

Hvervning, udvikling og motivation i kirkelige sammenhænge



V/ Rie Frilund Skårhøj

Sociolog og forfatter

Foredragsholder og konsulent i Ledfrivillige.dk

Grundlægger af bl.a. CrossYoga



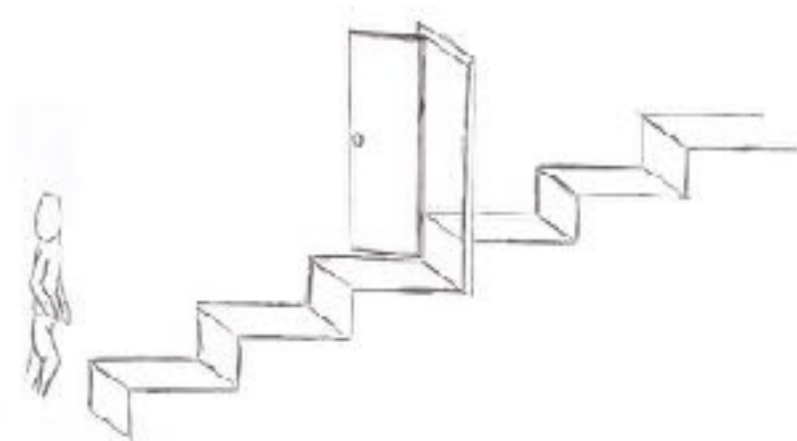
**LED
FRIVILLIGE.DK**

giver dig redskaber og inspiration til ledelsesopgaven baseret på undersøgelser blandt 'best practice-ledere' og personlig erfaring med ledelse

Typer af frivillige



- * **De trofaste frivillige.** *(De, som er med længe, kender arbejdsopgaverne. De tager gerne 'en ekstra tørn' hvis der er brug for det)*
- * **De projektorienterede frivillige.** *(Lægger tid og energi i en kort intens periode. En deadline for projektet er vigtigt)*
- * **Ad hoc frivillige.** *(Bruger tid i ny og næ og ikke på fast ugentlig basis. Løser ofte konkrete praktiske opgaver)*

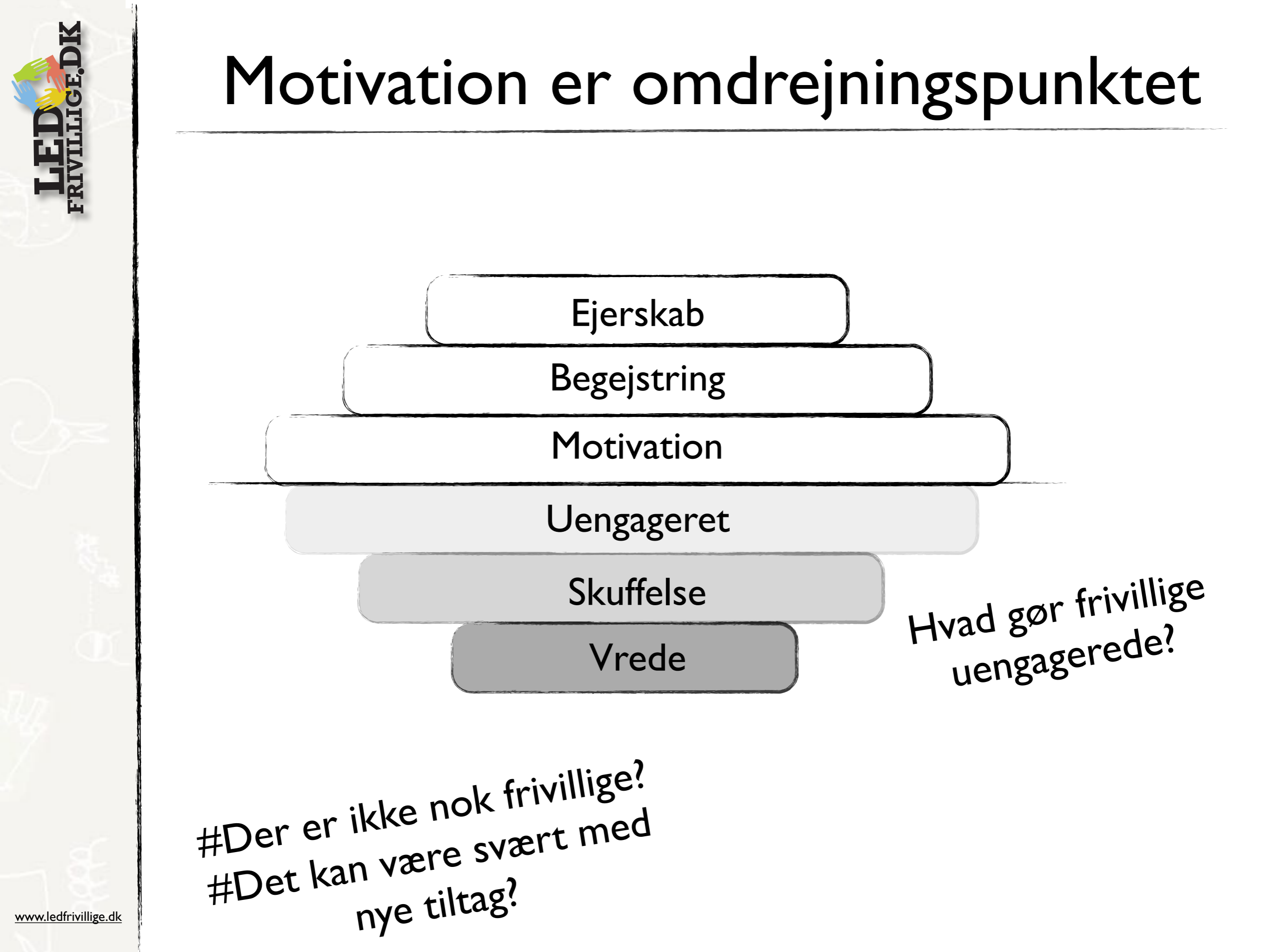


Typiske udfordringer

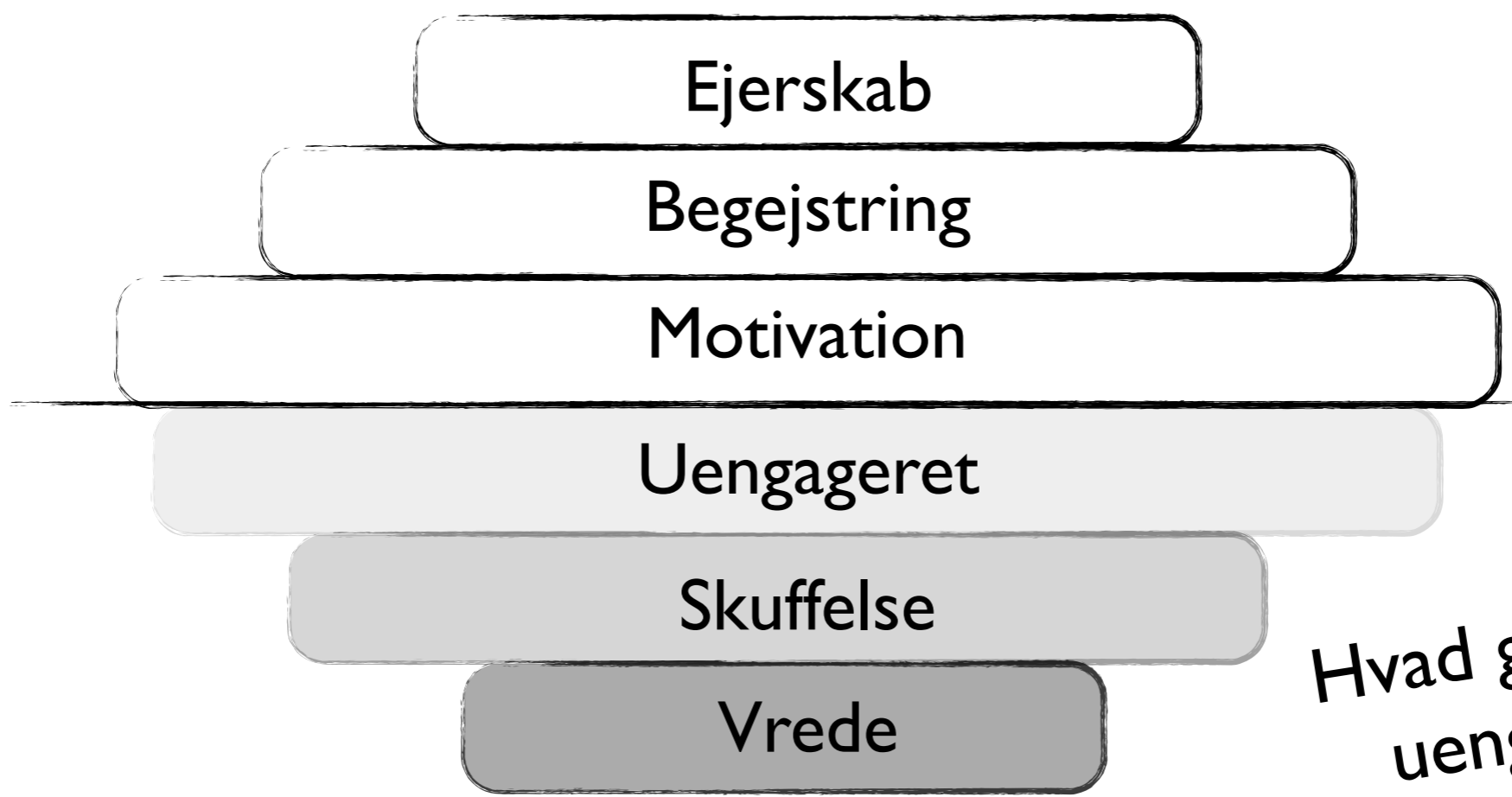
- * Der stilles krav til foreningen også selvom den ledes af frivillige
- * Frivillige er engagerede i kort tid / i en periode - svært at finde frivillige fx til bestyrelser og menighedsråd
- * Uklare forventninger til frivillige
- * Travlhed. Administrative og praktiske opgaver tager tiden
- * For få ressourcer og økonomiske midler sættes af til frivillighedsudvikling
- * Tordenskjolds soldater - de få laver det meste
- * Evighedsaktiviteter
- * Få frivillige ledere har erfaring med ledelse i forvejen

Ubevidste tanker om ledelse?

- ***Ledelse som handling:** Udfører konkrete opgaver. Man leder, når man laver det meste.
- ***Ledelse som position:** En formand eller leder gør noget bestemt, fordi det er forventet af rollen.
- ***Ledelse som samspil:** Får folk til at samarbejde fx i teams, uddelegerer opgaver, motiverer.
- ***Ledelse som intuition:** Man fornemmer, hvad der er rigtigt at gøre og gør det.
- ***Ledelse som etik, teologi og vision:** Værdibærer, bringer visioner og drømme om fremtiden i spil



Motivation er omdrejningspunktet



Hvad gør frivillige uengagerede?

#Der er ikke nok frivillige?
#Det kan være svært med nye tiltag?

#Den med rekruttering

LED
FRIVILLIGE.DK





Rekruttering / hvervning

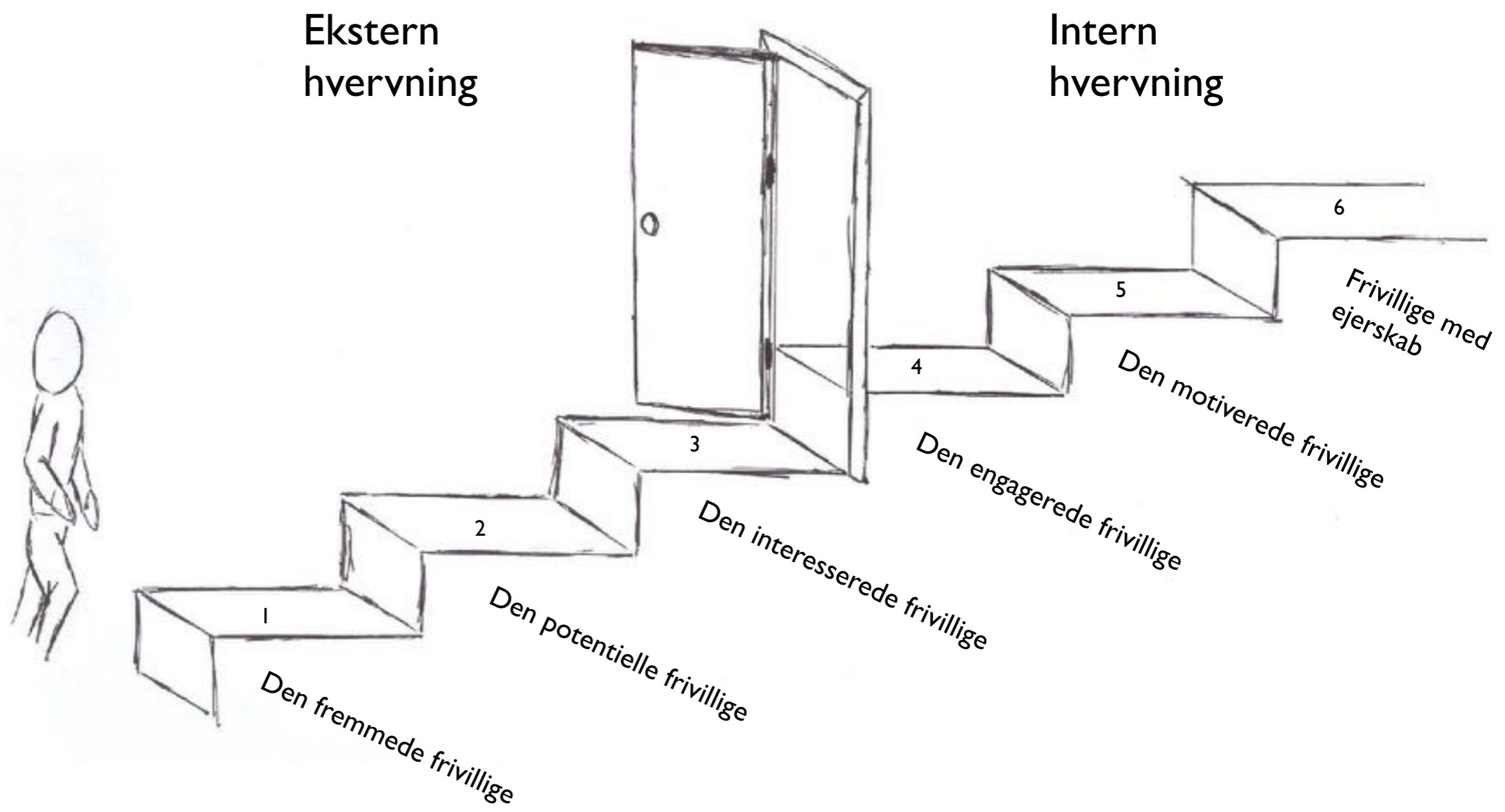
"Start med at få de rigtige mennesker på bussen, sæt de forkerte af og placér så de rigtige på de rette pladser"

Jim Collins

**Det er ikke helt så simpelt
i en kirkelig sammenhæng!**



Hvervningstrappen



Hvervning

	Indirekte	Aktiv (og direkte)
<p>Intern hvervning blandt frivillige og medlemmer / kirkegængere</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Attraktiv intern kultur / miljø. ● Hvervning foregår 'naturligt' 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prik på skulderen Headhunting ● Jobopslag i kirken / intranet ● Frivillige finder egne afløsere
<p>Ekstern hvervning uden for kirkens vante rammer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Positive historier (branding) ● Frivillige som ambassadører 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prik på skulderen Headhunting ● Sociale medier ● Jobopslag i byen / plakater ● Kirkens website ● Samarbejde med foreninger ● Annoncer fx i lokalavisen

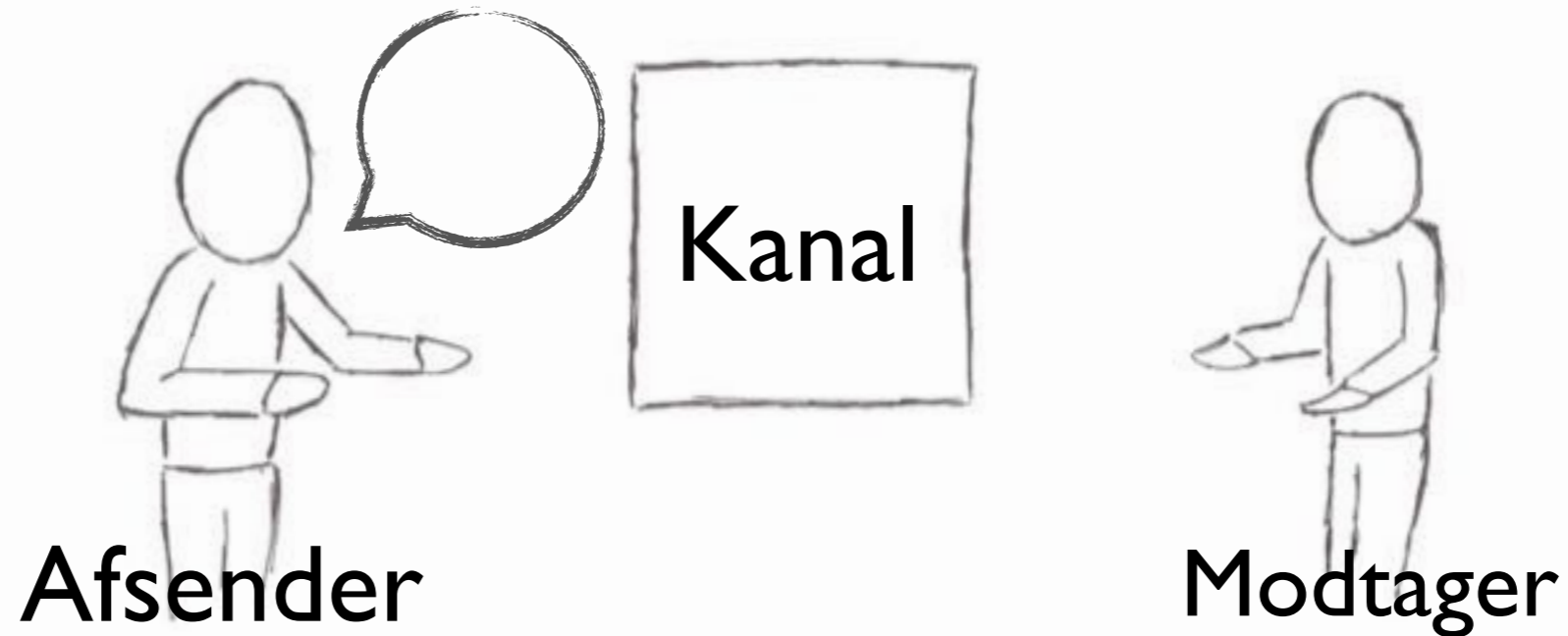
Hvervning

*“Vi har prøvet det meste
og det virker stadig ikke!”*

Bud på problemer:

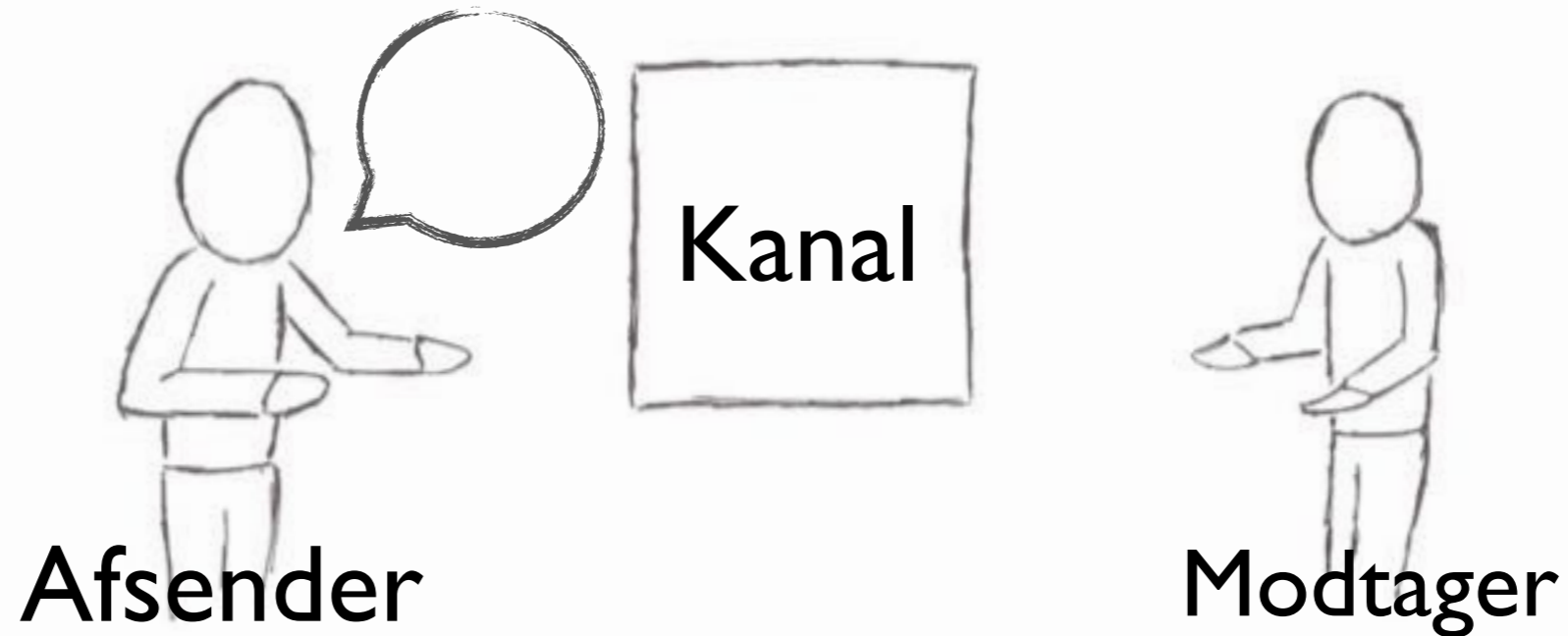
- 1) Er opgaven spændende?
- 2) Er visionen tydelig og taler til ‘mig’?
- 3) Skal jeg arbejde med nogle interessante mennesker?
- 4) Er der blevet kommunikeret klart?

Kommunikation er svært



~~Typisk har man fokus på sig selv som afsender. Tænkning:
“Er budskabet tydeligt og motiverende kommunikeret i mit
perspektiv, vil personen forstå det”~~

Kommunikation



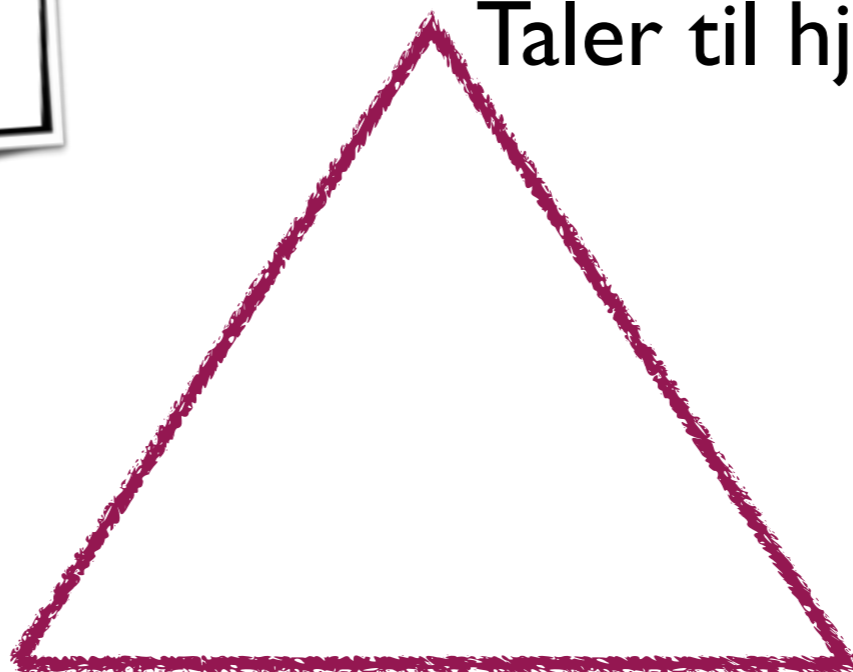
Kommunikation har fundet sted, når modtageren har forstået budskabet sådan som du (afsenderen) har tænkt det.

Modtageren er styret af sin egen indre verden, hvor filtrering af budskaber sker

Hvis du skulle hverve sidemanden

Hvilket sprog
og hvilke
argumenter
brugte du?

Patos - følelser og værdier.
Taler til hjertet



Logos - fornuft / logik.
Taler til hjernen

Etos - troværdighed & tillid.
Taler ud fra personlige
oplevelser

#Nye initiativer

- * Den fornuftige: Konzeptudvikling. Planlægning af hvordan frivillige organiseres, inddrages, motiveres osv. før man går i gang



- * Den handlingsprægede: Konzeptudvikling og så organiserer vi tingene hen af vejen efter behov og ressourcer



Opstart:
tilgange

Projekter kommer aldrig i gang....

- *“Vi vil gerne, men ved ikke hvordan vi kommer videre”
- * Frygt for at gå på kompromis med ‘det rigtige’ eller ‘plejer’
- *“Jeg synes bare, at det er en dårlig idé”
- *“Vi har det jo fint nok”
- *“Det har vi prøvet før”
- *“Det tager for meget tid”
- *“Gå du bare i gang” - ingen reel opbakning eller støtte
- *“Folk vil ikke synes om det eller blive kede af det”

Værdibaseret perspektiv

Et traditionelt perspektiv

- Organisation navigerer ud fra:
- traditioner og plejer
 - regler og retningslinjer
 - særlige personers meninger

Udfordring:

- Kan virke indforstået
- 'Vi gør som vi plejer' - også selvom formålet med en aktivitet går tabt fordi samfundet ændres

Værdibaseret ledelse

- Organisationen navigerer ud fra:
- Værdier og overordnede rammer

Værdier bruges som grundlag for beslutninger og handlinger

Udfordring:

- Værdier kan tolkes forskelligt.
- Værdier skal holdes i live for at 'virke'

Dilemmaer..

- * Dem, som kan lide det vi gør nu, skal ikke skubbes væk!
- * Dem, som gerne vil noget nyt, skal der også være plads til!
- * Hvem har beslutningskompetence til at lukke aktiviteter?
Og hvem tør? *Det er nemmere at starte end at lukke ting.*

Centrale spørgsmål:

Hvorfor gør vi det vi gør?

Er det 'vi gør' det, som stadig giver
mest mening?



Kald og motivation er vigtigt, hvis ting skal bevæge sig

*Hvad kan fremme
motivation, begejstring
og ejerskab?*

Ejerskab

Begejstring

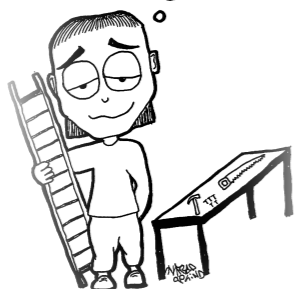
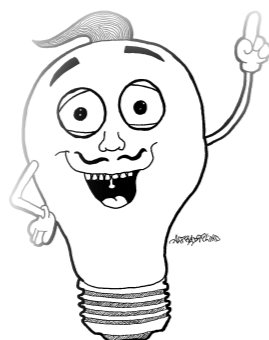
Motivation

Uengageret

Skuffelse

Vrede

Motivationsstyper



- * Arbejdshesten: Yde en præstation, nå et ambitiøst mål, konkurrencer, udfordringer, samarbejde
- * Idealisten: Kaldet, kæmpe for en sag, gøre en forskel for andre, frustration, personlige erfaringer på området, 'fortællingen', bøn, visioner
- * Forhandleren: Status, indflydelse, adgang til et netværk, få noget på CV'et, tænke i strategier, planlægge og organisere
- * Relationisten: Fællesskabet, den gode samtale, møde nye mennesker, anerkendelse, hygge, 'det er sjovt'
- * Udviklingsøgeren: Udvikle og udfordre sig personligt, ros, få oplevelser og livserfaring eller bruge kompetencer



**Kirken består af flossede
mennesker**

**...og er stadig Guds
redskab på jord**



**LED
FRIVILLIGE.DK**