



TYÖKALUPAKKI

2025



UUSI  VERSO

Mistä tässä kaikessa on kysymys?

"Missio" – miksi Uusi Verso on olemassa?

Elämme yhdessä Jumalan valtakuntaa todeksi niin rohkeasti, että se haastaa ihmisten käsityksen Jeesuksesta. Uuden Verson missiossa on kysymys siitä, että yhdessä opettelemme, mitä Jumalan valtakunnan todeksi eläminen tarkoittaa. Tarkoituksena on tehdä se niin rohkeasti, että se haastaa ympärillämme olevien ihmisten käsityksen Jeesuksesta. Näin yhä uudet ihmiset voivat oppia lisää Jeesuksesta ja Jeesukselta.

"Visio" – mihin olemme menossa?

Visio 2026 "Olemme kasvava ja innostunut monen ikäisten yhteisö, joka luottaa rohkeasti Jumalan sanaan ja voimaan. Menemme sinne, missä tamperelaiset tarvitsevat eniten apua. Kirkossa olemme rohkaiseva esimerkki elinvoimaisesta yhteisöstä."

Arvot – miten pääsemme perille?

Uuden Verson kaikki toiminta rakentuu neljän arvomme ympärille: **Jumala ensin!, olet hyväksytty, lupa innostua ja suunta ulos.** Arvot muodostavat yhteisömme perustan ja kaikkien toimintojemme tulee heijastaa niitä. Arvot näyttävät meille suunnan tasapainoiseen hengelliseen kasvuun. Jokainen arvo on jaettu kahteen kasvun ulottuvuuteen.

Miten työkalupakki tähän liittyy?

Työkalupakkiin on koottu parhaimmiksi todettuja toimintamalleja ja näkökulmia johtamiseen ja valmentamiseen. Niiden avulla on helpompi hahmottaa ja työstää oppimiseen, johtamiseen ja valmentamiseen liittyviä lainalaisuuksia. Työkalut eivät ole itsetarkoitus, vaan apuvälineitä valmentajana toimimiseen.

Jumala ensin!

“Etsikää ennen kaikkea Jumalan valtakuntaa” Matt. 6:33

Kaiken lähtökohta ja päämäärä on ihmisen ja Jumalan välisen suhteen syntyminen ja kasvaminen kohti syvenevää ymmärrystä Jumalan rakkauden suuruudesta, Raamatun ja luterilaisen tunnustuksen viitoittamalla tavalla.

Suhde: Luottamus Jumalaan kaikessa / Läheinen suhde Jeesukseen

Tieto: Usko on kasvanut vakaumukseksi /

Tietää mihin uskoo (tuntee Raamatun)

Olet hyväksytty.

“Hyväksykää toinen toisenne niin kuin Kristuskin on hyväksynyt omakseen teidät” Room. 15:17

Olemme avoin yhteisö, jonka avarassa ilmapiirissä tulee aidosti kohdatuksi sellaisena kuin on ja voi kasvaa sellaiseksi persoonaksi kuin Luoja on tarkoittanut.

Minäkuva: Turvallinen identiteetti Jumalan lapsena / Ymmärtää ja kokee olevansa rakastettu

Ihmissuhteet: Rakkauden osoittaminen ihmissuhteissa / Armollisuus toisia kohtaan

Lupa innostua.

“Kun tulette yhteen, on jokaisella jotakin annettavaa” 1. Kor. 14:26

Kun tuomme lahjamme ja intohimomme yhteen, syntyy jotakin uutta ja innostavaa. Rohkaisemme ja tuemme jokaista syttymään Jumalan kunniaksi ja yhteiseksi parhaaksi.

Lahjat ja intohimo: Omien lahjojen löytäminen / Oman intohimon ja kutsumuksen löytäminen

Palveleva asenne: Pyyteetön palveleminen / Yhteisen hyvän etsiminen

Suunta ulospäin.

“Te olette maailman valo” Matt. 5:14

Seurakunta ei ole vain meitä vaan toisia ihmisiä ja koko maailmaa varten. Etsimme jatkuvasti luovia ja rohkeita tapoja hehkua valtakuntaa ympärillemme.

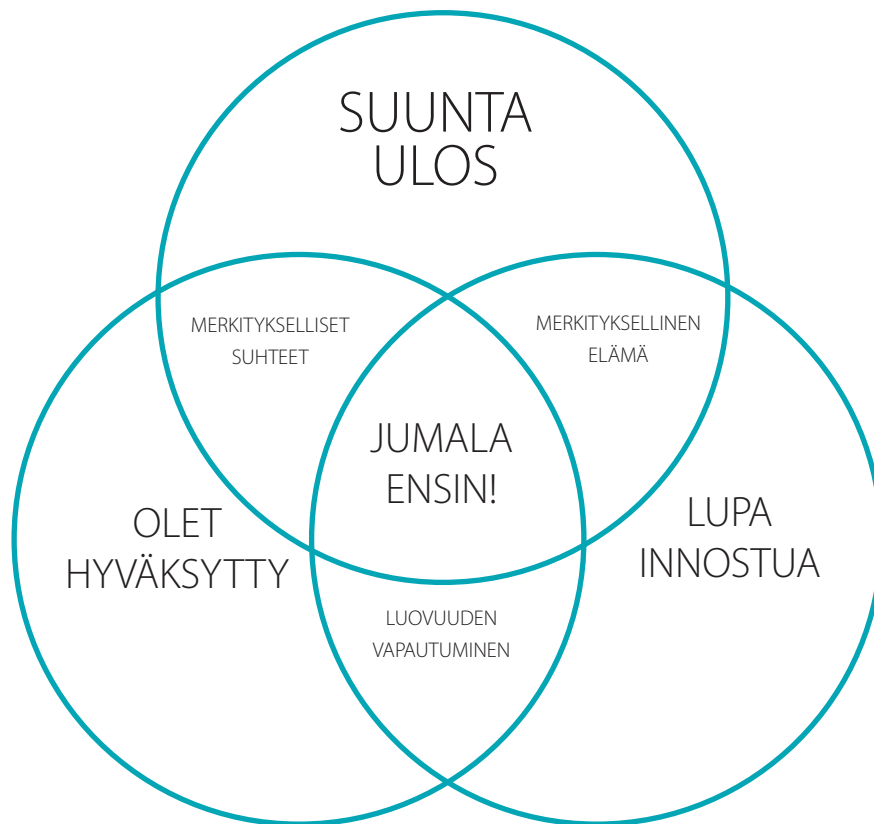
Arjessa: Jeesuksen seuraajana eläminen / Arjen kutsumuksen arvostaminen

Seurakunnan kanssa: Osallistuminen lähetyskäskyn toteuttamiseen lähellä / kaukana

Arvot. Oppiminen ytimessä

Jeesus kutsuu meitä tekemään kaikki kansat hänen opetuslapsikseen (Matt 28:19). Sana opetuslapsi tarkoittaa sanatarkasti oppijaa - henkilöä joka haluaa oppia mestariltaan. Kyse ei ole kurssista tai oikeista vastauksista vaan oppimisen elämäntavasta - Jumalan valtakunnan etsimisestä ja todeksi elämisestä. Jeesuksen antamassa opetuslapsuuden mallissa tieto on vain yksi oppimisen ulottuvuus. Vielä tärkeämpää ovat suhde Jeesukseen sekä kokonaisvaltainen kasvu. Tässä valossa oppiminen voidaan määritellä ajattelun muuttumiseksi, josta seuraa käyttäytymisen muutos (Mark. 1:15). Tie kasvuun ei kuitenkaan löydy käytöksen muuttamisesta, vaan Jumalan rakkauden yhä syvemmästä ymmärtämisestä ja kokemisesta: "Mutta joka noudattaa hänen sanaansa, hänessä Jumalan rakkaus on todella saavuttanut päämääränsä" (1. Joh. 2:5). Käskyjen pitäminen ja Jumalan tahdon tapahtuminen on seurausta siitä, että Jumalan rakkaus saa tehdä meissä töitä. Myös muutoksen päämäärä on rakkaus - yhdessä eläminen niin, että voimme rikastuttaa toinen toistamme (Joh. 13:34-35).

Kaiken lähtökohta ja päämäärä on ihmisen ja Jumalan välisen suhteen syntyminen ja siinä kasvaminen. Jumalan valtakunta on siellä, missä Jumala saa hallita. Siellä, missä tulee Jumala ensin! Rakkauden kaksoiskäsky (Matt. 22:37-40) kehottaa meitä rakastamaan Jumalaa ja lähimmäisiämme. Jumalasuhteen lisäksi meidän tulee kasvaa myös rakkaudessa ja toistemme hyväksymisessä. Jumalan rakkauden ilosanoma välittyy parhaiten merkityksellisten suhteiden kautta sekä seurakunnassa että sen ulkopuolella. Monella tasolla hyväksytyksi tuleminen kokeminen korjaa identiteettiämme. Rohkaisevassa ilmapiirissä vapautuu valtava määrä luovuutta, kun lahjamme ja mielikuvituksemme pääsevät käyttöön. Luovuuden kulttuurin keskellä syntyy innostavia ja tuoreita tapoja muuttaa maailmaa ja palvella Jumalaa. Meitä ei olekaan luotu vain itseämme, vaan suurempaa tarkoitusta varten (Ef. 2:10). Merkityksellinen elämä löytyy liittymällä Jumalan suureen suunnitelmaan. Aristoteleskin totesi, että kutsumus löytyy sieltä missä taitosi ja intohimosi kohtaavat maailman tarpeet. Opetuslapsena ei koskaan tule valmiiksi, mutta mitä enemmän yhdessä kasvamme näiden neljän arvon suuntaan sitä enemmän Jumalan valtakunnan todellisuus voi murtautua keskellemme.



Jeesuksen seuraajana kasvaminen ja elämän rytmit



Mikä on elämän tarkoitus? Kirjassaan *Practicing the way* John Mark Comer puhuu siitä, kuinka opetuslapsella oli Jeesuksen ajan juutalaisessa kulttuurissa kolme tehtävää:

1. Olla rabbin kanssa
2. Tulla rabbin kaltaiseksi
3. Tehdä samoja asioita, kuin rabbi tekee

Näitä kaikkia asioita Jeesus pyysi opetuslapsiaan tekemään kutsuessaan heitä seuraamaan häntä ja näitä samoja asioita Jeesus kutsuu meitä tekemään tänä päivänä. On tärkeää huomata, että järjestyksellä on merkitystä – kaikki lähtee siitä, että olemme Jeesuksen kanssa, mikä vaikuttaa siihen, että muutamme pikkuhiljaa hänen kaltaisekseen, mikä taas mahdollistaa sen, että teemme niitä asioita mitä hän teki. Osa tästä prosessista on nopeampaa, kun oivallamme jotain tai jokin lahja meissä aukeaa. Osa prosessista on taas tuskallisen hidasta, kun Pyhä Henki tekee meissä sitä työtä, joka tuottaa pikkuhiljaa yhä enemmän ja enemmän Hengen hedelmää (Gal. 5:22–23).

Kaiken ytimessä on elämän rakentaminen Jeesuksen ympärille erilaisten rytmien kautta, toisaalta lisäämällä arkeen erilaisia asioita kuten rukousta, Raamatun lukua, muiden palvelemista tai sapatin viettoa tai toisaalta poistamalla sieltä asioita esimerkiksi hiljaisuuden, paaston ja anteliaisuuden kautta. Olennaista on, että vähintään osa rytmeistä tehdään yhdessä muiden kristittyjen kanssa, sillä meitä ei ole luotu elämään Jumalan kanssa yksin. On myös tärkeää muistaa, ettei elämä Jeesuksen kanssa ole pusertamista, vaan rytmien tarkoitus on olla syvän ilon, levon ja yhteyden lähde.

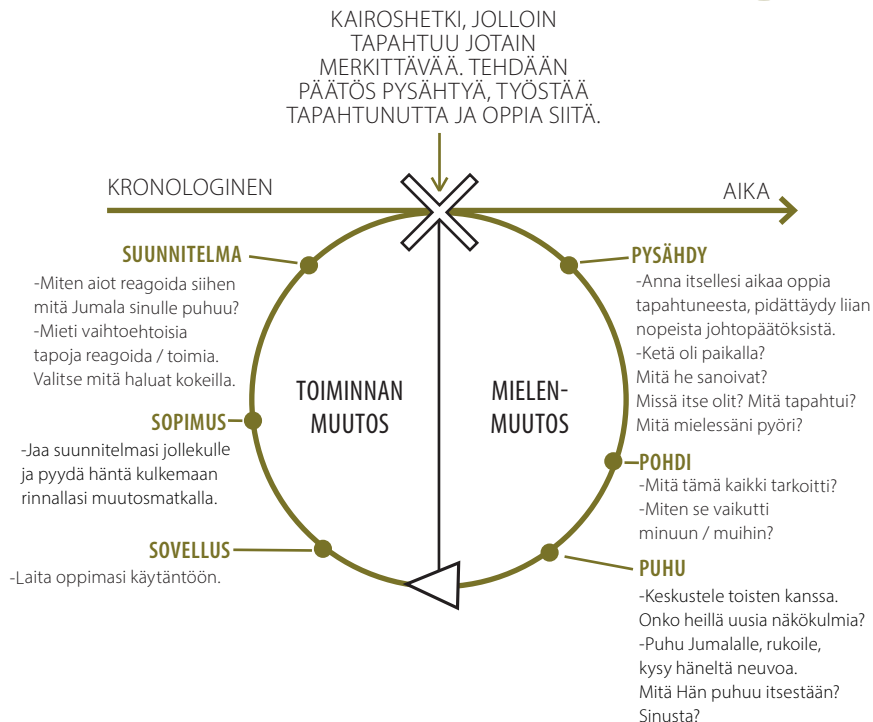
Viite 1 Comer, John Mark, *Practicing the way*, 2024

Oppimisympyrä

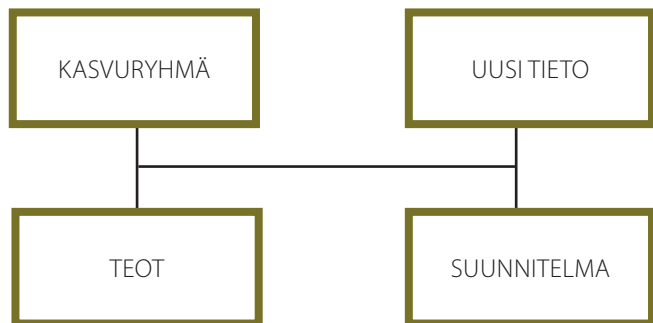
Mistä Jumala puhuu minulle? Miten vastaan siihen?

Jumala puhuu meille monin tavoin mutta emme vain aina huomaa sitä. Pysähtyminen ja kuunteleminen avaavat mahdollisuuksia kasvaa ja oppia. Jumala herättelee meitä näkemään asioita uudella tavalla ja kutsuu uuteen sen pohjalta. Kyse on Jumalan sydämen kuuntelemisen opettelusta, ei tahdonvoimalla muuttumisesta. Oppimisympyrä⁵ auttaa tutkimaan omia ajatus- ja toimintamalleja.

- Mikä on ollut viimeisin elämäsi kohokohta/takaisku?
- Milloin innostuit/turhaannuit?
- Mikä teema elämässäsi on ollut pinnalla/toistunut?
- Oletko kohdannut ihmissuhdekonflikteja?
- Mikä on viimeisin oivalluksesi?
- Mikä raamatunkohta on puhutellut viimeksi?



Yksilöoppimisen neliveto



Johannes Partasen kehittämän nelivedon jokainen pyörä nopeuttaa oppimista.⁶ Jatkuva uuden tiedon hankkiminen on oppimisen lähtökohta. Sitoutuminen ja suunnitelmallisuus tekevät oppimisesta tietoista. Jeesuskin kutsui sitoutumaan opetuslapsien ryhmään. Tieto konkretisoituu, kun se viedään käytäntöön. Todellista oppimista on tapahtunut vasta, kun uusi tieto on muuttunut käytännöksi. Ymmärrys syvenee ja innovaatiot syntyvät, kun kokoonnu- taan yhteen reflektoidaan.

Jeesus teki tietoisesti opetuslastensa kanssa kolme asiaa: opetti heitä, otti heidät lähelleen ja lähetti heidät tekemään samaa perässään. **Mallioppiminen** on yksi luontaisimpia tapoja oppia. Kyse on elämän jakamisesta ja yhdessä Jeesuksen seuraamisesta - ei gurusta ja oppi- laasta tai kopiaimisesta.

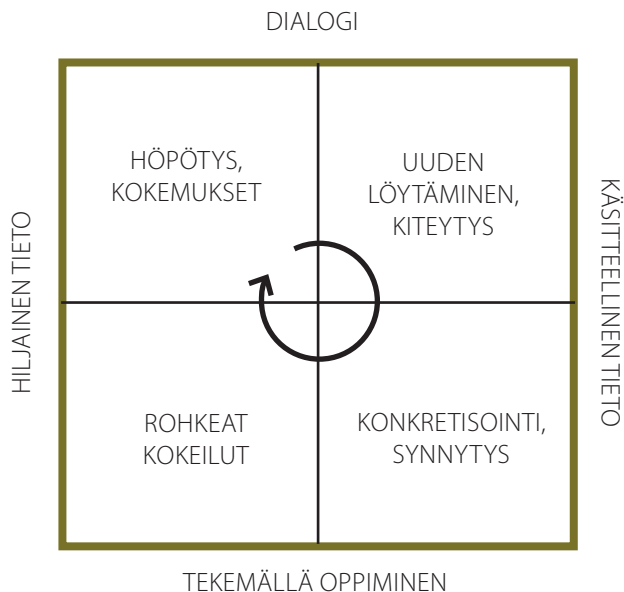
Viite 3 Tuuri, Hanna *Lets Hope – kohti yrittäjyyden oppimisen vallankumousta*. Saarijärven Offset, 2011

Viite 4 Waterman, Robert *What America Does Right* W. W. Norton & Company 1994

Motorola⁷

1. Mikä meni hyvin?
2. Mikä meni huonosti?
3. Mitä opin?
4. Mitä vien käytäntöön?

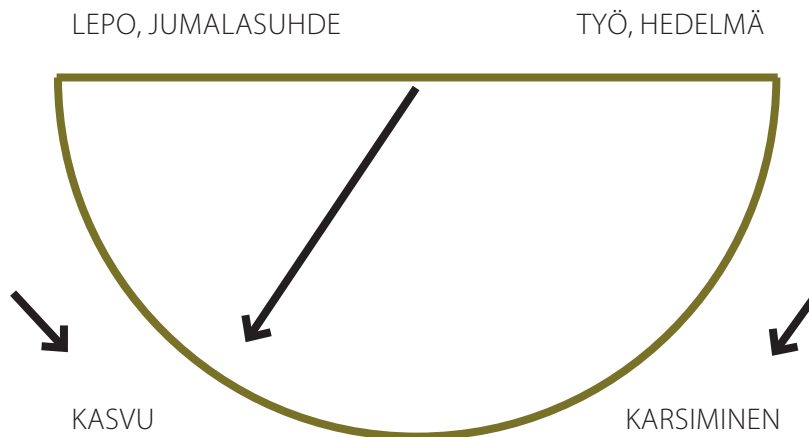
Tiimioppimisen pesukone



Tiimioppimisen pesukoneessa^a on neljä vaihetta, joita toistamalla voidaan kasvaa yhdessä ja löytää loputtomasti uutta. Höpötyksellä tarkoitetaan dialogia, jossa ryhmän jäsenet jakavat omaa kokemuksien ja tiedonhankinnan kautta kerääntynyttä hiljaista tietoaan. Läsnäolon, kunnioituksen, suoran puheen ja aidon kuuntelemisen kautta keskustelussa herää yhteistä uutta ymmärrystä. Uusi oivallus kiteytetään ja muunnetaan konkretiaksi. Syntynyt suunnitelma viedään käytäntöön tekemällä rohkeita kokeiluita. Teoista syntyy uusia tarinoita. Virheistä ja onnistumisista voi oppia. Teot ovat tiimioppimisen todellinen moottori. Seuraavia askeleita varten hankitaan taas uutta tietoa. Näiden eväiden kanssa on inspiroivaa aloittaa taas höpötys ja laittaa pesukone uudelle kierrokselle.

Viite 5 Nonaka Takeuchi, *The knowledge creating company*, 1995

Tasapainoinen elämä



Mike Breen kuvaa kirjassaan *Intohimoinen elämä*⁹, miten tasapainoisessa elämässä sekä työ että lepo vaihtelevat sopivalla rytmillä päivä-, viikko- ja vuositasolla. Jo luomiskertomuksesta lähtien Raamatussa vaihtelevat sekä levon että työn ajat (1. Moos. 1:26-2:3,15). Hedelmälliseen elämään kuuluu sekä kasvua että karsimista, tuotteliaisuutta ja Kristukseen juurtumista (Joh. 15:1-8). Jeesus näytti meille mallin, jossa hän säännöllisesti ottaa tilaa rukoukselle ja Jumalan läsnäolossa virvoittumiselle (Mark. 1:35-39). Kiireisen elämän keskellä ensimmäisenä kannattaa laittaa kuntoon säännölliset lepohetket (Jumalan kanssa). Rakenna lepo arjen keskelle, älä vain lomakausiin. Aivot tarvitsevat oppiakseen lepoa. Vietätkö päivittäin aikaa Jumalan kanssa? Nukutko riittävästi? Pidätkö viikoittain lepopäivän? Entä säännölliset lomat? Tunnistatko ja annatko tilaa elämän tuottoisille ja hiljaisemmille kausille? Mitä sinun tulisi karsia elämästäsi, jotta eniten hedelmää kantavat oksat voisivat kasvaa?

Viite 6 Breen & Kallestad, *Intohimoinen elämä* Figtive Works Oy, 2006

Tiimin johtaminen

Hyvä tiimi syntyy kahdesta asiasta:

1. Yhteisestä suoritushaasteesta

2. Riittävästä ajasta yhdessä

Hyvää tiimityötä tutkineiden Katzenbachin ja Smithin tulokset voidaan kiteyttää kahteen tiimin olennaiseen tekijään.¹⁰ Jokainen tiimi tarvitsee toimiakseen yhteisen suoritushaasteen, joka saa porukan liikkeelle, sekä sitoutumisesta ja yhteisestä ajasta. Hedelmällinen haaste on innostava, venyttävä, yhteinen ja selkeä sekä palvelee jollakin tavalla ihmisiä myös ryhmän ulkopuolella. Ei ole niinkään merkityksellistä tuleeko haaste ryhmän ulkopuolelta vai nouseeko se ryhmästä, kunhan siitä tehdään oman näköinen.

Mikko Aalto kuvaa hyvin kirjassaan Ryhmästä ryppääksi¹¹, ryhmäturvallisuuden merkitystä sille, että tiimin jäsenet uskaltavat laittaa persoonansa ja lahjansa likoon. Turvallisessa ja rohkaisevassa ryhmässä syntyy luovia ideoita ja ryhmän puolesta venymistä. Yhdessä vietetty aika riittävän usein (vapaamuotoinen tai ohjattu) sekä ryhmään sitoutuminen ovatkin tärkeitä elementtejä. **Elämää syntyy siellä, missä on aitoja ihmissuhteita tai aitoa intohimoa.**

Viite 7 Katzenbach & Smith *Tiimit ja tulokset* WSJOY, 1998
Viite 8 Aalto, Mikko *Ryppäästä ryhmäksi* My Generation Oy, 2004

Johtajuuden viisi tasoa



John C. Maxwell kuvaa kirjassaan *Johtajuuden 21 kiistatonta lainalaisuutta*¹² johtamisen dynamiikkaa ja kuvaa johtajuuden viittä eri tasoa. Johtajat eivät tarvitse alaisia vaan seuraajia. Ihmiset seuraavat johtajia eri syistä. Omaa vaikutusvaltaa kasvattamalla lisää syitä seurata sinua. Ihmiset eivät luonnostaan seuraa itseään heikompia johtajia, joten omaa vaikutusvaltaa kehittämällä saat ympärillesi vaikutusvaltaisempia ihmisiä. Vaikutusvallan kasvaessa johtaminen helpottuu. Jos taas tietyn ryhmän kanssa jämähtää tietylle tasolle, ihmisiä alkaa jäädä pois. Uudessa ympäristössä joudut aina aloittamaan ensimmäiseltä portaalta.

Ensimmäisellä tasolla ihmiset seuraavat sinua, koska heidän kuuluu seurata. Toisella tasolla ihmiset ovat antaneet sisäisen suostumuksensa johtajuudellesi. Johtajuus perustuu ihmissuhteelle ja tekemisestä tulee innostavampaa. Jos et tunnu pääsevän tälle tasolle, tarkista onko suhde kunnossa. Kolmannella tasolla ihmiset seuraavat sinua siksi, että saat aikaan tuloksia yhteiseksi hyväksi. Neljännellä tasolla ihmiset seuraavat sinua, koska olet pitkäjänteisesti panostanut heihin henkilökohtaisesti ja auttanut heitä kasvamaan. Viides taso perustuu vuosien tai vuosikymmenien aikana uskollisen työn tuloksena kertyneeseen arvovaltaan. Ihmiset seuraavat sinua siksi, mitä edustat.

Viite 9 Maxwell, John C. *Johtajuuden 21 kiistatonta lainalaisuutta* Päivä, 2009

HIT MR -johtamisfilosofia¹³

Tarkastele johtamisessasi / valmennuksessasi yksittäisiä hetkiä, sekä kokonaisuutta, seuraavien näkökulmien kautta. Ota jokaiseen tapaamiseen mukaan hippunen kustakin.

Haasta prosessiin.

Näe kasvun mahdollisuus. Rohkaise ottamaan riskejä ja etsimään mahdollisuuksia. Opettele sietämään kaaosta ja haasta jatkuvaan kokeiluista oppimiseen. Kyseenalaista.

Inspiroi yhteinen visio.

Auta löytämään omat unelmat ja niiden kautta tulevaisuuden visio. Tai maalaa innostava suunta ja auta luomaan näystä yhteinen. Auta näkemään oman tekemisen merkitys isossa kuvassa.

Tee toiminta mahdolliseksi.

Rohkaiseva ja valtuuttava ympäristö saa ihmiset kukoistamaan. Mahdollista kehukset jotka mahdollistavat toiminnan vapautta. Rakenna luottamusta. Luo pelipaikkoja.

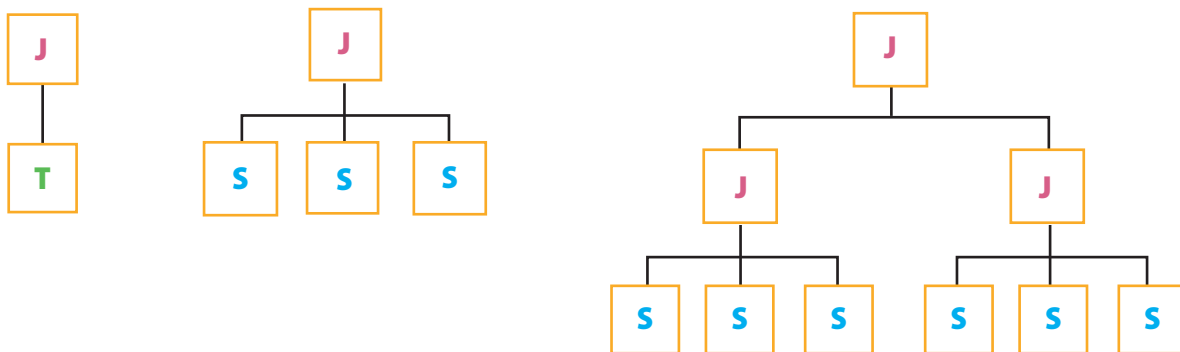
Mallinna tie.

Kaikki lähtee itsensä johtamisesta ja kasvusta. Löydä oma äänesi ja puhu sydäimestäsi. Toimi avoimena esimerkkinä omasta kasvustasi. Opettele käyttämään itsellesi sopivia johtamisen työkaluja.

Rohkaise sydäntä.

Ole sydäimestäsi mukana johdettaviesi kanssa kohti visiota. Synnytä kiitoksen, kehuja ja palkitsemisen kulttuuria. Juhlita valmennettaviasi ja heidän saavutuksiaan. Vastaanota aktiivisesti palautetta.

Johtajuuden moninkertaistaminen¹⁴



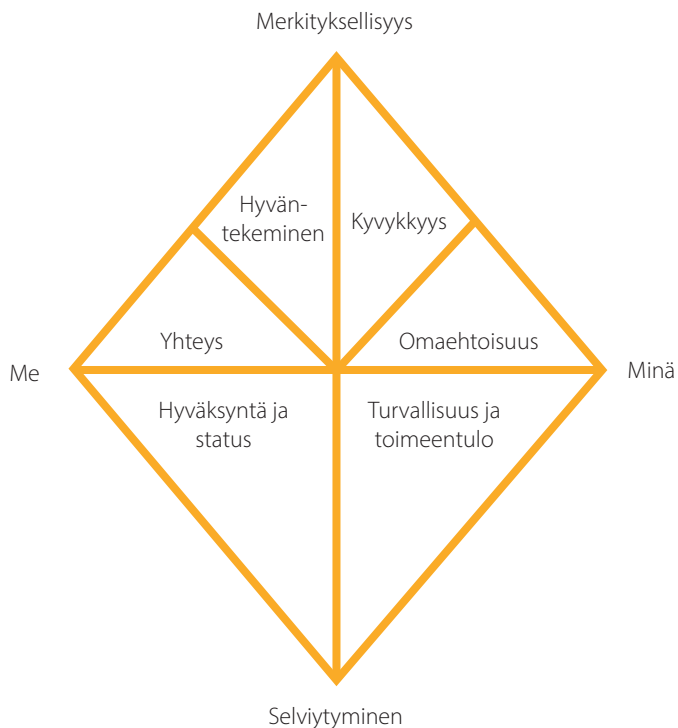
1 Vastuuhenkilö tekee **T**yöt itse ja johtaa vain itseään.

2 Johtaja johtaa **S**euraajia ja delegoi tehtäviä myös muille.

3 Johtaja nostaa, valtuuttaa ja johtaa **J**ohtajia, jotka puolestaan johtavat **S**euraajia. Kasvu edellyttää aina johtajuuden moninkertaistamista.

Viite 11 Maxwell, John C. *Johtajuuden 21 kiistatonta lainalaisuutta* Päivä, 2009

Motivaatiotimantti



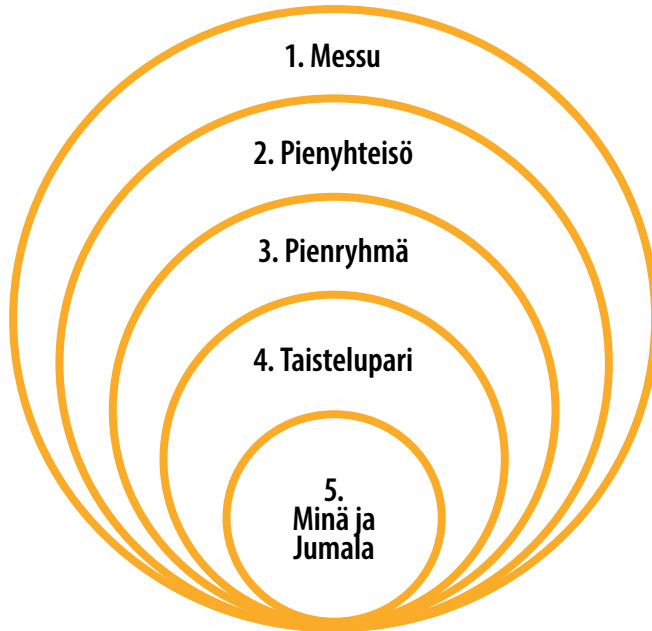
Frank Martela esittelee kirjassaan *Valonöörit*¹⁵ motivaatiotimantin, jossa motivaatio jaetaan karkeasti sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio kumpuaa biologisista tarpeistamme selviytyä hengissä ja pysytellä laumassa. Pelkän ulkoisen hyväksynnän tai menestyksen tavoittelu ei kuitenkaan tutkimusten mukaan ole kestävä tie hyvinvointiin. Ulkoisen palkkion kuten palkankorotuksen, kultamitalin tai tittelin saavuttaminen tuottaa vain hetkellisen tyytyväisyyden tunteen.

Sisäisten motivaation lähteiden löytäminen taas tuottaa jo itsessään merkityksellisyyttä. Nautimme siitä, kun saamme omaehtoisesti toteuttaa itseämme, koemme osaavamme ja kehittyvämme, tunnemme yhteenkuuluvuutta tai teemme hyvää. Johtajan kannattaakin hyödyntää näitä perustarpeita ja luoda tila, jossa toiminta lähtee liikkeelle vapaudesta, jossa on mahdollisuus kasvaa sekä kokea yhteyttä ja jonka tavoitteena on suurempi hyvä.

Viite 12 Martela, Frank *Valonöörit - Sisäisen motivaation käsikirja* Gummerus Kustannus Oy 2015

Sosiaaliset ympäristöt

3 JOHTAMINEN



Tarvitsemme sekä hengelliseen kasvuun että yhteyden kokemiseen erilaisia sosiaalisia ympäristöjä. Ihminen muodostaa niitä luonnostaan, vaikkakin kuvittelemme helposti yhden tai kahden ympäristön täyttävän tarpeemme. Tosiasiassa erikokoiset ympäristöt täydentävät toisiaan. Kuuluuko arkeesi säännöllisesti kaiken kokoisia kokoontumisia? Hahmotatko eri ympäristöjen merkityksen? Onko sosiaalinen verkostoni tasapainossa? Koitanko ylläpitää liian montaa läheistä ihmissuhdetta? Osaatko johtajana ottaa huomioon erilaisten tilanteiden ryhmädynamiikan?

Sosiaaliset ympäristöt



1. Julkinen ympäristö (Yli 70 hlö)

Isoissa kokoontumisissa näkee minkälaisessa joukossa on mukana ja voi liittyä suurempaan inspiroivaan näkyyn. Ne ovat hyvä ympäristö opettamiselle ja näyn levittämiseksi. Esimerkiksi messuun on helppo tulla uutena, mutta toisaalta isoissa tapahtumissa on haastava kiinnittyä seurakuntayhteyteen. Jeesuksen esimerkki: Vuorisaarna (Matt. 5), ruokkimishme (Joh. 6)

2. Sosiaalinen ympäristö (15-50 hlö)

Keskikokoisien ryhmien kautta syntyy kuulumisen kokemus. Sen kokoinen porukka tarjoaa parhaan ympäristön eri lahjojen kokeilemiseen sekä riittävästi potkua ulospäin suuntautimiseen. Ryhmään mahtuu mukavasti erilaisuutta. Esimerkiksi peinyhteisöt, leirit ja juhlat ovat usein tällaisia ympäristöjä. Jeesuksen esimerkki: illanvietot kodeissa (Luuk. 19, Matt. 9:9-13), 70 opetuslapsen lähettäminen (Luuk. 10)

3. Yksityinen ympäristö (5-10 hlö)

Pienemmissä ryhmissä on helpompi kokea tulevaisuutta kohdatuksi ja puhua myös kipeistä asioista. Pienryhmä sopii hyvin haastamaan ja tukemaan henkilökohtaista kasvua, mutta saattaa

helposti jäähäntää paikoilleen. Jeesuksen esimerkki: myrskyn tyyntäminen (Matt. 8:23-27), jalkojen peseminen (Joh. 13)

4. Intiimi ympäristö (2-3 hlö)

Intiimiin ympäristöön kuuluvat kaikkein läheisimmät ystävät tai esimerkiksi aviopuoliso. Jokaisella oli hyvä olla taistelupari tai ihminen, jolle voi olla täysin avoin ja näyttää myös haavoittuvimmat ja synkimmät puolet itsestään. Jeesuksen esimerkki: rukoushetken kolmen opetuslapsen kanssa (Luuk. 9:28-36, Matt. 26:36-38)

5. Minä ja Jumala

Jumalan kanssa kahden vietetyt hetket ovat vuoropuhelua Jumalan kanssa. Sisäinen olemuksemme saa vahvistua ja Jumalan läsnäolo muuttaa meitä. Sen voi toteuttaa juuri itselle sopivalla tavalla säännöllisinä rukoushetkinä, raamatunlukuna tai vaikkapa rukouskävelyinä. Jeesuksen esimerkki: yksinäisyyteen rukoukseen (Mark. 1:35), kuuntelee johdatusta (Luuk. 6:12)

Valmennusryhmä – Oppimisen ja johtamisen työkalu

Uuden Verson toiminnassa käytetään oppimisen ja johtamisen työkaluna valmennusta eri muodoissaan. Tässä osiossa tuodaan esiin erilaisia valmennuksen työkaluja ja ajattelumalleja, sovellettavaksi erilaisiin tilanteisiin.

Uusi Verso on rakentunut oppimisen ja kokeilemisen kulttuurille kolmella tasolla. Kun jokainen ottaa vastuun henkilökohtaisesta kasvustaan opetuslapsena, rohkaistuu siinä yhdessä muiden kanssa ja tämän jälkeen yhdessä opittu jaetaan koko yhteisön kesken. Näin syntyy innostava ja innovatiivinen uuden sukupolven seurakuntakulttuuri. Vertaisoppiminen nopeuttaa oppimista ja muistuttaa isommasta rintamasta. Se on usein myös hauskenpää.

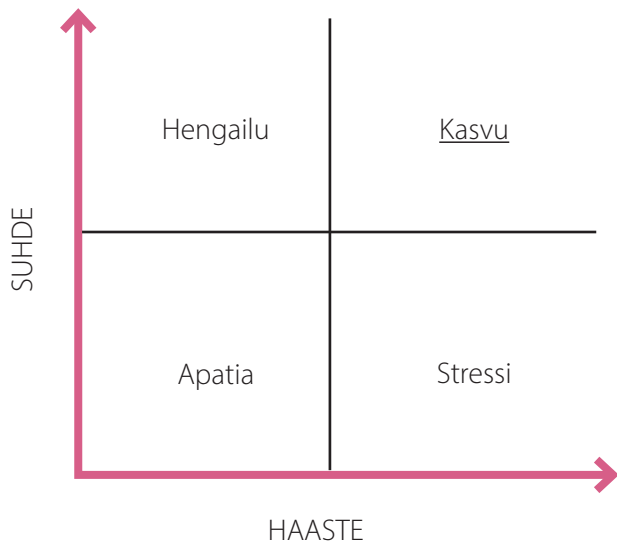
Uuden Verson kulttuurin ytimessä on jokaisen Kristuksen ruumiin jäsenen vapauttaminen ja varustaminen elämään todeksi Jumalan kutsua omassa elämässään sekä haastamaan muutkin lähtemään mukaan. Valmennus on olemassa sitä varten, että yhä useampi voisi kasvaa täyteen mittaansa opetuslapsena. Kaikki tarvitsevat kasvaakseen rohkeaa ilmapiiriä sekä positiivisia haasteita. (Suhde ja haaste)

Uudella Versolla toimii verkostojohtamisen malli, jonka kolme tärkeä työkalua ovat: johtavien ajatusten esillä pitäminen, ihmissuhdeverkosto ja viestintä. Valmennus tukee tätä mallia. Valmentaja on tärkeällä vaikuttamisen paikalla, jossa esimerkiksi on väliä. Valmentajan tehtävänä on pysyä kärryllä mitä pienyhteisöissä tapahtuu. Valmentaja on aktiivinen viestinvälittäjä ja johtaa valmennettaviaan Uuden Verson yhteiseen suuntaan. Tämän mallin avulla pyritään pitämään yllä sopiva tilivelvollisuustaso sekä mahdollisimman suuri vapaus ja valtuutus.

Vinkkejä valmennusryhmälle:

- Valmennusryhmä kokoontuu useamman kerran kaudessa
- Joka toinen kerta teemana on pieniyhteisön johtaminen ja joka toinen henkilökohtainen kasvu.
- Tärkeintä on, että näette säännöllisesti! Olipa se kuinka ison työn takana tahansa.
- Jakakaa arkea, itkekää ja muistakaa nauraa.
- Pidä yllä valmennussuhdetta myös muilla tavoin. Moikkaa messussa, välitä, ole aktiivinen ihmissuhteen ylläpitäjä.
- Rohkaise loputtomasti.

Suhde ja haaste

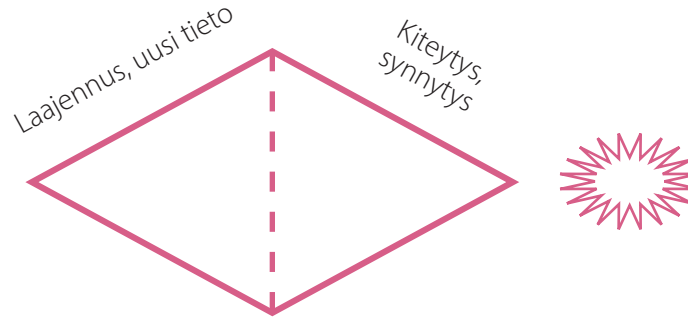


Sekä yksilöt että ryhmät tarvitsevat kasvaakseen hyväksyvän ja rohkaisevan ilmapiirin sekä sopivasti venyttäviä haasteita. Mike Breen kuvaa kirjassaan *Creating a Discipling Culture*¹⁶, miten kasvu syntyy suhteen ja haasteen jännitteessä. Jeesus kutsui opetuslapset elämään läheisessä suhteessa kanssaan (Mark. 1:17-18). He jakoivat elämän ilot ja surut sekä työn ja levon. Suhde tarkoittaa siis yhdessä elämistä. Haaste taas liittyy eteenpäin menemiseen. Se voi olla esimerkiksi yhteinen kasvuhaaste, projekti tai missio, jonka eteen ryhmä yhdessä ponnistelee.

Valmentajan on hyvä kiinnittää huomiota molempiin. Jos haastetta on liikaa suhteessa tukeen ja innostukseen, seuraa uupuminen. Jos taas tavoite puuttuu tai se on liian helppo, hommasta tulee pelkkää hengailua ja varsinkin johtajapersoonat alkavat jäädä pois. Kun pitää huolen tasapainosta, ihmiset venyvät ja kasvavat innostuneina vaikka kuinka isoihin ja palkitseviin onnistumisiin.

Viite 13 Breen, Mike *Creating a Discipling Culture* 3DM Publishing, 2014

Salmiakki – ryhmäoppimisprosessi

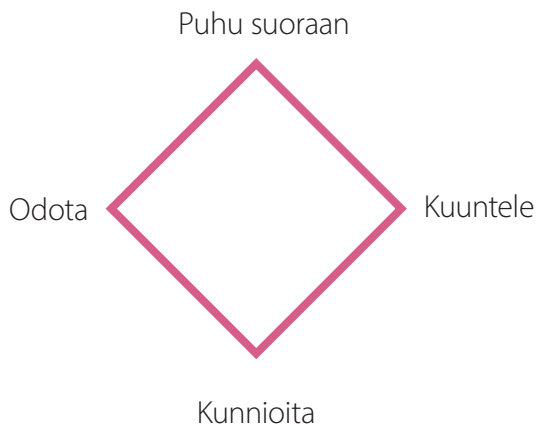


Käännekohta, jossa kaikki kokevat tulleen kuulluksi

Prosessin tähtäimenä on synnyttää uutta ymmärrystä. Mikä on ryhmän lähtökysymys, jota lähдете tutkimaan? Lauri Järvilehto kertoo kirjassaan *Tee itsestäsi mestariajattelija*¹⁷ luovan prosessin ideointi- ja karsimisvaiheista. Laajennuksen tehtävä on viedä ryhmä uuden yhteisen ymmärryksen äärelle, jotta päästään venyttämään ajatuksia pois vanhoilta totuilta urilta. Tässä voi käyttää esimerkiksi dialogia, haastamista, vierailuita tai yllättäviä näkökulmia. Hyödynnettiinkö kaikkia ryhmäläisiä? Ryhmän ei saa antaa päätyä liian helppoihin ratkaisuihin. Tarkoitus on päästä ”rippikouluvastauksista” syvemmälle, pintatiedosta ajatusrakenteiden muutosprosessiin.

Toinen tärkeä vaihe on kiteytys. Kaikesta läpikäydystä informaatiosta aletaan haarukoida olennaisinta uutta yhteistä oivallusta ja konkreettisoidaan se. Synnyty voi olla mikä tahansa ryhmän oma konkreettinen tuotos opitusta (näytelmä, projektisuunnitelma, slogan, kuva...). Se antaa opitulle hahmon ja jättää muistijäljen sekä parhaassa tapauksessa herättää tunteita. Muuten prosessi saattaa jäädä liian epämääräiseksi, jotta osallistujat kokisivat oppineensa.

Viite 14 Herbert, Simon *The Sciences of the Artificial* The MIT Press, 1970



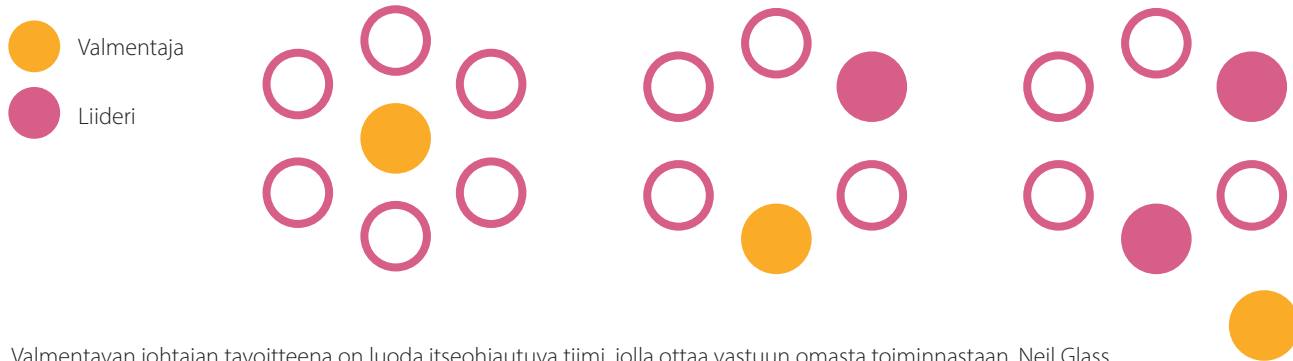
Dialogin tarkoituksena on synnyttää uutta ajattelua ja yhteistä ymmärrystä. William Isaacs käsittelee kirjassaan *Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito*¹⁸ hedelmällisen keskustelun ulottuvuuksia. Parhaimmillaan se on mukaansatempaavaa ja innovatiivista yhdessä ajattelemista. Se ei siis ole toisiinsa liittymättömien monologien sarja tai mielipiteiden yhteensovittamista.

Puhumisen lisäksi tärkeää on avoimuus ja vastaanottaminen. Ole utelias. Ole läsnä aitona itsenäsi ja puhu suoraan. Kysy ja odota enemmän kuin oletat ja ratkaiset. Pidättäydy muodostamasta mielipidettä. Kuuntele ilman vastarintaa. Kuuntele kuullaksesi, älä vastataksesi. Kunnioita toisia antamalla heidän tuoda oma kokemuksensa peliin. Huomaatko puhuvasi paljon tai olevasi varma? Kuuntele ja odota. Arkailenko tai oletko hiljaa? Sinunkin ääntäsi tarvitaan, joten puhu rohkeasti. Kerro ajatuksesi yksinkertaisesti ja anna muiden jatkaa siitä.

Dialogi lähtee liikkeelle yhteisestä kysymyksestä. Valmentajan tehtävä on ohjata tiimiä avaavaan ilmapiiriin ja toisaalta pois turhasta rönsyilystä. Dialogi on luonteeltaan laajentavaa, joten se ei ole paras työkalu päätöksentekoon, ryhmäterapiaan tai kiteyttämiseen. Dialogi tarvitsee syntyäkseen myös painetta ja ristiriitoja. Kohteliaassa keskustelussa on harvoin syvyyttä.

Viite 15 Isaacs, William *Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito* Talentum 2001

Tiimiprosessin valmentaminen



Valmentavan johtajan tavoitteena on luoda itseohjautuva tiimi, jolla ottaa vastuun omasta toiminnastaan. Neil Glass esittelee kirjassaan *Management Masterclass*¹⁹ mallin tällaisen prosessin synnyttämiselle. Valmentaja keskittyy tiimin jäsenten voimaannuttamiseen ja siirtyy asteittain pois keskiöstä siirtäen tietoisesti vastuuta ryhmälle ja sen liiderille. Lopussa valmentajaa tarvitaan tarkkailemaan, että prosessi pysyy yllä.

Alussa on tärkeää luoda ryhmälle positiivinen etukeno. Maalaa näky ja aseta rima riittävän korkealle. Kohtaa vaikka lyhyestikin jokainen. Sanoita positiivisia asioita ryhmässä ja ryhmän toiminnassa. Alussa saa liidata vahvasti ja ottaa oma paikkansa. Yhtä tärkeää on myös osallistaa ryhmää heti alusta lähtien, jotta omistajuutta alkaa syntyä.

Valmentajan tärkeimmät hetket ovat alku, loppu ja alku. Hyvä liikkeelle lähtö määrittää tiimin vauhdin ja johtajan esimerkillä on paljon painoarvoa. Väliin kannattaa rakentaa pieniä onnistumisen askeleita. Käänteentekevin hetki on, kun valmentaja antaa vallan kokonaan ryhmälle ja poistuu vaikka itse paikalta. Isommissa projekteissa ja vaikkapa kauden lopussa kunnon klousaus kultaa muistot. Paras lopetus on luoda uuden matkan aloitus.

Viite 16 Glass, Neil *Management Masterclass: A Practical Guide to the New Realities of Business* Nicholas Brealey Publishing 1998

Jeesuksen opetuslapseutusmalli²⁰

1. Sinä teet, toinen katsoo (Mark 1:17)

Opetuslapsi: Innostunut, mutta taitamaton

Valmentaja: Selkeä johtaminen, oma esimerkki, suunnan näyttäminen

2. Te teette yhdessä (Mark. 4:35-41)

Opetuslapsi: Epävarma ja vielä taitamaton

Valmentaja: Näkyjohtaja, rohkaisee, ottaa lähelle

3. Toinen tekee, sinä autat (Joh 15:12-17)

Opetuslapsi: Kasvava itseluottamus ja taidot

Valmentaja: Tasavertaisempi, keskusteleva, lisääntyvä vastuu/vapaus

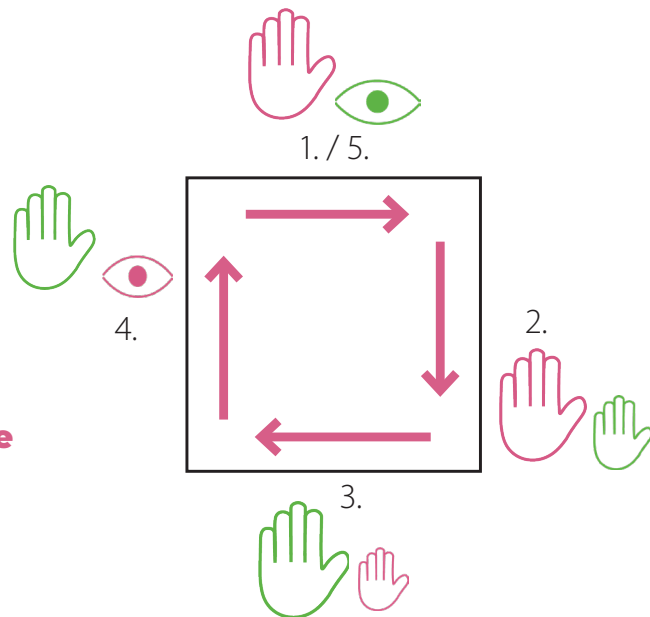
4. Toinen ottaa vastuun, sinä siirryt taustalle (Matt 28:18-20)

Opetuslapsi: Sisäistetty taito

Valmentaja: Valtuutus, luottamus, taustatuki

5. Uusi prosessi lähtee käyntiin

Kummallakin uuden opetus lapsen kanssa

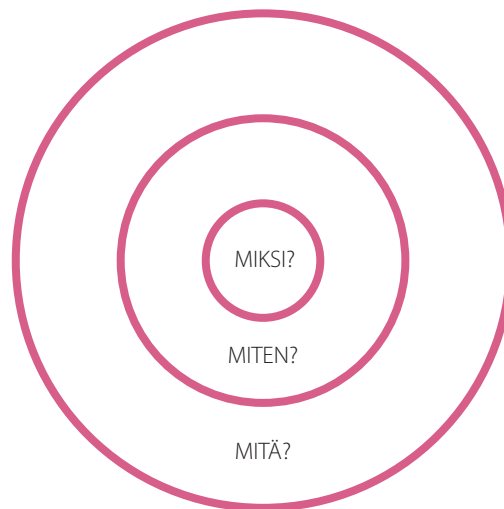


Muistuta miksi

Arjen puurtamisen lomassa unohtuu helposti, miksi tätä olikaan tekemässä. Sydämen rohkaisemiseen, uskon valamiiseen ja näyn muistiin palauttamiseen kannattaa kiinnittää joka kerralla huomiota. Auta johtajia ottamaan vastuuta myös itse motivoituneena pysymisestä. Kirjoittakaa vaikka yhdessä oma näkylauseke: miksi ja mitä haluaa tehdä. Simon Sinek painottaa miksi-kysymyksen merkitystä, koska liian usein mietimme lähinnä mitä teemme ja miten sen teemme²³.

Kasvuprosessit ja ihmissuhteiden syntyminen vievät paljon aikaa. Oppiminen on hidasta. Kaaoksen ja keskeneräisyyden sietäminen kuuluu kaikkeen inhimilliseen toimintaan. Sen keskellä on tärkeää tehdä kasvu ja kehitys näkyväksi. Muistaa juhlia sitä.

Valmennusryhmissä ja johtajien kehittämisessä keskeistä onkin rohkaiseminen, tukeminen ja kasvaminen. Vertaisoppiminen nopeuttaa oppimista ja muistuttaa siitä, että ollaan isommassa rintamassa. Sitä paitsi se on usein hauskempaa. Olemme yhdessä opettelemassa, mitä tarkoittaa elää Jumalan valtakuntaa todeksi yhdessä niin rohkeasti, että se haastaa ihmisten käsityksen Jeesuksesta. Valmentajan tehtävä on johtaa oppimisprosessissa. Etsi ja vahvista sitä, mitä Jumala on jo tekemässä.



Viite 18 Sinek, Simon *Start With Why* Penguin Books Ltd, 2011

Yhteisökolmio

Jaa elämää, etsi Jumalaa, muuta maailmaa

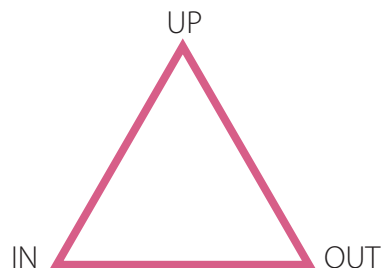
Näky pienyhteisöistä on missiomme ytimessä. Ne ovat paikka opetella, mitä kaikkea tarkoittaakaan ”elää yhdessä Jumalan valtakuntaa todeksi niin rohkeasti, että se haastaa ihmisten käsityksen Jeesuksesta”. Jeesus toimii tässä maailmassa seurakunnan keskellä ja seurakunnan kautta (Ef. 1:23).

Se on Jumalan ykkössuunnitelma. Pienyhteisöt antavat hyvän laukaisualustan sen toteutumiselle - hengelliselle kasvulle, yhteydelle ja missiolle. Mike Breen kuvaa näitä kolmea ulottuvuutta kirjassaan *Intohimoinen elämä*²¹.

Kaikki lähtee liikkeelle Jumalan valtakunnan etsimisestä. Miten kasvamme Jumalan tuntemisessa ja Jeesuksen seuraamisessa? Toinen oleellinen ulottuvuus on yhteys, jota jokainen meistä tarvitsee. Rohkaisevassa porukassa vapautuu erilaisia lahjoja, uskallusta ja joukkovoimaa. Pienyhteisön sisälle voi koota pienempiä soluryhmiä, joissa päästään usein vielä syvemmälle henkilökohtaiseen kasvuun ja yhteyteen. Seurakunta tai pienyhteisöt eivät kuitenkaan ole olemassa vain itseään varten. Kristuksen ruumiina meille on annettu tehtävä olla edistämässä Jumalan valtakuntaa. Mitä tarkoitusta varten sinun pienryhmäsi/yhteisösi on olemassa?

Viite 19 Breen & Kallestad *Intohimoinen elämä* Figtive Works Oy 2006

UP



Yksilöt

1. Hoitavatko ryhmäläiset omaa jumalasuhdettaan säännöllisesti?
2. Jakavatko ryhmäläiset oman arkinsa hengellisiä oivalluksia tai tarinoita?
3. Onko ryhmässä lupa epäillä ja kyseenalaistaa?
4. Kasvatatko ryhmäläiset omista vahvuuksistaan?
5. Onko minulla ja ryhmäläisillä sama näky? Onko se Jumalalta?

Ryhmä

1. Tapahtuuko ryhmässä hengellistä kasvua?
2. Onko ryhmässäni aikaa ja tilaa rukoukselle? Entä ylistykselle?
3. Käytetäänkö ryhmässäni armolahjoja?
4. Ovatko kaikkien ryhmäläisten lahjat käytössä?
5. Kasvammeko yksin vai yhdessä?

Valmentaja / Johtaja

1. Koenko saavani Jumalan johdatusta ryhmän vetämiselle?
2. Onko minun helppo puhua/esiintyä ryhmälle?
3. Osaanko opettaa Jumalan sanaa?
4. Mihin tarvitsen tukea / koulutusta tehtävässäni?
5. Olenko itse kasvanut johtajana?

Yhteisökolmio

IN

Yksilöt

1. Tuntevatko ryhmäläiset kuuluvansa joukkoon?
2. Saako/uskaltaako ryhmässä kysyä tyhmiä/hankalia kysymyksiä?
3. Onko ryhmässäni tilaa erilaisuudelle?
4. Syntyykö ryhmässä merkityksellisiä ihmissuhteita?
5. Tapaavatko ryhmän jäsenet kokoontumisten ulkopuolella?

Ryhmä

1. Onko ryhmässäni yhdessä elämisen meininkiä?
2. Onko meillä hauskaa?
3. Onko ryhmä innostunut?
4. Rohkaisevatko ryhmäläiset toisiaan?
5. Ovatko tallikokoontumiset voimaannuttavia?

Valmentaja / Johtaja

1. Ketkä ovat ryhmän johtajapersoonia? Mitä muita ryhmärooleja havaitsen?
2. Osaanko asettaa omat rajani ja sanoa ei?
3. Osaanko käsitellä hallitsevia/vetäytyviä/takertuvia ryhmänjäseniä?
4. Uskallanko nostaa esiin hankalia asioita?
5. Minkälaista ilmapiiriä luon itse ryhmääni?

OUT

Yksilöt

1. Onko uuden ihmisen helppo tulla ryhmään?
2. Onko ryhmäläisten helppo puhua uskostaan ei-uskovoille?
3. Kutsuvatko ryhmäläiset uusia porukkaan?
4. Tunnistavatko ja käyttävätkö ryhmäläiset arjessaan Jumalan pelipaikkoja?
5. Olenko olemuksellani/teoillani jollekulle evankeliumi - ilosanoma?

Ryhmä

1. Onko ryhmällä merkitystä myös sen ulkopuolisille jäsenille?
2. Mikä on syvin ongelmamme ulospäin suuntautumisessa?
3. Onko ryhmällä yhteinen missio?
4. Keiden kanssa teemme / voisimme tehdä yhteistyötä?
5. Onko ryhmäni kasvanut uusilla jäsenillä?

Valmentaja / Johtaja

1. Johdanko yksin vai jaanko vastuuta tehokkaasti?
2. Kasvatanko ryhmässäni uusia johtajia/opetuslapsia?
3. Kontrollloinko muita?
4. Onko missio minulle ilo vai taakka?
5. Uskallanko haastaa ryhmää?

Teesit valmentajalle

Älä tee mitään yksin

Mitä valmiimpi paketti sitä ohuempi omistajuus. Älä ratkaise yhtään ongelmaa itse. Tärkeintä on kerätä yhteen oikeat ihmiset ja startata ryhmäprosessi. Syntyy aina parempaa. Pallo kuuluu kentälle. Kuka tekee huomenna sen mitä sinä teet tänään?

Kutsu röyhkeästi

Näe puut metsältä. Jokainen ryhmä koostuu yksilöistä. On vain yksilöitä nenäsi edessä tai sen vieressä. Jokainen uusi ryhmä kootaan yksittäisistä ihmisistä. Näe jokaisen tarina ja rohkaise. Nappaa aina mukaan seuraavat versot. Henkilökohtainen kutsu on tehokkain rekrytointitapa. Delegoi valtaa, älä tehtäviä.

Oma lehmä on hyvä lehmä

Syntyy todellisempaa ja kestävämpää, kun ihmisten aidot tarpeet tai intohimo kohtaavat. Omaa lehmää ei saa ojasta ylös yksin. Auta löytämään lehmät.

Ei kikkoja vaan asenne

Asenne, että kohtelee ihmisiä niin kuin heidän vielä toteutumaton potentiaalinsa olisi jo käytössä. Asenne, että näkee prosessin niin kuin

sen paras mahdollinen lopputulos olisi jo varmistunut. Molempia riippumatta siitä, miltä missäkin hetkessä näyttää.

Älä keuli, paitsi vahingossa

Tiimiä ei voi puskea ominaisnopeuttaan kovempaan vauhtiin. Siitä seuraa vain turha ahdistus kaikille. Liike on tärkeintä. Tosin, kun tiimi altistuu yhteiselle missiolle, jossa yksilöt unohtavat itsensä, se keulii vahingossa. Tähtäimessä on oltava jonkun muun kuin minun etuni.

Hyvät yritykset on turhia

Ainoat järkevät vaihtoehdot ovat viedä yritys tappiin asti tai passata. Puolivillaisten "hyvien yritysten" jälkeen on turha taputella itseään selkään. Valitse. Usko siihen mitä teet ja opi.

Huimauksen sietäminen

Alpeilla varoitetaan, että jotkut reitit vaativat askelvarmuutta eikä päättä saa huimata. Kehitä kaaoksensietokyky ja kaaoksessa suunnistuskky. Johtaminen on pieniä johtajuustekoja pitkäjännitteisesti yhteen suuntaan. Näe huippu. Sytytä itsesi ja muut uudelleen ja uudelleen. **Luota!**

Sengen vauhtipyörät²²

4
VALMENTA-
MINEN

1. Tiimi

Kulttuurinmuutos alkaa tiimitasolta. Tarvitset sitoutuneita ihmisiä ja uuden toimintatavan.

Toimiva tiimiprosessi synnyttää innostusta ja sitoutumista.

2. Yksilö

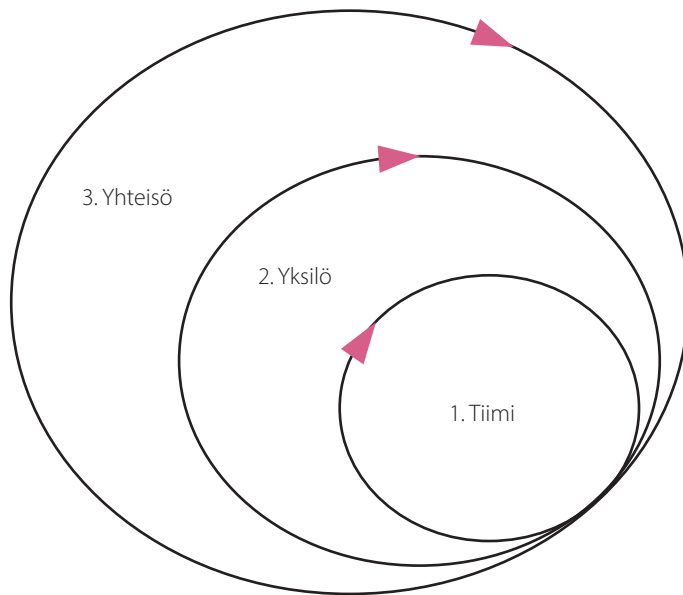
Kun tiimiprosessi on käynnissä ruoki henkilökohtaista kehittymistä ja yksilötason onnistumisia.

Yksilön kasvu synnyttää innostusta ja sitoutumista.

3. Yhteisö

Tiimeissä luotu kulttuuri mahdollistaa yhteisön kulttuurinmuutoksen. Tulokset tuovat uskottavuutta.

Uskottava yhteisö synnyttää innostusta ja sitoutumista.



Viite 20 Senge, Peter *The Fifth Discipline* Currency, 1990

Yksilön ja yhteisön valmentajana

Valmennussuhteessa on läsnä aina kaksi ulottuvuutta: yksilö sekä valmennettava yhteisö, tiimi tai projekti. On tärkeä tulla nähdyksi ja kohdatuksi ilman rooleja. Yhtä tärkeää on saada tukea johtajana kasvamisessa. Yhteisön vetäminen on haastava ja samalla elintärkeä tehtävä. Arjen jakaminen ja yhdessä kasvaminen ovat liimaa, josta yhteisöllisyys syntyy. Valmentavan johtajuuden idea on vapauttaa ryhmän potentiaali ja lahjat. "Kun tulette yhteen, on jokaisella jotakin annettavaa" (1. Kor. 14:26). Innostunut ryhmä antaa enemmän kuin ottaa.

Valmentajan tehtävä onkin tukea erityisesti pieniyhteisön ryhmäprosessia. Valmentajan kannattaa mahdollisuuksien mukaan myös vierailla pieniyhteisössä, jotta sen prosessia olisi mielekkäämpää tukea. Ryhmät ajatutuvat helposti vanhoihin uomiin ja alkavat hiipua. Elävä tiimiprosessi sitouttaa, innostaa ja luo aitoa yhteyttä. Yhteisökolmio on esimerkiksi hyvä työkalu tähän.

Valmentajan kannattaa olla erityisen hereillä erilaisissa pieniyhteisön ja johtajien henkilökohtaisen elämän nivelkohdissa. Varsinkin yhteisöpäällikön vaihtuminen on pieniyhteisölle haastava kohta, jota kannattaa olla tukemassa mahdollisimman läheltä. Pieniyhteisön vetäminen on vastuullinen johtamistehtävä, joten vetäjän tulee olla riittävän kypsä ja tasapainoinen sekä halukas sitoutumaan Uuden Version yhteiseen näkyyn.

Yksin jäävä johtaja väsy helposti. Vetäjiä kannattaa rohkaista säännöllisesti tarkistamaan onko hänellä vetokaveri tai -tiimi, vertaistukea ja valmennusta. Myös johtajan oman kasvuprosessin ylläpitäminen on motivaation kannalta tärkeää. Saako hän riittävästi uusia ajatuksia ja rohkaistua?

Pieniyhteisön vetäjänä sitoudut:

- Toimimaan johtavien ajatusten mukaisesti
- Valmennussuhteeseen
- Johtajuuteen (eli itsesi ja tallin kehittämiseen)
- Yhteisön jäseniin

Pieniyhteisön vetäjää tukee:

- Valmentaja, valmennusryhmä ja valmentajan työkalupakki
- Näky-illat apuna yhteisön kehittämisessä ja innostamisessa
- Rahoitus ulos päin suuntautuvaan toimintaan
- Markkinointi (tapahtumat nettiin, infokortit, näkyvyys messussa...)
- Seurakunnan tilat ovat käytettävissä kotien lisäksi
- Koulutus

Starttipaketti valmennusryhmille

4
VALMENTA-
MINEN

Suhde/haaste

Kahvia, kuulumisia. Pidä lyhyt alustus suhteen ja haasteen merkityksestä (s.21) tallissa. Pohtikaa, missä jokainen yhteisö on menossa. Miettikää yhdessä askeleet, joilla jokainen voi päästä kohti hedelmällisempää kasvua. Rukousta.

Lepo ja työ

Kahvia, kuulumisia. Käykää läpi edellisen kerran tavoitteet. Pidä lyhyt alustus levon ja työn suhteesta (s.10). Mitä jokaisen henkilökohtaisen Jumalasuhteen ylläpidolle ja kuuluu. Vietätkö säännöllisesti lepoa hetkiä Jumalan kanssa? Minkä aika on nyt, oli meneillä nousukiito, ruuhkavuodet tai erämää?

Yhteisökolmio

Pidä lyhyt alustus yhteisökolmiosta. Arvioikaa asteikolla 1-5, missä yhteisö menee jokaisessa kolmessa ulottuvuudessa. Mikä on vahvin? Mikä heikoin? Miksi? Miten yhteisössä voisi kehittää yhtä näistä suunnista?

Oma kerta

Ryhmäläiset käyttävät pareissa 20min suunnittelakseen ko. kerran. Miten he valmentaisivat juuri tänään itseään? Mikä olisi heille hyödyllisin ja rohkaisevin tapa viettää seuraavat 1,5h juuri tällä porukalla? Yksi suunnitelma tai yhdistelmä toteutetaan. Pitäkää loppuksi Motorolakierros - mikä meni hyvin, mikä meni huonosti, mitä opin.

HITMR

Pidä lyhyt alustus HITMR-mallista (s.13). Mikä on vahvuutesi? Mikä on heikkoutesi? Missä haluat kehittyä? Auttakaa toisianne kasvamaan johtajina. Miettikää yhdessä kehityskaskel jokaiselle. Rukousta.

Rukous

Käyttäkää reilusti aikaa rukoukselle. Rukoilkaa yhdessä jokaisen yhteisön ilojen ja haasteiden puolesta. Siunatkaa ja rukoilkaa myös yhteisön vetäjän puolesta. Käyttäkää rohkeasti armolahjoja. Voit alussa jakaa jonkin ajatuksesi Raamatusta tai lukea sopivan pätjän.

Yhteisökolmio

Kertaa lyhyesti yhteisökolmio (yhteys-kasvu-missio). Käykää jokaisen kanssa 10-15min oppimisympyräkierros yhteisökolmio-kysymyksien avulla. Mikä teema nousee ajankohtaisena? Miksi? Mitä teen asialle?

Kauden päättäjaiset

Tehkää porukalla kivaa! Pitäkää ihan vaan hauskaa ja juhlikaa onnistumisia. Käykää saunassa tai keikalla tai veneilemässä tai tehkää yhdessä ruokaa tai...

SANASTO

ARVOT

ovat neljä ohjenuoraa, jotka ohjaavat tapaamme toimia arjessa. Pyrimme siihen, että niiden mukaisesti toimittaisiin kaikessa Uuden Verson toiminnassa.

JOHTAMINEN

Ajattelemme, että jokaisella ihmisellä on johtamisen tehtävä omalla paikallaan. Missä tahansa elämme ja olemme, siellä vaikutamme ympärillämme oleviin ihmisiin. Joskus johtamiseen kuuluu myös tietyn ihmisjoukon johtaminen. Tässä tehtävässä olemme jokainen jatkuvalla oppijan paikalla.

MESSUTIIMIT

Messun eri toimintojen tekijät muodostavat omat tiiminsä, jotka yhdessä edistävät oman vastuualueensa toimintaa. Tiimillä on aina liideri/liiderit. Tiimit saavat tukea tehtäväänsä mm. tiimi-illoista.

MISSIO

vastaa kysymykseen: Miksi Uusi Verso on olemassa?

OPPIMINEN

Yhteisönä, yksilöinä ja Jeesuksen opetuslapsina olemme aina oppijoita. Uudella Versolla haluamme tukea tätä antamalla mahdollisuuden kokeilla rohkeasti uusia asioita ja oppia tekemisen, onnistumisen ja epäonnistumisen kautta.

PIENRYHMÄ

3 – 12 henkilön muodostama, säännöllisesti esim. kodeissa kokoontuva useimmiten suljettu ryhmä. Kokoontumisten sisältönä on mm. Raamatun tutkimista, rukousta ja elämän jakamista vertaistuen merkeissä.

PIENYHTEISÖ

10-40 henkilön muodostama keskisuuri ryhmä. Kokoontuu säännöllisesti tai projektiluoteisesti yleensä jonkun harraste-teeman ympärille tai ikäryhmän mukaisesti. Avoimia ja julkisesti tiedotettuja.

RYHMÄN VETÄJÄ / TIIMILIIDERI

Erlaisilla ryhmillä tai tiimeillä on aina yksi tai useampi vetäjä. Heitä tuetaan tehtävässään tarjoamalla valmennusta ja mentorointia ja heiltä odotetaan sitoutumista Uuden Verson toiminnan periaatteisiin ja arvoihin.

TIIMIT

Erlaisiin vastuualueisiin tai projekteihin muodostetaan tarpeen tullen omat tiiminsä liidereineen. (Mm. evankelointitiimi, leirin suunnittelutiimi)

VALMENNUSRYHMÄ

Ryhmien vetäjille tai vetäjäksi suuntaaville on tarjolla valmennusryhmiä, joissa saa tukea ja sparrausta sekä ryhmän johtamisen, että oman hengellisen kasvun teemoista.

VALMENTAJA

Uudella Versolla valmennustehtävässä toimivat niin työntekijät, kuin kokeneemmat seurakuntalaiset. Heidän tehtävänään on rohkaista ja mahdollistaa valmennettavan henkilökohtainen kasvu johtajuudessa.

VISIO

kertoo mikä on tavoitetilamme vuonna 2026.

Lähteitä

Aalto, Mikko *Ryppäästä ryhmäksi* My Generation Oy, 2004
Breen, Mike *Creating a Discipling Culture* 3DM Publishing, 2014
Breen & Kallestad *Intohimoinen elämä* Figtive Works Oy 2006
Comer, John *mark practicing the way 2024*
Glass, Neil *Management Masterclass: A Practical Guide to the New Realities of Business* Nicholas Brealey Publishing, 1998
Isaacs, William *Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito* Talentum 2001
Järvilehto, Lauri *Tee itsestäsi mestariajattelija* Tammi 2012
Kalinowzki, Caesar *The Gospel* Missio Publishing, 2013
Katzenbach & Smith *Tiimit ja tuloksekas yritys* WSOY, 1998
Kouzes & Posner *The Leadership Challenge* Jossey-Bass, 2012
Martela, Frank *Valonöörin - Sisäisen motivaation käsikirja* Gummerus Kustannus Oy 2015
Maxwell, John C. *Johtajuuden 21 kiistatonta lainalaisuutta Päivä*, 2009
Nonaka, Takeuchi, *The knowledge creating company*, 1995
Partanen, Johannes *Tiimivalmentajan parhaat työkalut* Partus, 2013
Tuuri, Hanna *Lets Hope - kohti yrittäjyyden oppimisen vallankumousta*. Saarijärven Offset, 2011
Sinek, Simon *Start With Why* Penguin Books Ltd, 2011
Senge, Peter *The Fifth Discipline* Currency, 1990
Waterman, Robert *What America Does Right* W. W. Norton & Company 1994

Yhdessä olet enemmän!