

REKRUTTERING AV LEDERE

Ved: Ellen Anker Storset

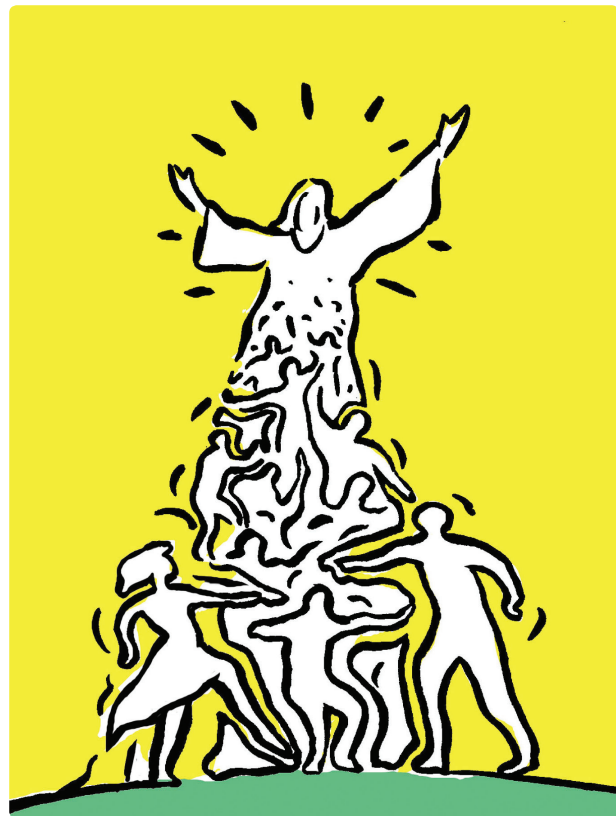
Det å rekruttere nye ledere er noe de aller fleste må forholde seg til i det lokale søndagsskolearbeidet. Ledere slutter, de tar permisjon eller søndagsskolen vokser og trenger flere ledere.

Det å rekruttere til frivillighet i dag er mer krevende enn det var for et par tiår tilbake. Forskning viser at folk velger andre og mindre forpliktende tilknytningsformer til medlemsskap og frivillige organisasjoner. Flere stiller seg spørsmålet «What's in it for me?», før de velger å gå inn i en oppgave for en frivillig organisasjon. Man ser tendenser til at flere eldre blir ved sin lest, mens yngre frivillige er mer på og av enn tidligere. I SØNDAGSSKOLEN NORGE har vi over 7000 søndagsskoleledere, og mange er trofaste over tid, sammenliknet med andre organisasjoner. Disse trendene er nyttige å ha i bakhodet når man skal forholde seg til rekruttering av nye ledere.

Konkrete henvendelser

I 2009 var jeg så heldig å få gjennomføre 20 dybdeintervjuer med søndagsskoleledere rundt om i Norge. De hadde vært ledere i alt fra 1 til nærmere 50 år, og var i et aldersspenn fra 18 år til over 70 år. Bakgrunnen for disse samtalene var et ønske fra SØNDAGSSKOLEN NORGES side om å lære mer om hva som kjennetegner søndagsskoleledere i ulike aldre, hvordan de opplever det å være søndagsskoleleder, og hvordan SØNDAGSSKOLEN NORGE bedre kan støtte opp om det lokale arbeidet og den enkelte leder. Disse samtalene har, sammen med nyere forskning på frivillighet, gitt oss kunnskap som er verdifull når man skal rekruttere og ta vare på nye ledere.

Det viser seg at de aller fleste som er ledere i søndagsskolen i dag, en gang ble spurt om å bli det. Dette gjelder både de som har vært med i en kortere periode, og de som har vært ledere i flere tiår. Dette sier noe om at vi mennesker ikke nødvendigvis inviterer oss selv eller rekrutterer oss selv inn som frivillig, selv om vi i utgangspunktet har både anledning og lyst. Kanskje har vi ikke en gang tenkt tanken før noen spør oss! De fleste av oss trenger et konkret spørsmål om å bidra. 80 % av søndagsskolelederne som var med i nevnte kartlegging, var blitt rekruttert ved at noen spurte om de hadde lyst til å bli en søndagsskoleleder. Dette minner oss om noe veldig viktig: Vi kan ikke sitte med hendene i fanget og vente på at nye og ivrige ledere skal dukke opp, sånn helt uten videre. Potensielle nye ledere må stimuleres gjennom informasjon og de må få konkrete henvendelser og utfordringer.



Illustrasjon: Rolf Janson



Hva motiverer til frivillighet?

Det fører oss over til et annet tema som står helt sentralt når man skal rekruttere nye frivillige. Hva motiverer den enkelte? Stopp opp litt og tenk over hva som motiverte deg til å bli en søndagsskoleleder. – Vi ser gjennom intervjuene at svaret på dette spørsmålet gjerne kommer i ulike varianter, med ulike grader av lyst, plikt- og kallsdimesjoner, men felles for de alle er at de motiveres av et ønske om å gi JESUS TIL BARNA.

Med dette som bakteppe, er samtalen et godt format når man skal rekruttere en ny leder til søndagsskolen. Det å fortelle om arbeidet som foregår i søndagsskolen, levendeggjøre møtet med barna og deres tro. Og ikke minst bør det komme fram i samtalen at du ønsker å ha vedkommende med som søndagsskoleleder. I denne fasen er det samtidig viktig å stille spørsmål og være lydhør for hva den andre svarer. – Hva er det egentlig som blir sagt? Kan vi hjelpe til med å tilrettelegge slik at vedkommende kan være en leder ut i fra sin livssituasjon og behov? Det bør f.eks være helt greit å være leder annenhver måned, selv om dere pleier å ha en praksis med at alle bytter på å være leder én gang per måned. Et annet eksempel er en person som ikke er fortrolig med å holde andakt, men som gjerne bidrar på annen måte i den lokale søndagsskolen. Vedkommende kan være en kjemperessurs! Viktige stikkord her er at man har i fokus å se den enkeltes potensial og uttrykte ønsker, og følger opp disse med tilrettelegging og en fleksibel drift av søndagsskolen. Målet for rekruttering bør ikke være å få ledere som binder seg til mange år, men som ønsker å gjøre en innsats her og nå.

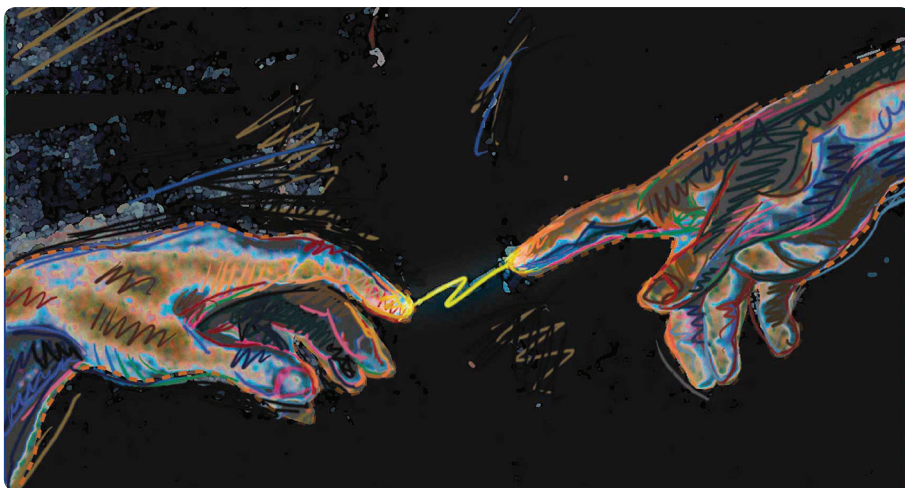
Husk også det store potensialet som ligger i de større barna, som er blitt for store for søndagsskolen. Og hvor viktig det er at disse får meningsfulle oppgaver som kan knytte dem til menigheten videre. Mange har blitt overrasket over SLUSH-erne (fra 11-årsalderen) sitt store engasjement som hjelpeledere. Å legge ned en innsats for å hjelpe en SLUSH-er godt igang gir velsignelser for både hjelpelederen og søndagsskolen. Mange tidligere unge hjelpeledere er nå registrerte som faste ledere i søndagsskolene. Kontakt søndagsskolekonsulenten i din krets for å få vite mer om SLUSH-kurs.

Når vi har temaet motivasjon oppe: I SØNDAGSSKOLEN er vi heldige fordi vi har en visjon som tenner og begeistrer lederne: JESUS TIL BARNA! Men i tillegg til at motoren (les motivasjonen) holdes i gang av visjonen, trenger den annen stell og pleie. Det å gjøre ting man kan og liker, gir en energi. Å gjøre ting man ikke kan og ikke liker, kan lett tappe en for energi. Det er derfor viktig at man i den lokale søndagsskolen ser hverandre som ledere, med sine ulike talenter og personligheter, og at man etterstreber at man ikke bare skal få gi Jesus til barna, men samtidig ha det godt mens man gjør det! Og at det er lov å kjenne på at det ikke bare er meningsfylt å være søndagsskoleleder, men også givende og godt fordi man får bruke seg selv. Dette betyr ikke at man aldri skal gjøre oppgaver man ikke liker som søndagsskoleleder, men at man skal tilstrebe at hver enkelt leder får bruke seg på en måte som oppleves god og riktig for den enkelte. Slik får man ledere som trives i tjenesten og ønsker å fortsette (og som snakker varmt om det på en slik måte at andre får lyst til å bli søndagsskoleledere, noe som er den aller beste rekrutteringen!)



Oppsummering

Det finnes ingen lettvint metode eller fast oppskrift for å skaffe frivillige medarbeidere. Nøkkelen til god rekruttering kan oppsummeres i noen få setninger: Arbeid godt med å formidle søndagsskolearbeidet gjennom lokalavis, menighetsblad og andre fora hvor mennesker kommer sammen. Gjennom å levendeggjøre søndagsskolens arbeid, vil flere mennesker bli berørt av visjonen JESUS TIL BARNA. Gjenta behovet for flere ledere gjennom annonser og informasjon, men følg alltid denne informasjonen opp med samtaler med potensielle ledere. Ved å tenke bredt om hvem som har et lederpotensial, kan man ende opp med flere ledere enn man strengt tatt trenger. Men hvem har vel ikke alltid bruk for et bestefarfang ekstra? Å prate med mennesker tar tid, men det gir en ekstra dimensjon og kvalitet for både den som rekrutterer og blir rekruttert, og vil kunne gi frukter i lang tid. Lykke til!



Illustrasjon: Rolf Janson