

TEHOKAS JOHTAJUUS

**RATKOO OPERATIIVISIA ONGELMIA
– PUUTTUU AJOISSA**

RATKOO OPERATIIVISIA ONGELMIA – PUUTTUU AJOISSA



1. Vanhemman vastuu
 2. Hengellisenä johtajana toimii isän ja äidin roolissa
 1. Kasvattajan rooli
 2. Valmentajan rooli
 3. Poliisi, palomies ja lääkäri
 4. Ystävä, auttaja, kuuntelija
 5. Aina on tilanne päällä, mutta millaista roolia juuri nyt tarvitaan?
3. Puuttuminen on välittämistä.
- Välttämätöntä että oppii tulevaisuudessa elämään ja toimimaan oikein.
 - Puuttumatta jättäminen on heitteille jättämistä. Välinpitämättömyyttä.
 - Täytyy olla tilaa myös virheille ja opettelemiselle.



Esimerkkejä raamatusta:

1. Jeesus ja opetuslapset
 1. -nuhteli suoraan ("väisty Saatana!")
 2. -näytti esimerkein (pesi jalat)
 3. -opetti suoraan
 4. -opetti vertauksin (väänsi rautalangasta)

2. Jeesus ei pelännyt puuttua opetusasten vääriin toimintamalleihin / -tapoihin
 1. Kyseessä oli koko kristikunnan tulevaisuus!
 2. Tämä oli Jeesuksen johtoryhmä
 3. Tulevaisuus oli tärkeämpää kuin nykyisen harmonian säilyttäminen





Esimerkkeitä raamatusta:

1. Paavali ja seurakunnat

1. -nuhteli suoraan (varoitti nimeltä mainiten, otti räikeät vääryydet esille rohkeasti)
2. -näytti esimerkein (oma elämä ja opetus esimerkkinä)
3. -opetti suoraan
4. -opetti vertauksin (väänsi rautalangasta)

2. Paavalikaan ei pelännyt puuttua opetusasten väriin toimintamalleihin / -tapoihin

1. Kyseessä oli juuri syntyneiden seurakuntien tulevaisuus!
2. Nämä olivat seurakuntien perustajajäseniä
3. Tulevaisuus oli tärkeämpää kuin nykyisen harmonian säilyttäminen.

Asioihin ja toimintatapoihin puuttuminen
on tulevaisuuden rakentamista.

Ei menneisyyden virheisiin jäämistä,
vaan yhteiseen näkyyn suuntaamista.

PALAUTE

Viljele palautteen antamisen kulttuuria,
silloin on helpompi ohjata myös palautteella

Jokainen tarvitsee palautetta

Palaute motivoi ja auttaa kehittämään toimintaa

Anna positiivista palautetta aina kun on aihetta

PALAUTE

Palaute liittyy aina asiaan, ei henkilöön itseensä.

Ota puheeksi heti kun mahdollista

Anna palaute mieluiten kasvotusten ja henkilökohtaisesti (yksityisesti)

Älä pyytele anteeksi palautteen antamista, olette samalla puolella, kulkemassa samaan suuntaan.

PALAUTE

MUISTA TILANNEKOHTAISUUS!

- Olemme kaikki erilaisia.

Toisille pitää sanoa suoraan ja kovaa,
toisille todella varovasti ja rohkaisten.

Arvioi aina onko viisaampaa sanoa vai olla sanomatta?

Samat periaatteet toimivat niin isossa kuin
pienessäkin mittakaavassa,
solusta koko seurakunnan johtamiseen.

1. Kielteiset asenteet
2. Väärät toimintamallit/-tavat
3. Mitä syitä on pinnan alla?
 1. Epätietoisuus omasta tehtävästä / paikasta
 2. Oman elämän ongelmat
 3. Epäluottamus / väärä näky
4. Ratkaisu: Saman näyn löytäminen
 1. Oman paikan tärkeys tuossa näyssä
 2. Tehtävän tai toimintaympäristön parannus

Ongelma- vai ratkaisukeskeinen palaute?

Ongelmakeskeinen

Kuvataan ongelma
Analysoidaan syyt
Syyttävät selitykset
Loukkaantuminen

Huono ilmapiiri
Ei yhteistyötä
Ei ideoita

Ei edistystä

Ratkaisukeskeinen

Kuvataan TAVOITE
Mahdollisuuksien näkeminen
Toimenpiteiden kuvaaminen
Onnistuminen

Hyvä ilmapiiri
Parempi yhteistyö
Uusia ideoita

Eteneminen

TEHOKAS JOHTAJUUS

**RATKOO OPERATIIVISIA ONGELMIA
– PUUTTUU AJOISSA**

Skenaario I

Soluusi kuuluu 7 jäsentä ja on kokoontunut säännöllisesti jo pari vuotta. Solu on ollut hyvin sitoutunut ja kaikki tuntee toisensa suhteellisen hyvin.

Olet huomannut viimeisen syksyn aikana, että yksi solulaisestasi on ollut hieman etäinen sinua kohtaan. Viitteitä on siihen, että tämä solulainen vähän kyseenalaistaa sinun roolia ja auktoriteettia. Tämän lisäksi näyttää siltä, että tämä solulainen on jakanut hänen ajatuksia sinusta muillekin solulaisille ja ilmapiiri solussa on muuttunut hieman jäykäksi.

Miten lähdet käsittelemään tätä asiaa? Missä, milloin ja kenen kanssa?

Skenaario 2

Johdat ylistystiimiä seurakunnassa, jolla on vuoro kerran kuussa iltakirkossa. Tiimi on toiminut nykyisellä kokoonpanolla vasta tämän syksyn ja kaikki ovat vielä vähän uusia toisilleen. Illat ovat sujuneet hyvin. Haasteena on ollut siinä, että harjoitukseen tai ennen iltaa yksi ryhmästä tulee säännöllisesti myöhässä ja/tai jopa ollut tulematta yhteiseen valmisteluiltaan ilmoittamatta etukäteen.

Miten lähdet käsittelemään tätä asiaa? Missä, milloin ja kenen kanssa?