

Suomen luterilainen evankeliumiyhdistys ry (Sley): vastaukset järjestön työstä ja toimintaperiaatteista 2025

Sisällys

Suomen luterilainen evankeliumiyhdistys ry (Sley): vastaukset järjestön työstä ja toimintaperiaatteista 2025	1
1. Sopimusjärjestö kirkon lähetystyön ja kansainvälisen diakonian toteuttajana	3
1.1. Mitkä ovat järjestönne keskeisimmät tavoitteet ja painopisteet lähetystyössä/kansainvälisessä diakoniassa?.....	3
1.2. Miten järjestönne ymmärtää asemansa kirkon sopimusjärjestönä? Millä tavalla se haluaa olla osa kirkkomme missionaarisuuden kokonaisuutta?	3
1.3. Miten muodostuu järjestönne jäsenistö ja miten hallinto ja päätöksenteko on järjestetty?.....	3
1.4. Minkälaista lähetystyöhön ja kansainväliseen diakoniaan liittyvää yhteistyötä järjestöllänne on seurakuntien kanssa ja miten haluaisitte sitä kehittää? (tässä voi eritellä yhtymät, isot seurakunnat, pienet.....	4
1.5. Mikä on järjestönne tavoite seurakuntien kanssa tehtävässä yhteistyössä?	4
1.6. Onko järjestöllänne seurakuntien toiminnasta erillistä, omissa tiloissa toteutettavaa toimintaa? Jos, niin minkälaista?.....	4
2. Lähetystyön ja kansainvälisen diakonian toteuttaminen	5
2.1. Millainen on julistamisen, diakonian ja vaikuttamisen rooli työssänne?	5
2.2. Mikä on kansainvälisen työn osalta järjestönne talousarvion loppusumma ja miten se jakautuu eri toimintasektoreiden kesken? Mikä on järjestönne hallinnon ja tukitoimien osuus kansainvälisen työn kokonaisuudesta?.....	5
2.3. Miten mittaatte toiminnan vaikuttavuutta yleisellä tasolla? Entä millä tavoin toiminnan vaikuttavuus ilmenee yhteistyökirkkoissa, -kumppaneissa ja/tai -projekteissa ja kuinka usein toiminnan vaikuttavuutta mitataan?	5
2.4. Miten järjestönne pyrkii yhteistyökirkkojensa ja -kumppaniensa kanssa kohdemaissa edistämään demokratiaa ja ihmisoikeuksia, lasten ja naisten asemaa yhteiskunnassa sekä ympäristön kestäväää kehitystä? Miten järjestönne suhtautuu paikallisten kirkkojen/kumppanien linjauksiin näissä asioissa?	6
2.5. Oletteko tehneet lapsivaikutusten arvioinnin ulkomaisesta työstänne? Onko järjestöllänne käytössä jokin kansainvälisesti hyväksytty lastensuojelun ohjeistus?	6

2.6. Onko järjestöllänne anonyymi ilmoituskanava häirinnän ja väärinkäytösten ilmoittamiseen kotimaassa ja työalueilla?	6
2.7. Millaiset välineet ja seuranta järjestöllä on käytettyjen varojen seurantaan ja mahdollisten taloudellisten väärinkäytösten tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja käsittelyyn?.....	6
3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	8
3.1. Onko järjestöllänne tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma?	8
3.2. Millä tavoin järjestönne toteuttaa ja edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksien toteutumista: a) työntekijöiden rekrytoinnissa ja henkilöstöpolitiikassa? b) kansainvälisessä työssä? c) yhteistyössä paikallisten kumppanien kanssa?.....	8
3.3. Voiko pappi sukupuolesta riippumatta työskennellä järjestössänne? Toimivatko järjestönne työntekijät yhteistyössä papiksi vihittyjen naisten kanssa?	8
3.4. Vaikuttaako henkilöstönne rekrytointiin mahdollisesti esiin tuleva sukupuolinen erilaisuus tai kuuluminen seksuaalivähemmistöön? Millä tavoin?	8
4. Mitä muuta haluaisitte sanoa?	9

1. Sopimusjärjestö kirkon lähetystyön ja kansainvälisen diakonian toteuttajana

1.1. Mitkä ovat järjestönne keskeisimmät tavoitteet ja painopisteet lähetystyössä/kansainvälisessä diakoniassa?

Sleyn toiminnan tarkoitus niin kotimaassa kuin lähetyskentillä on määritelty Sleyn säännöissä: ”Yhdistyksen tarkoituksena on, luottaen Jumalan armoon ja apuun, levittää Kristuksen evankeliumia, saattaa evankeliumin sana yhä useamman ihmisen jokapäiväiseen käyttöön ja näin edistää ihmisten turvautumista Jeesukseen Kristukseen omana Vapahtajanaan.” Lähetystyössä oman työmme painopisteet ovat koulutuksessa ja työn koordinoimisessa ja siten mahdollistamme paikallisen yhteistyökirkkomme työn. Talouden näkökulmasta työmme painopisteessä on myös orpotyö Keniassa.

1.2. Miten järjestönne ymmärtää asemansa kirkon sopimusjärjestönä? Millä tavalla se haluaa olla osa kirkkomme missionaarisuuden kokonaisuutta?

Asemamme kirkon sopimusjärjestönä on lähetysstrategiassamme ilmaistu seuraavasti: ”Sley toteuttaa Kristuksen kirkolleen antamaa lähetystehtävää yhtenä Suomen ev. lut. kirkon virallisista lähetysjärjestöistä”.

Sley edustaa kirkossa evankelista herätysliikettä, joka on yksi Suomen ev.lut. kirkossa jo lähes 200 vuotta vaikuttanut liike. Teemme työtä evankelisesta uskontulkinnasta käsin ja ymmärrämme siten tuovamme oman tärkeän lisämme ev. lut. kirkon lähetystyön kokonaisuuteen.

1.3. Miten muodostuu järjestönne jäsenistö ja miten hallinto ja päätöksenteko on järjestetty?

Järjestössämme on vain henkilöjäseniä. Heitä on tällä hetkellä 1438 (28.2.2025). Uudet jäsenet hyväksyy hakemusten perusteella yhdistyksen hallitus. Yhdistyksen ylintä päätösvaltaa käyttää kaksi kertaa vuodessa kokoontuva jäsenkokous. Kesän jäsenkokous valitsee yhdistyksen hallituksen, jossa on kaksitoista jäsentä. Operatiivista työtä johtaa nelihenkinen johtoryhmä, johon kuuluvat toiminnanjohtaja, kotimaantyön johtaja, lähetysjohtaja sekä talouspäällikkö.

1.4. Minkälaista lähetystyöhön ja kansainväliseen diakoniaan liittyvää yhteistyötä järjestöllänne on seurakuntien kanssa ja miten haluaisitte sitä kehittää? (tässä voi eritellä yhtymät, isot seurakunnat, pienet

Sleyllä on kaiken kaikkiaan 204 nimikkosopimusta yhteensä 134 seurakunnan kanssa. Osa on nimikkolähettsopimuksia, osa nimikkokohdesopimuksia. Nimikkosopimukseen liittyy lähetin säännöllinen yhteydenpito seurakuntaan sekä seurakuntavierailut lähetin kotimaankaudella. Näin koemme tekevämme yhteistyötä lähetysten saralla. Lähetystyö ei ole vain lähtemistä vaan ennen kaikkea lähettämistä. Järjestömme lähetit eivät ole vain järjestömme vaan myös nimikkoseurakuntien lähettämiä. Seurakuntavierailuilla lähettimme tukevat paikallisseurakuntien lähetyskasvatusta.

Tuotamme myös lähetystyöhön liittyvää materiaalia, jota mielellämme jaamme paikallisseurakuntien käyttöön. Materiaalia osoitteessa www.sley.fi/seurakunnille

1.5. Mikä on järjestönne tavoite seurakuntien kanssa tehtävässä yhteistyössä?

Tavoitteemme on tarjota seurakunnille luotettava kanava perinteisen, sanomakeskeisen lähetystyön toteuttamiseen. Toki toivomme seurakuntien taloudellista ja rukoustukea tekemällemme työlle, jotta sitä ylipäättään olisi mahdollista toteuttaa.

1.6. Onko järjestöllänne seurakuntien toiminnasta erillistä, omissa tiloissa toteutettavaa toimintaa? Jos, niin minkälaista?

Järjestöllämme on omia omissa toimitiloissa kokoontuvia jumalanpalvelusyhteisöjä yhteensä 20. Lisäksi omissa rukoushuoneissa on pienempimuotoista esimerkiksi seuratoimintaa.

2. Lähetystyön ja kansainvälisen diakonian toteuttaminen

2.1. Millainen on julistamisen, diakonian ja vaikuttamisen rooli työssänne?

Työmme keskittyy julistamiseen ja opettamiseen. Henkilötyövuosina laskettaessa painopiste on niissä. Talouden näkökulmasta diakoniatyöllä on myös merkittävä rooli työssämme. Erityisesti Keniassa toteutettavien ohjelmien (orpotyön ohjelma ja Credo-ohjelma, jossa pelastetaan maasai-tyttöjä ympärileikkaukselta ja lapsiavioliitoilta) budjetit ovat melko suuret.

Varsinaista vaikuttamistyötä emme tee, mutta toisaalta niin evankeliumin julistus kuin hädänalaisympäristöjen auttaminen ovat samalla myös pitkäjänteistä vaikuttamistyötä.

2.2. Mikä on kansainvälisen työn osalta järjestönne talousarvion loppusumma ja miten se jakautuu eri toimintasektoreiden kesken? Mikä on järjestönne hallinnon ja tukitoimien osuus kansainvälisen työn kokonaisuudesta?

Talousarvion 2025 loppusumma on 2 424 357 €. Summasta 40,3 % on henkilöstökuluja. Avustusten osuus on 14,4 %. Merkittäviä kulueriä ovat myös toimitilat ja välineet (7,2 %) sekä matka- ja majoituskulut (4,1 %). Hallinnon ja tukitoimien yhteenlaskettu osuus on alle 30 %.

2.3. Miten mittaatte toiminnan vaikuttavuutta yleisellä tasolla? Entä millä tavoin toiminnan vaikuttavuus ilmenee yhteistyökirkkoissa, -kumppaneissa ja/tai -projekteissa ja kuinka usein toiminnan vaikuttavuutta mitataan?

Toiminnan vaikuttavuuden mittaaminen julistus- ja opetustyöhön painottuvassa työssä on vaikeaa. Diakoniatyön ohjelmien osalta mittaaminen on helpompaa. Muutama esimerkki Keniassa työn vaikuttavuus näkyy orpotyön ja Credo-ohjelmien kautta tutkinnon suorittaneiden ja lopulta ammattiin valmistuneiden määrässä. Maahanmuuttajatyössä Saksassa ja Suomessa yksi mittari on kastettujen määrä. Bible Toll Box -työssä (nettiin tuotettava materiaali eri kielillä) seurataan sivuston kävijöiden määrää.

Lähetystyön strategiassa on jokaiselle työalueelle määritelty keskeiset viisivuotistavoitteet. Niistä johdetaan vuosittaisten toimintasuunnitelmien tavoitteet, joiden toteutumista seurataan työalueitten toimintakertomuksissa.

- 2.4. Miten järjestönne pyrkii yhteistyökirkkojensa ja -kumppaniensa kanssa kohdemaissa edistämään demokratiaa ja ihmisoikeuksia, lasten ja naisten asemaa yhteiskunnassa sekä ympäristön kestäväää kehitystä? Miten järjestönne suhtautuu paikallisten kirkkojen/kumppanien linjauksiin näissä asioissa?

Kansainvälisen diakoniatyömme edunsaajina ovat erityisesti lapset ja tytöt, joiden ihmisoikeuksia ja mahdollisuutta hyvään tulevaisuuteen pyrimme edistämään. Keniassa tuemme myös kehitysvammaisten lasten ja nuorten koulua, jossa kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevat saavat eväitä elämäänsä. Opetuksessa pyrimme tuomaan esille kaikkien ihmisten luovuttamatonta ihmisarvoa Jumalan luomina ihmisinä. Kumppanikirkkojemme linjauksia kunnioitamme, mutta pyrimme vaikuttamaan niihin, jos ne eivät edusta kristillistä arvomaailmaa.

- 2.5. Oletteko tehneet lapsivaikutusten arvioinnin ulkomaisesta työstänne? Onko järjestöllänne käytössä jokin kansainvälisesti hyväksytty lastensuojelun ohjeistus?

Lapsivaikutusten arviointia emme ole toistaiseksi tehneet, mutta jatkossa otamme lapsivaikutusten arvioinnin paremmin huomioon. Suurella osalla työssämme on kyllä positiivisia lapsivaikutuksia, varsinkin sillä työllä, joka erityisesti kohdistuu lapsiin ja nuoriin. Tällaista työtä ovat Kenian orpotyön ohjelma, Kenian Credo-ohjelma, kehitysvammaiskoulu Keniassa, orpokodin tuki Myanmarissa, koulutuki Ugandan pakolaisleireillä, sekä nuorisotyön projekti Etelä-Virossa. Kansainvälisesti hyväksyttyä lastensuojelun ohjeistusta meillä ei ole käytössä.

- 2.6. Onko järjestöllänne anonyymi ilmoituskanava häirinnän ja väärinkäytösten ilmoittamiseen kotimaassa ja työalueilla?

Kyllä.

- 2.7. Millaiset välineet ja seuranta järjestöllä on käytettyjen varojen seurantaan ja mahdollisten taloudellisten väärinkäytösten tunnistamiseen, ilmoittamiseen ja käsittelyyn?

Kumppanikirkoille ja niiden ohjelmille annettavasta avustuksesta tehdään paikallisten tilintarkastajien toimesta tilintarkastus. Lisäksi omat lähettimme valvovat varojen käyttöä ja sitä, että annetuilla varoilla saadaan aikaiseksi sellaista toimintaa, johon varat on tarkoitettu.

Sopimusjärjestön toimintaperiaatteet 2025

Avustuksia annetaan neljännesvuosittain, ja seuraavan avustuserän saamisen ehtona on, että edellisten neljännessen kirjanpito osoittaa riittävällä tarkkuudella varojen käytön olleen sovittua.

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

3.1. Onko järjestöllänne tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma?

Kyllä.

3.2. Millä tavoin järjestönne toteuttaa ja edistää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksien toteutumista: a) työntekijöiden rekrytoinnissa ja henkilöstöpolitiikassa? b) kansainvälisessä työssä? c) yhteistyössä paikallisten kumppanien kanssa?

a) Työntekijöitä rekrytoitaessa rekrytointiperusteina ovat työn ja työtehtävän edellyttämät ominaisuudet. Muut ominaisuudet (esim. sukupuoli, ikä, etninen tausta tai kansallisuus, sukupuolinen suuntautuminen) eivät ole merkittäviä rekrytoinnissa.

b) Katso vastaus kysymykseen 12. Kansainväliseen työhön rekrytointiin pätevät samat periaatteet kuin Suomessa tapahtuvaan työhön. Lähettien rekrytoinnissa tarvitaan kuitenkin kumppanikirkon kutsu työhön, ja joissakin maissa käsitykset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta voivat poiketa Suomalaisesta käsityksestä. Läheteistä (yli 60 % työsuhde) tällä hetkellä 9 on miehiä ja 9 naisia, joten lähettien osalta sukupuolijakauma on tasapainoinen.

c) Yhteistyössä paikallisten kumppanien kanssa pyrimme tukemaan erityisesti heikoimmassa asemassa olevia ihmisiä, kuten orpoja ja tyttöjä.

3.3. Voiko pappi sukupuolesta riippumatta työskennellä järjestössänne? Toimivatko järjestönne työntekijät yhteistyössä papiksi vihittyjen naisten kanssa?

Järjestönä edustamme perinteistä virkakantaa, ja siksi emme rekrytoi naispuolisia pappeja. Työntekijöillämme on omantunnonvapaus siinä, miten he toimivat yhteistyössä papiksi vihittyjen pappien kanssa. Työntekijäkunnassamme on erilaisia käytäntöjä yhteistyön suhteen.

3.4. Vaikuttaako henkilöstönne rekrytointiin mahdollisesti esiin tuleva sukupuolinen erilaisuus tai kuuluminen seksuaalivähemmistöön? Millä tavoin?

Sukupuolinen erilaisuus tai kuuluminen seksuaalivähemmistöön ei ole seikka, jolla olisi merkitystä rekrytoinnissa.

4. Mitä muuta haluaisitte sanoa?

-