
2006 The Forgotten Ways. Reactivating the Missional Church (Brazos Press, Grand Rapids, Michigan).
- Simson Wolfgang
2004 Houses that Change the World, The Return of the House Churches (Authentic Media, United Kingdom).
- Thoman Roger
2008 Simple/House Church Revolution (Appleseed Publications, USA). Katsottavissa: http://www.wildernesschristianity.net/info/HouseChurchRevolution/SCRevBooklet_Online1.1.pdf (viitattu 25.02.2017).
- Viola Frank & Barna George
2002 Pagan Christianity? Exploring the Roots of Our Church Practices (Tyndale House Publishers, USA).

7.2 Kirjallisuus

- Apostoliset isät
1975 Suomalaisen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja 100, suomentanut Heikki Koskenniemi (Helsinki).
- Bauman Zygmunt
1996 Postmodernin lumo (Vastapaino, Jyväskylä).
- Bauman Zygmunt
2002 Notkea moderni (Vastapaino, Tampere).

- Clinton Robert J. & Stanley Paul D.
1992 Connecting – The Mentoring Relationships You Need to Succeed in Life (NaviPress, Colorado Springs, Colorado, USA).
- Elstad Gunnar
2011 Yhdessä palvelen – kristillinen johtajuus (Perussanoma Oy, Kauniainen).
- Eskola Antti
2013 Vaikka en niin kuin kirkko opettaa (Kirjapaja, Helsinki).
- Eskola Jari & Suoranta Juha
1998 Johdatus laadulliseen tutkimukseen (Vastapaino, Tampere).
- Eskola Timo
2011 Uuden testamentin narratiivinen teologia (Perussanoma Oy, Kauniainen).
- Estep William R.
1996 The Anabaptist Story: An Introduction to Sixteenth-Century Anabaptism (William B. Eerdmans Publishing Company, Grand Rapids, Michigan/Cambridge, U.K.)
- Fee Gordon D.
1995 God's Empowering Presence: The Holy Spirit In the Letters of Paul (Hendrickson's Publishers Inc., Massachusetts, USA).
- Furseth Inger & Repstad Pål
2006 An Introduction to the Sociology of Religion: Classical and Contemporary Perspectives (Ashgate Publishing Company, USA).
- Garrison David
2004 Church Planting Movements (WIGTake Resources, Midlothian, Virginia).
- Goleman Daniel, Boyatzis Richard E. & McKee Annie
2002 Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence (Harvard Business Scholl Press, USA).
- Hautamäki Antti
1996 Artikkelit Individualismi on humanismia, teoksessa Hautamäki, A., Lagerspetz, E., Sihvola, J., Siltala, J. & Tarkki, J., Yksilö modernin murroksessa (Gaudeamus, Tampere).

- Heikkilä Kirsi
2006 Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena (Tampereen Yliopisto, Tampere).
- Helkama et al.
2015 Johdatus sosiaalipsykologiaan (Edita, Helsinki).
- Huuhka Maisa
2010 Luovan asiantuntijaorganisaation johtaminen (Talentum, Helsinki).
- Hybels Bill
2008 Täsmäpuhetta. Johtajuuden kieli (Päivä Oy, Hämeenlinna).
- Juuti Pauli
2006 Organisaatiokäyttäytyminen (Otava, Keuruu).
- Juuti P. & Luoma M.
2009 Strateginen johtaminen. Miten vastata kompleksisen ja postmodernin ajan haasteisiin? (Otava, Keuruu).
- Keskitalo Jukka
1999 Kristillinen usko ja moderni kulttuuri, Lesslie Newbiginin käsitys kirkon missiosta modernissa länsimaisessa kulttuurissa (Suomalainen teologinen kirjallisuusseura, Helsinki).
- Ketola, Kimmo
2011 Artikkelit Suomalaisten uskonnollisuus Ketola, Niemelä, Palmu & Salomäen toimittamassa teoksessa Uskonto suomalaisten elämässä: Uskonnollinen kasvatus, moraalit, onnellisuus ja suvaitsevaisuus kansainvälisessä vertailussa. (Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 9, Tampere).
- Ketola Kimmo
2008 Uskonnot Suomessa 2008. Käsikirja uskontoihin ja uskonnollistaustaisiin liikkeisiin (Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 102, Kirkon tutkimuskeskus, Tampere).
- Ketola K., Hytönen M., Salminen V., Sohlberg J. & Sorsa L.
2016 Osallistuva luterilaisuus. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012 – 2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista (Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125, Kirkon tutkimuskeskus, Kuopio).

- Knott Kim, Poole Elizabeth & Taira Teemu
2013 Media portrayals of religion and the secular sacred - representation and change (Ashgate Publishing Limited, England).
- Koivisto Timo
2016 Neil Colen näkemys seurakunnasta orgaanisena yhteisönä (Teologian kandidaatin tutkielma, Helsingin yliopisto, Teologinen tiedekunta, Helsinki).
- Korhonen Inkeri & Oksanen Katja
1997 Artikkelit Kertomuksen semiotiikka Pekka Sulkusen ja Jukka Törrösen toimittamassa teoksessa Semioottisen sosiologian näkökulmia. Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys (Gaudeamus, Tampere).
- Malina Bruce J. & Rohrbaugh Richard J.
1992 Social-Science Commentary on the Synoptic Gospels (Minneapolis, Fortress Press).
- Mahlakaarto Salme
2010 Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa (Tohtorin väitöskirja, Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteellinen tiedekunta, Jyväskylä).
- McGrath Alister E.
1996 Kristillisen uskon perusteet: Johdatus teologiaan (Kirjapaja, Helsinki).
- McGrath Alister E.
2000 Modernin teologian ensyklopedia (Kirjapaja, Helsinki).
- McGuire Meredith B.
1997 Religion: The Social Context (Fourth Edition) (Wadsworth Publishing Company, USA).
- McGuire Meredith B.
2008 Lived Religion: Faith and Practice in Everyday Life (Oxford University Press, Oxford).
- McNeal Reggie
2003 The Present Future: Six Tough Questions for the Church (Jossey-Bass, San Francisco, California).
- Mönkkönen Kaarina & Roos Satu
2009 Työyhteisötaidot (UNIpress, Suomi).
- Peltonen Tuomo
2008 Johtaminen ja organisointi: Teemoja, näkökulmia ja haasteita (Otava, Keuruu).

- Penttilä Maija
2014 Saint Peter's New Churches: The Indigenization of Neo-Charismatic Christianity in Saint Petersburg (*Nordic Journal of Religious and Society*, 27 [1]: 19-39).
- Penttilä Maija
2016 Creating an Evangelical self: an analysis of narratives of conversion to Evangelicalism in post-Soviet St Petersburg (*Religion, State & Society*, Vol. 44 No. 2, 111 – 131).
- Pohjanheimo Esa
2012 Johda ihmistä. Sosiaalipsykologiaa johtajille (Talentum, Helsinki).
- Saarinen Risto
1994 Johdatus ekumeniikkaan (Kirjaneliö, Helsinki).
- Sankamo Juho
2015 Israelin kuninkaiden maailma (Perussanoma, 2015, EU).
- Sarvanne Sini
2013 “Taitoa tietää milloin olla hiljaa – taitoa ennakoida, mitä toinen ihminen ehkä tarvitsee. Tunneälykäs johtaminen luovassa projektityössä (Pro gradu-tutkielma, Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Helsinki).
- Smith, Christian et al.
2013 Roundtable on the sociology of religion: Twenty-three theses on the status of religion in American sociology – A Mellon working-group reflection. *Journal of the American Academy of Religion*, December 2013, Volume 81, issue 4. 903-938.
- Siitonen Juha
1999 Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua (Tohtorin väitöskirja, Kasvatustieteellinen tiedekunta, Oulun yliopisto, Oulu).
- Soininen E., Pirttilä-Backman A., Lahikainen A. & Ahokas M.
2013 Arjen sosiaalipsykologia (Sanoma Pro Oy, Helsinki).
- Thurén Jukka
1996 Markuksen evankeliumi (SLEYkirjat, Jyväskylä).
- Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli
2009 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Tammi, Vantaa).
- Uusi testamentti
1992 Suomen evankelisluterilaisen kirkon kirkolliskokouksen v. 1992 käyttöön ottama suomennos (Kirjapaja, Suomen Sisälähetysseura).

- Vainio Olli-Pekka
2013 Postmoderni filosofia, kulttuuri ja kristillinen teologia (Suomalainen teologinen kirjallisuusseura, Helsinki).
- Viljakainen Olli
2016 Seurakuntakulttuuri- Tapaustutkimus organisaatiokulttuurista evankelis-luterilaisessa seurakunnassa ja vapaaseurakunnassa (pro gradu-tutkielma, Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta).
- Weber Max
1980 Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki (WSOY, Juva).
- Weber Max
1993/1922 The Sociology of Religion (Beacon Press, Boston, Massachusetts).
- Wright Nigel
1997 Artikkelit "The Nature and Variety of Restorationism and the House Church Movement" Stephen Huntin, Malcolm Hamiltonin ja Tony Walterin toimittamassa teoksessa Charismatic Christianity. Sociological Perspectives (MacMillan Press Ltd, Great Britain).
- Zieberts Hans-Georg & Riegel Ulrich
2010 Europe: A Post-secular Society? (*International Journal of Practical Theology*, Volume 13, Issue 2, s. 293 – 308).

7.3 Muut lähteet

- Barnan tutkimuskeskuksen internetsivut: <https://www.barna.com/> (viitattu 01.03.2017).
- Barna 2010, <https://www.barna.com/research/who-is-active-in-group-expressions-of-faith-barna-study-examines-small-groups-sunday-school-and-house-churches/> (viitattu 25.02.2017).
- Church Multiplication Associates,
<https://www.cmaresources.org/files/NeilColeBio.pdf> (viitattu 25.02.2017).
- Cole-Slaw, Change Is Not Option But Norm, <http://cole-slaw.blogspot.fi/2014/03/change-is-not-option-but-norm.html> (viitattu 16.04.2017).
- Cole-Slaw, The way To Live Is To Die, <http://cole-slaw.blogspot.fi/2012/09/the-way-to-live-is-to-die.html> (viitattu 21.02.2017).
- Deltaverkoston internetsivut, <http://www.delta-verkosto.fi/mista-on-kyse/> (viitattu 25.02.2017).

Economist-lehden artikkeli Kiinan kristittyjen tilanteesta,
<http://www.economist.com/news/china/21696534-despite-harassment-police-chinas-house-church-movement-growing-underground-overground> (viitattu 25.02.2017).

Facts And Details, <http://factsanddetails.com/china/cat3/sub8/item2253.html> (viitattu 12.04.2017).

International Bulletin of Missionary Research, Vol. 39 No. 1 2014,
<http://www.gordonconwell.edu/ockenga/research/documents/libmr2015.pdf> (viitattu 25.02.2017).

Introducing 100 Movements, <https://www.willmancini.com/blog/introducing-100-movements-a-brand-new-church-multiplication-training-opportunity-with-alan-hirsch-neil-cole-and-dave-rhodes> (viitattu 29.03.2017).

Kontturi Janne, Rakkaat vanhemmat - Perheen merkityksestä erityisluokan oppilaalle (Syventävien opintojen tutkielma 1999, Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja, kasvatustiede)
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/20072/rakkaatv.pdf?sequence=3> (viitattu 27.03.2017).

The Last Reformation, <https://thelastreformation.com/> (viitattu 03.04.2017).

Mentorointi työssä ja koulutuksessa,
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content40FFCE> (viitattu 02.04.2017).

Simple Church Europe 2010 Status Report: Final Version 2010. Katsottavissa:
<http://www.simplechurch.eu/> (viitattu 17.02.2017).

Stetzer Edward & Bird Warren, The State of Church Planting In the United States: Research Overview And Qualitative Study Of Primary Church Planting Entities (katsottavissa www.christianitytoday.com/assets/10228.pdf , viitattu 08.03.2017).

The Church Without Walls Internationalin internetsivut,
<http://supernaturalhousechurch.org/> (viitattu 25.02.2017).

Willow Creek Community Church'in internetsivut,
<http://www.willowcreek.org/?gclid=Ciuyv56CgdICFasp0wodnAQ2Q> (viitattu 25.02.2017).

3D Movements, <https://3dmovements.com/> (viitattu 29.03.2017).