



REKRYTERING AV LEDARE

Av: Ellen Anker Storset

Att rekrytera nya ledare är något som de allra flesta måste förhålla sig till i det lokala söndagsskolarbetet. Ledare slutar eller gör uppehåll en tid. Söndagsskolan växer och det behövs fler ledare.

Att rekrytera frivilliga är svårare idag än för ett par decennier sedan. Forskning visar att människor väljer andra och mindre förpliktande sätt att engagera sig som medlemmar i frivilliga organisationer. Fler ställer sig frågan "What's in it for me?" innan de väljer att gå in i en uppgift i en frivillig organisation. Man ser tendenser till att fler äldre stannar kvar i sin uppgift, medan yngre frivilligarbetare hoppar av och på mer än tidigare. I SØNDAGSSKOLEN NORGE finns det över 7 000 söndagsskolledare, och många är trogna under lång tid jämfört med andra organisationer. (Motsvarande uppgift för Sverige saknas.) Dessa trender är bra att ha i bakhuvudet när man funderar över rekrytering av nya ledare.

Konkreta förfrågningar

År 2009 hade jag förmånen att få genomföra tjugo djupintervjuer med söndagsskolledare runt om i Norge. De hade varit ledare i allt från ett till närmare femtio år och var mellan arton och drygt sjuttio år gamla. Bakgrunden till dessa samtal var en önskan från SØNDAGSSKOLEN NORGES sida om att få veta mer om vad som kännetecknar söndagsskolledare i olika åldrar, hur man upplever att vara söndagsskolledare och hur SØNDAGSSKOLEN NORGE bättre kan stötta det lokala arbetet och den enskilde ledaren. Genom dessa samtal samt nyare forskning om frivilligarbete har vi fått värdefull kunskap som kan vara till hjälp när vi ska rekrytera och ta vara på nya ledare.

Det visar sig att de allra flesta som idag är ledare i söndagsskolan en gång blev tillfrågade om att bli det. Det gäller både de som har varit med en kortare period och de som har varit ledare i flera decennier. Detta säger något om att vi människor inte självklart föreslår oss själva till en uppgift eller självmant ställer upp som frivilligarbetare, även om vi i utgångsläget både är intresserade och kan motivera vårt engagemang. Kanske har vi inte ens tänkt tanken innan vi blir tillfrågade! De flesta av oss behöver en konkret fråga om att hjälpa till. 80 procent av de söndagsskolledare som deltog i ovannämnda kartläggning hade rekryterats genom att någon frågade dem om de var intresserade av att bli söndagsskolledare. Detta påminner oss om något väldigt viktigt: Vi kan inte sitta med armarna i kors och vänta på att nya engagerade ledare helt enkelt bara ska dyka upp. Man måste väcka intresset hos potentiella nya ledare genom information, och de måste få en konkret förfrågan och konkreta utmaningar.





Vad motiverar till frivillighet?

Detta leder oss över till ett annat centralt tema när man ska rekrytera nya frivilliga: Vad motiverar den enskilde? Stanna upp lite och fundera på vad som motiverade dig till att bli söndagsskolledare! I intervjuerna ser vi att det finns många olika svar på denna fråga, och att dimensionerna intresse, plikt känsla och kall framträder i olika hög grad i svaren. Men gemensamt för alla som svarade är att de motiveras av en önskan om att förmedla Jesus till barnen.

Med detta som bakgrund är *samtalet* en bra form när man ska rekrytera nya ledare till söndagsskolan. Man kan berätta om det arbete som sker i söndagsskolan och levandegöra mötet med barnen och deras tro. Framför allt är det väsentligt att det framgår tydligt att du gärna vill att den du talar med ska bli söndagsskolledare. I denna fas är det samtidigt viktigt att ställa frågor och vara lyhörd för den andres svar. Vad är det egentligen som sägs? Kan vi hjälpa till och anpassa verksamheten på något sätt, så att det blir möjligt för personen i fråga att vara ledare utifrån sin livssituation och sina behov? Det bör till exempel gå utmärkt att vara ledare varannan månad, även om ni har en modell där ni brukar turas om att vara ledare en gång i månaden. Ett annat exempel är om personen inte är van vid att leda en andakt, men gärna bidrar på något annat sätt i söndagsskolan. Han eller hon kan vara en enorm resurs! Det är viktigt i detta sammanhang att man fokuserar på den enskildes potential och de önskemål personen ger uttryck för. Man måste också följa upp detta genom att vara flexibel och beredd att anpassa det sätt som söndagsskolarbetet är organiserat på. Målet för rekryteringen bör inte vara att få ledare som binder upp sig i flera år, utan att hitta människor som vill göra en insats här och nu.

Glöm inte heller bort den stora potential som finns bland de äldre barnen som har blivit för gamla för söndagsskolan. Det är viktigt att de får meningsfulla uppgifter som kan knyta dem till församlingen också i fortsättningen. Många har blivit överraskade över det stora engagemang som dessa ungdomar visar som hjälpledare. Att göra en insats för att hjälpa en ung ledare att komma igång på ett bra sätt är en välsignelse både för hjälpledaren och för söndagsskolan. Många som tidigare har varit hjälpledare är numera ordinarie ledare i söndagsskolan.

När vi ändå talar om motivation vill jag påpeka att vi i söndagsskolan har förmånen att ha en vision som inspirerar och entusiasmerar ledarna: att förmedla Jesus till barnen! Men förutom att motorn (det vill säga motivationen) hålls igång av denna vision behövs även service och underhåll på annat sätt. Att göra sådant som man kan och tycker om ger energi. Att göra saker som man inte kan och inte tycker om kan lätt stjälta vår energi. Det är därför viktigt att man i söndagsskolan ser varandra som ledare med olika gåvor och personligheter, och att man strävar efter att inte bara förmedla Jesus till barnen utan efter att trivas och ha det bra under tiden! Det är tillåtet att känna att det inte bara är meningsfullt att vara söndagsskolledare, utan också givande och bra för att man får använda sig själv. Detta innebär inte att man aldrig ska göra uppgifter som man inte tycker om som söndagsskolledare. Men man ska sträva efter att alla ledare får använda sig själva på ett sätt som



upplevs bra och riktigt för den enskilde. På så sätt får man ledare som trivs med uppgiften och som vill fortsätta som ledare – och som dessutom talar varmt om uppgiften på ett sådant sätt att andra får lust att bli söndagsskolledare. Det är den allra bästa rekryteringen!

Sammanfattning

Det finns ingen lättvindig metod eller något enkelt recept för att få frivilliga medarbetare. Nyckeln till en bra rekrytering kan sammanfattas i ett par meningar. Informera flitigt om söndagsskolarbetet i lokaltidningen, församlingsbladet och andra sammanhang där människor möts. Genom att levandegöra söndagsskolans arbete kommer fler människor att bli berörda av visionen om att förmedla Jesus till barnen. Ta ständigt upp behovet av fler ledare i annonser och annan information, men följ alltid upp detta med samtal med potentiella ledare. Genom att tänka brett om vem som har ledarpotential kan man plötsligt stå där med fler ledare än vad man strängt taget behöver. Men det är ju aldrig fel med en extra morfar eller farfar! Att prata med människor tar tid, men det tillför en extra dimension och är en kvalitet för både den som rekryterar och den som blir rekryterad. Det är en investering som kan ge frukt under lång tid. Lycka till!