

PROSJEKT

LEDERE

DRØMMEN

Vi drømmer om å doble antall voksne ledere i alle lokallag i FriBU, fordi vi vil se barn og unge møte Jesus.

Det er en dyp smerte å se ledere stå alene over lang tid. Det er en dyp smerte å se lokallag legge ned, ikke pga mangel på barn eller unge, men fordi vi ikke har nok voksne ledere. Denne manualen har derfor som mål å gi deg som leder en ressurs for hvordan du kan jobbe strategisk og målbevisst med ditt lokallag og ledere.

Manualen har tre hovedområder som er essensielle for at lokallaget skal være sunt og bærekraftig.

- **Retning:** Hvilken visjon, verdier og mål har ditt lokallag?
- **Organisering:** Hvordan er strukturen i ditt arbeid, og har dere arbeidsbeskrivelser og forventningsavklaring til ledere? Hvordan ser deres årshjul ut?
- **Ledere:** Hvordan bygger du leder-team, rekrutterer og tar vare på dine medarbeidere?

Ressursen inneholder:

- Korte undervisningssnutter med arbeidsoppgaver til hvert område.
- Et dokument tilhørende hver undervisning.
- Forslag på en arbeidsøkt der du sammen med ditt lederteam/styre går igjennom ressursen.

Vi heier på dere. Takk for at vi sammen kan brenne for at barn og unge kan få høre om Jesus og leve som hans etterfølgere.





RETNING

– VISJON, VERDIER, MÅL



INNLEDNING

“Hvor skal vi?” spurte Nasse Nøff.
“Ingensteds” svarte Ole Brum.
Så gikk de dit.

Nasse Nøff og Ole Brum får nok en fin tur sammen, men det er kanskje det eneste de får. Alle mennesker trenger noe å forholde seg til. Om vi ikke setter en tydelig retning, så vil likevel en retning bli satt over tid. Verktøyene vi har for å sette retning er visjon, verdier og mål.

- **Visjon** gir oss en felles drøm å strekke oss etter.
- **Verdi** gir oss rammene for hvordan vi skal gjøre det vi gjør.
- **Mål** konkretiserer det vi skal gjøre, og sørger for at det faktisk blir gjort.

VISJON

Visjon gir oss en felles drøm å strekke etter.

Visjon er det store drømmen der fremme som er drivkraften for det vi gjør her og nå. Det er målet som gir oss retning og perspektiv. Dersom visjonen er oppnåelig er drømmen for liten. Visjonen skal derfor gi oss noe å strekke oss mot. Visjonen trenger å bli definert slik at vi alle er enige om hva ordene vi velger faktisk betyr. Visjon må løfte oss ut av kirkebygget.....»!!! (ha fokuset utover oss selv)

Dersom menigheten din har en visjon fra før tenker vi det er lurt å la lokallagets visjon gjenspeile denne.

FORSLAG TIL VISJON

Bakkelandet ungdomsarbeids visjon er basert på Misjonsbefalingen i Matteus 28,19—20:

”Alle ungdommer på Bakkelandet ungdomsskole har blitt kjent med Jesus, lever som hans venner og deltar i hans handlinger i verden.”

GRUPPEOPPGAVE

- Om et mirakel skjedde og alt dere drømmer om i arbeidet deres hadde blitt oppnådd ved et knips: Hvordan hadde det sett ut? Bli enige om deres felles drøm.
- Konkretiser denne drømmen i en setning som møter følgende krav:
 1. Dere opplever den som inspirerende
 2. Det har en tydelig sammenheng med det dere gjør i lokallaget.
 3. Dere klarer alle å huske den, uten å lese den på nytt, etter å ha tatt en kollektiv dopause



VERDIER

Verdier skaper identitet i lokallaget. Hvem er vi og hva kjennetegner oss? Verdier gjør det lettere for oss å sortere hva vi skal prioritere. Derfor er det viktig å definere hvilke verdier vi ønsker å være preget av og jobbe mot.

I alle menigheter eksisterer det allerede en kultur. Det er ikke alltid at kulturen er bevisste verdier som menigheten jobber med. Kulturen vil uansett prege deg bevisst eller ubevisst. Derfor er det viktig at lokallaget har en gjennomgang av hvordan kulturen i menigheten er og vil prege arbeidet. Noen ganger er det en ønsket kultur som feks: Menigheten er raus og inkluderende. Da kan det være smart at den samme inkluderende verdien får prege lokallaget. Andre ganger er det en negativ kultur som feks: Menigheten er innadvendt og lite imøtekommende med kirkefremmede. Da kan det feks verdien «inkluderende» være med å skape en ny kultur over tid dersom den får prege arbeidet.

EKSEMPEL:

Bakkelandet ungdomsarbeid er av natur og kultur flinke til å møte nye mennesker. Derfor har lokallaget gjort «Inkluderende» til en av sine verdier. Dette er med å underbygge viktigheten av å møte nye, og la dem bli en del av fellesskapet. Verdien forsterkes og vil gi mestringsfølelse når den er uttrykt og får prege arbeidet.

En annen verdi for ungdomsarbeidet er «Tilhørighet». Dette er en verdi som ikke aktivt har preget menighetens kultur. Ungdomsarbeidet inkluderer nye mennesker og skaper en tilhørighet til lokallaget, men strever med å skape den samme tilhørigheten til generasjonsfellesskapet i menigheten forøvrig. Denne verdien blir ofte snakket om på ledersamlinger, og det gjøres aktivt tiltak for at mennesker skal føle seg hjemme og som en del av generasjonsfellesskapet.

GRUPPEOPPGAVE:

1. Beskriv kulturen dere preges dere av i dag?
2. Sett tre verdier dere ønsker lokallaget skal preges av! Dersom dere ønsker et forslag på tre verdier foreslår vi: Gode rytmer, inkluderende fellesskap, et forståelig oppdrag.
3. Lag en konkret plan på hvordan disse verdiene skal komme til uttrykk i praksis.



MÅL

*Mål er oppnåelige, konkrete og målbare.
Noe vi kan oppnå, feire og legge bak oss.*

Målene er konkretiseringer av visjonen og verdiene lokallaget har. Et godt verktøy for å konkretisere målene er å bruke akronymet «SMART». Hver bokstav hjelper oss å konkretisere målene.

- **Spesifikt:** Hva er det som konkret skal gjøres, og hvordan skal det gjøres?
- **Målbart:** Er endringen målbart? Hvordan måles effekten?
- **Attraktivt:** Er det et mål dere får lyst til å nå? Er det inspirerende?
- **Realistisk:** Er målet praktisk mulig å gjennomføre?
- **Tidsbundet:** I hvilket tidsrom skal målet gjennomføres?

EKSEMPEL:

Bakkelandet ungdomsarbeid ønsker å bli bedre på verdien “Inkluderende fellesskap”, og har derfor satt seg følgende SMART mål:

Alle 10. klassingene som besøker ungdomsarbeidet fredag den 18. august skal inviteres med hjem til noen i arbeidet i løpet av kvelden.

GRUPPEOPPGAVE

Sett ett SMART mål for deres lokallag. Dere kan senere komme tilbake for å sette flere SMART mål for lokallaget deres.





ORGANISERING

– STRUKTUR, FORVENTNINGSAVKLARING, ÅRSHJUL

INNLEDNING

Ordene vi bruker på de som tjener i et arbeid har stor betydning for hvilken struktur som dannes. Vi mener det er svært viktig å gå gjennom alle medarbeidere og lederes ansvar slik at det blir en ryddig struktur med god avklaring på oppgaver. Vår drøm er at vi får flere lokallag som brenner for å gi Jesus til barn og unge. Vi drømmer om at arbeidene skal være sunne og levedyktige over mange år. Til det trenger vi en ryddig struktur, forventningsavklaring til arbeidsoppgaver og et årshjul.

En leder er en person som samler og leder mennesker mot et bestemt mål. Alle arbeid trenger derfor ledere for at vi skal få fremdrift. Vi trenger ledere som organiserer arbeidet og medarbeidere til å arbeide mot visjonen til lokallaget. Derfor sier vi at alle som har ansvar for å lede mennesker kalles ledere, mens alle med ansvar for praktiske oppgaver kalles medarbeidere.

Vår erfaring er at mange lokallag har en for flat struktur der alle er ledere og har ansvar for alle oppgaver. Med en slik struktur og lite bevisstgjøring av roller pulveriseres ansvaret. Det ender ofte opp med at “alle” eller “ingen” tar avgjørelser. For at dette ikke skal skje og arbeidet lykkes, trenger alle lokallag en hovedleder som tar ansvar for oppgaver og medarbeidere. Medarbeiderne trenger en tydelig forventningsavklaring. Det kan også være nyttig med et årshjul som synliggjør viktige datoer og oppgaver gjennom året.

STRUKTUR

En god struktur hjelper ledere og medarbeidere til å fungere med sine styrker og oppgaver. Det viktigste å få på plass er en hovedleder. Deretter kan man lete etter teamledere og andre medarbeidere som trengs i lokallaget.

For å gi litt mer kjøtt på beinet har vi gitt en kort sammenfatning av hva det innebærer å være hovedleder, teamleder og medarbeider.

HOVEDLEDER

Typiske oppgaver til en hovedleder:

- Ansvar for å lede lokallaget ut fra en visjon
- Lage konkrete mål sammen med lederteamet/styret
- Sørge for ledertrening, disippelgjøring og rekruttering av ledere sammen med lederteamet

Gode hovedledere er ikke redd for å ta ansvar og tenke stort. De liker å følge opp og lede sammen med andre mennesker.

TEAMLEDER

Typiske oppgaver til en teamleder

- Følge opp sitt team ut fra visjon og verdier til lokallaget
- Gi konkrete oppgaver og følge opp sine medarbeidere,
- Sørge for at det er personer og ressurser nok til å drifte sitt team.

Gode teamledere er personer som er gode til å lede andre mennesker, lojale ovenfor hovedleder og har evnen til å forstå helheten av arbeidet utover eget område.

MEDARBEIDER

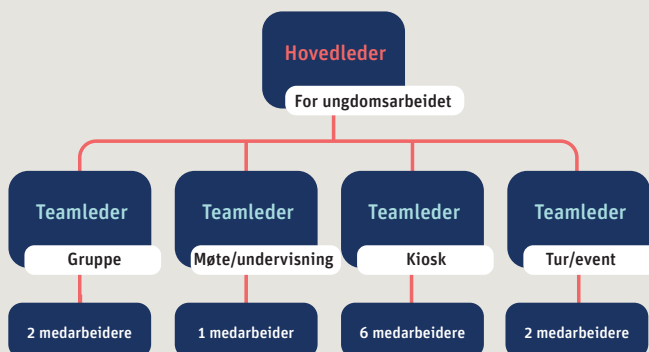
Typiske oppgaver til en medarbeider:

- Konkrete arbeidsoppgaver knyttet til arbeidet eller teamet de er en del av.
- Eksempler på ulike oppgaver kan være: Rigge til praktisk i kirka, lage mat, være trygghetsvakt, spille et instrument i et band osv. En medarbeider har ikke ansvar for oppfølging av andre personer, men praktiske oppgaver.

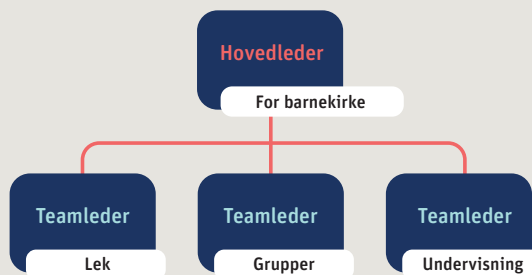
Gode medarbeidere er de som ønsker å bidra fast på en konkret oppgave over tid.

TRE EKSEMPLER PÅ STRUKTUR

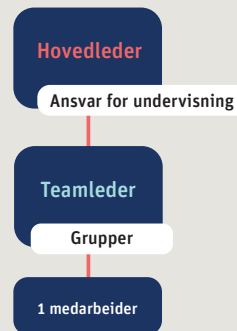
Bakkelandet ungdomsarbeid (Ca 50 medlemmer):



Bakkelandet Barnekirke (ca 20 medlemmer):



Bakkelandet tweensarbeid (ca 10 medlemmer):



GRUPPEOPPGAVE:

Med en klar forståelse av de ulike rollene og innholdet i de ulike rollene tror vi sannsynligheten for å lykkes er stor.

1. Avklar hvem som skal være hovedleder og teamleder(e) i lokallaget?
2. Hvordan bør strukturen for deres lokallag være?
3. Er strukturen vår rigget for å kunne rekruttere inn nye medarbeidere?

FORVENTNINGSAVKLARING

I en god struktur er det tydelige forventningsavklaringer. Det er for å unngå misforståelser og for å gjøre det enklere å arbeide sammen som et team. Medarbeidere og ledere mistrives over tid når det er uavklarte rammer for hva oppgaven deres i arbeidet innebærer.

I en forventningsavklaringssamtale snakker man om:

1. Hva du kan forvente deg som ledere/medarbeidere.
2. Hva er forventet av deg som leder/medarbeider.
3. Lag en enkel arbeidsbeskrivelse av oppgaven/rollen.

Gjør det til en fast rutine å ha forventningssamtaler med ledere/medarbeidere.

GRUPPEOPPGAVE

1. Har vi avklarte rammer og konkrete oppgaver til hovedleder, teamledere og medarbeidere?
2. Bruk vedlagt ark som et utgangspunkt for å lage deres egen forventningsavklaring.



**friBU** frikirkens
barn&unge

MEDARBEIDER
FORVENTNINGSAVKLARING

**LOKALLAGS-
NAVN**

Skriv eventuelt inn lokallagets
visjon eller mål her.

DU KAN FORVENTE DETTE

- Beskrivelse og avgrensning av dine arbeidsoppgaver og ansvarsområde.
- Innføring i lokallagets, visjon, verdier, mål og oppgaver.
- Hjelp til å komme i gang.
- Støtte og oppfølging underveis.
- Du binder deg kun for avtalt periode (anbefalt 1-3 år).
- Du blir inkludert av ledergruppen.
- Mulighet for læring og utvikling i oppgaven
- (((Innføring i eventuelle retningslinjer)))

DETTE FORVENTES AV DEG

- Du deltar i planlegging og gjennomføring av dine oppgaver.
- Du jobber etter menighetens og lokallagets verdier og mål.
- Du leverer politiattest
- Du spør når du lurer på noe.
- Du melder fra når du ser at noe ikke er rett.
- Du melder fra minst et halvt år i forveien når du tenker å trekke deg fra vervet.

ARBEIDSBESKRIVELSE

Beskrivelse av oppgaven/ansvaret

Konkrete ansvarsområder
Styrearbeid / Planleggingsarbeid

Beskrivelse av tidsbruk

Antall samlinger og timer man må forvente å bruke på:
Møter, kurs, leirer, styremøter, planleggingsmøter, osv pr år eller semester.

FRI.BU.NO/LEDERE

ÅRSHJUL

Det er viktig at lokallaget utarbeider et årshjul. På den måten får man planlagt datoer for samlinger, viktige ledersamlinger, turer og andre viktige frister. Alt som er planlagt i god tid for man gjennomført og det skaper en forutsigbarhet for ledere/medarbeidere.

GRUPPEOPPGAVE

1. Bruk vedlagt årshjul som et utgangspunkt for å lage deres eget årshjul.
2. Når dere er ferdige med å lage årshjulet er det lurt å spørre seg selv om det er for mye eller for lite arbeid. Begge deler kan være frustrerende.

Måned	Dato/Frist	Beskrivelse (Frister - Info - Tips)	ANSVARLIG	UTFØRT
JANUAR		Planleggingsmøte for våren		
FEBRUAR	01.feb	Frist for innsending av årsrapport i Cornerstone		
MARS				
APRIL				
MAI	30.mai	Frist for å bruke opp FriBU-frifond direkte støtte, utbetalt året før.		
JUNI	15.jun	Frist for å levere rapport på hva laget har brukt FriBU-frifond direkte støtte til. (Utbetalt året før) Dette leveres i cornerstone.		
JULI		Leir og festivaltid		
AUGUST		Planleggingsmøte for høsten		
SEPTEMBER		Utbetaling av direkte støtte, basert på medlemstall fra året før, levert i årsrapport.		





LEDERE

– LEDERTEAM, REKRUTTERING, MEDARBEIDERE

INNLEDNING

Å brygge et godt lederteam/styre, rekruttere og ta vare på alle medarbeidere er avgjørende for at lokallaget skal fungere, vokse og stå sterkt. Å tenke lederskap er en viktig oppgave for hovedlederen og det kan gjøres på mange ulike måter. I det følgende vil vi presentere hvorfor og hvordan du som hovedleder kan arbeide med lederskap i lokallaget.



Å BYGGE ET GODT LEDERTEAM/STYRE

HVORFOR HA ET LEDERTEAM/STYRE?

Mange som leder barne- og ungdomsarbeid i menighetene jobber veldig alene. Det gjør arbeidet sårbart og begrenser mulighetene. Ingen bør starte et lokallag eller en aktivitet i en menighet før et lederteam/styre er på plass. Å bygge et godt lederteam/styre er viktig fordi det:

- skaper godt og tydelig lederskap
- gjør det lettere å finne sin plass ut fra gaver og utrustning
- letter arbeidsmengden
- styrker kontinuiteten
- gjør oss bedre i stand til å se og ivareta deltakerne
- tar vare på lederne så de står lenger i tjenesten

- **Hovedleder:** Åndelig leder – ser det store bildet og følger opp lederteamet.
- **Praktisk:** Har ansvar for praktiske arbeidsoppgaver som lyd/lys, mat, klargjøring av lokale, transport osv.
- **Undervisning/møteansvarlig:** Har et overordnet ansvar for møter/samlinger med undervisning.
- **Smågrupper:** Har ansvar for å sette sammen smågrupper.
- **Aktivitet:** Planlegger og gjennomfører lek/aktivitet.

Det kan være nyttig å ha med personer i lederteamet som ikke deltar som leder på selve arbeidet, men som har funksjoner som administrator, kasserer osv.

HVORDAN BYGGE ET GODT LEDERTEAM/STYRE?

Når man skal sette sammen et lederteam/styre er det nyttig å tenke igjennom:

- Hva vil vi med arbeidet? Hvilke mål og visjoner har vi? Og hvilke konkrete tjenester generer det? Det er viktig å se alt i sammenheng, gjøre arbeidet målrettet og oppgavene og ansvarsfeltene konkrete og avgrensede.
- Hvem har vi med oss i dag? Hvilke ressurser, interesser, gaver og kall har de? «Den som finner sin plass, tar ingen annens.» (Tomas Sjödin) Et vanlig problem er at noen få ledere gjør altfor mye. Kanskje noen fyller oppgaver andre burde ha hatt? Å komme på rett plass og tjene ut fra nådegaver og utrustning øker trivselen, og gjør at lederne står lenger i tjeneste.

Vi trenger et lederteam og et lederteam består alltid av teamledere. Her er eksempler på oppgaver lederteamet må ha ansvar for. Noen av disse funksjonene kan være samme person. Hver teamleder rekrutterer og følger opp medarbeidere på sine felt. Nyttige funksjoner i et lederteam/styre kan være:



I tillegg til lederteam/styre for hvert enkelt lokallag, kan menigheten etablere et felles lederteam over hele barne- og ungdomsarbeidet hvor en leder fra hvert lokallag deltar. Dette kan være til hjelp for hovedledere som kan sikre overgangen mellom de ulike lokallagene og bidra til større fellesskapstekning og tilhørighet. Slik kan ledere holde kontakt og samarbeide.

GRUPPEOPPGAVE

1. Hvilke funksjoner trenger vårt lederteam?
2. Hvordan trives du i den rollen og i de oppgavene du har? Er du på rett plass?
3. Hvem skulle du ønske var med i arbeidet?

REKRUTTERING AV FRIVILLIGE

HVORDAN REKRUTTERE FLERE FRIVILLIGE?

Å rekruttere nye frivillige bør ikke være skippertak vi gjør ut fra behov som oppstår, men det er en kontinuerlig prosess. Hvilke mennesker har vi i nettverket – både i og utenfor menighetsgrensene? Hvem kan utfordres til å være med i arbeidet? Hvem er positive og har ledig kapasitet? Mange leter etter medarbeidere i en for snever krets. Å løfte blikket og se litt videre ut, kan åpne for nye muligheter. Det er nyttig å involvere lederteamet i rekrutteringen. På den måten når man lengre ut, og man kan sammen kvalitetssikre prosessen.

Det er lett å bli for oppgavefokusert når vi inviterer til tjeneste. Det kan føre til at noen opplever at vi kun er ute etter arbeidskraften deres. Det er derfor helt grunnleggende at vi ser hvert enkelt menneske, så de vi inviterer føler seg både ønsket og verdsatt i fellesskapet. Det vil gi en helt annen motivasjon for å gå inn i oppgavene.

Forventningsavklaring og arbeidsbeskrivelse gir tjenesten forutsigbarhet og kan dermed være enklere å si ja til. Ved å avgrense tidsperioden kan det være lettere å si ja til en ny periode og å avslutte tjenesten.

HVORDAN NAVIGERE I DET FRIVILLIGE “LANDSKAPET”?

Når vi spør folk om å være med i et barne- og ungdomsarbeid, møter vi gjerne ulike kategorier mennesker:

- Noen kjenner på tidsklemma, andre har dårlige erfaringer, mens andre igjen devaluerer seg selv tror ikke de egner seg. Noen trenger kanskje bare å bli sett og oppmuntret, og å trygges i situasjonen. La dem gjerne bli kjent med arbeidet, helt uforpliktende, først. Og når de klare for det, kan de bli utfordret til konkrete og overkommelige oppgaver.
- Noen har lett for å si ja, men sier kanskje ja bare av plikt eller dårlig samvittighet. I møte med ja-menneskene er det derfor viktig å få kontakt med deres virkelige engasjement. Hva drømmer de om? – Eller brenner for? Oppmuntre dem til å følge engasjementet sitt.

- Vi leter ofte etter erfarne mennesker når vi rekrutterer medarbeidere. Men det kan være at de uerfarne ønsker en tjeneste. Kanskje de ikke har en tydelig og bekjennende tro en gang? Eller de er svært unge? Her har vi virkelig mulighet for disippelgjøring og lederutvikling. Gir vi disse oppgaver de kan takle, gir dem opplæring og oppfølging, kan de vokse til å bli sterke og gode ledere.
- Et vanlig problem i menighetene er at de på 50+ trekker seg tilbake fra arbeidet og lar de unge overta. Men de er fortsatt en viktig ressurs både som medarbeidere, i lederteam/styre, som mentorer og åndelige fedre og mødre. La denne aldergruppen føle seg sett og verdsatt, og oppmuntre dem til videre tjeneste.
- Noen mennesker ønsker å tjene ved å gjøre avgrensede oppgaver uten større ansvar. Andre mennesker ønsker ikke oppgaver, men ansvar. Her må vi bruke skjønn og bli kjent med de vi utfordrer til tjeneste. La gjerne menneskene selv sette ord på hva de ønsker.
- Noen melder seg frivillig til et arbeid, og som regel er det positivt. Men det er lurt å være våken, for av og til kan det vise det seg at de har en skjult agenda. Det kan være alt fra selvreagering og makt, til mer alvorlige ting som seksuelle avvik eller andre personlighetsforstyrrelser. La aldri en medarbeider operere for mye alene! Her er det viktig med tydelig lederskap og våkne blikk.

GRUPPEOPPGAVE

1. Hva gjør dere for å rekruttere nye medarbeidere?
2. Hvordan kan dere etablere godt system for å sikre rekruttering av nye medarbeidere?
3. Hvilke nye medarbeidere trenger dere? Og hvem kjenner dere som dere kan utfordre?

HVORDAN TA VARE PÅ MEDARBEIDERNE?

Alle trenger å bli sett og tatt vare på. Det er derfor viktig å legge til rette slik at medarbeidere og ledere skal ha det bra. Det er mye lettere å rekruttere nye til et lederteam/medarbeidergruppe som trives og har det gøy sammen. Da står de også lenger i tjenesten.

LØPENDE DIALOG, FORVENTNINGSAVKLARING OG EVALUERING

Når man blir invitert inn i en tjeneste, er det viktig å kunne føle seg trygg på hva en sier ja til, og å vite hva som forventes av en.

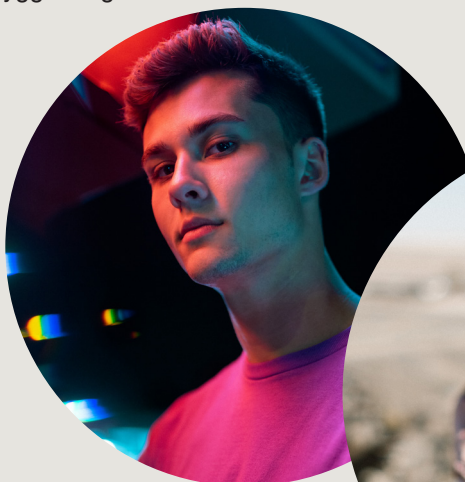
- Sørg for god opplæring og informasjonsflyt, og får mulighet til å holde seg oppdatert.
- Sørg for at arbeidsoppgaver og forventninger avklares tydelig, og at medarbeideren har det som trengs for å utføre oppgaven. Alle medarbeidere bør ha en løpende dialog med nærmeste leder der det er trygt å sette ord på positive og utfordrende opplevelser.
- La aldri arbeidsoppgaver eller ansvarsfelt vokse eller endres uten å ha en ryddig og god prosess på forhånd. Avklar om vedkommende har kapasitet til å ta på seg mer, men vær lyttende og ta hensyn til medarbeiderens grenser og behov.
- Ha alltid en plan B før en samling, så medarbeiderne slipper å drive med utstrakt brannsløking. Ha gjerne en reserve for viktige funksjoner, og ha f.eks. undervisning/lovsang på video og ekstra leker tilgjengelig.
- La alle være en del av et team som møtes jevnlig. Det skaper tilhørighet, trygghet og trivsel.
- Prioriter jevnlig medarbeider-samtaler. Spør om det er noe de trenger fra leder, team eller menighet for å være bedre utrustet til videre tjeneste. Dette bør gjøres minst en gang i året, gjerne en gang i semesteret. Det gjelder også hovedleder. Da kan den enkelte føle seg lettere sett og ivaretatt.

Å BLI SETT OG VERDSATT

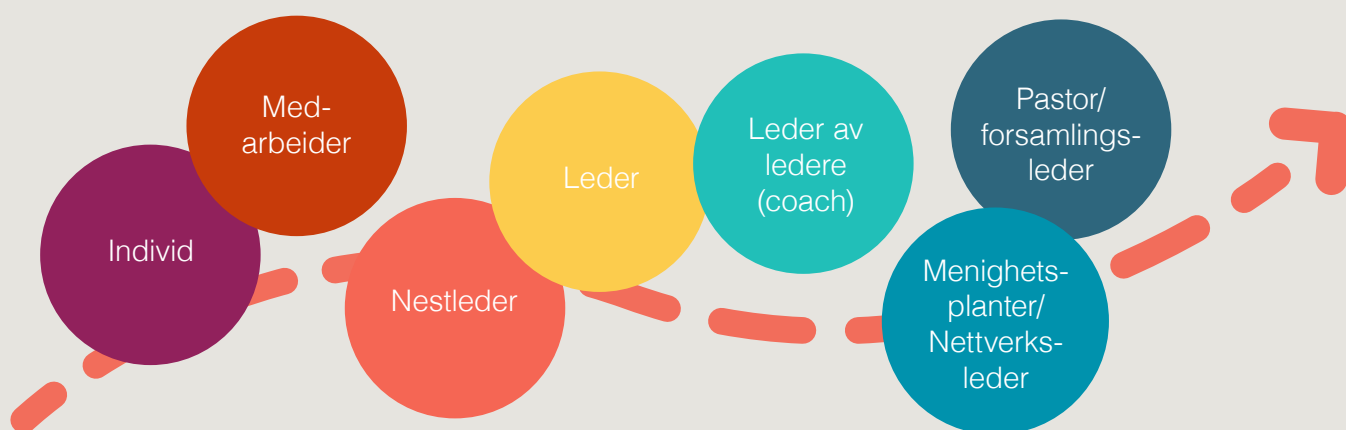
- Det er viktig å sette pris på medarbeiderne for den de er, ikke bare for det de gjør. Å føle seg elsket og verdsatt i sammenhengen er grunnleggende for å trives og blomstre.
- Vis takknemlighet og sett pris på medarbeidere gjennom ord og handling. På den måten kan vi være med å framelske de talentene og egenskapene de har. Dette kan du gjøre ved å gi medarbeidere konkret og tydelig tilbakemelding linket til arbeidet/visjonen, så de ser hvordan de bidrar positivt. Gi gjerne konkrete gaver ved spesielle anledninger, som takkefest eller jul.
- Det er viktig å gi ledere tilbud om faglig og åndelig påfyll. Da får de en opplevelse av å bli satset på og investert i. FriBU, Frikirken og andre barne- og ungdomsorganisasjoner inviterer jevnlig til kurs og seminardager med ulik tematikk. Her kan du tilby relevant påfyll til dine medarbeidere. Å investere penger i lederutvikling er sjeldent bortkastet. Det finnes ulike støtteordninger i FriBU og Frikirken for lederutvikling.

GRUPPEOPPGAVE

- Har vi en dialog i vårt lederteam?
- Hvilket system har vi for å ta vare på våre medarbeidere?
- Hvilke tiltak kan vi gjøre for å bli enda bedre?



LEDERSKAPSVEIEN I FRIKIRKEN



I denne ressursen så langt har du fått innblikk i og hjelp til å organisere ditt lederskap i et lokallag. Vi håper ressursen har vært nyttig.

Til slutt har vi noen tanker om lederskap generelt i menigheten. Derfor har vi laget en lederskapsvei for å sette ditt lokallag i en større sammenheng. Illustrasjonen over er et eksempel på hvordan man som person kan gå ulike steg og vekstprosesser i et lederskap. Vi tror lederskapsveien kan hjelpe dere å bane ut en tydelig vei for videre lederskap, pastortjeneste og menighetsplanter. For vi trenger flere ledere fra vårt kirkesamfunn som trer inn i nye oppgaver og lederverv, for å nå flere mennesker med evangeliet om Jesus. Å bli en pastor eller en menighetsplanter er ikke et mål i seg selv. Men

kanskje finnes det en nestleder i ditt arbeid med et ønske eller kall til pastoryrket eller menighetsplanting. Da kan lederskapsveien være til hjelp for å vite neste steg.

Den eneste veien til eksponentiell vekst er lederskap hvor ledere investerer i nye ledere. Ved å invitere noen til å dele liv og tjeneste er du med på å istandsette din neste leder. Da kan du gå neste steg på lederskapsveien, eller du kan istandsette en av dine ledere til å ta neste steg.

Vi vil avslutte med å utfordre deg til å tenke langsiktig om lederskap og menighetsplanting. Menighetsplanting handler om å nå nye generasjoner med evangeliet om Jesus. Det sørger for engasjerende trosliv og tro på hjemmebane. Det



utrufter ledere og er avhengig av at generasjonene leder sammen. Menighetsplanting er både diakonalt og misjonalt. Derfor bør alle menigheter tenke på hvor vi skal plante og starte et nytt fellesskap. Hvis du venter på «det riktige tidspunktet» for menighetsplanting, vil det aldri bli plantet noen menigheter. Hvem er den neste pastoren eller menighetsplanteren i din menighet?

”

**DEN ENESTE VEIEN TIL
EKSPONENTIELL VEKST
ER LEDERSKAP HVOR
LEDERE INVESTERER I
NYE LEDERE.**

GRUPPEOPPGAVE

- Hvor befinner du deg på denne leder-skapsveien i dag?
- Hvem kan du invitere til å lære av og med deg?
- Er du villig til å ta det neste steget på veien?

Start en dialog med din leder/pastor eller ta kontakt med menighetsteamet på Frikirkens hovedkontor for veiledning.



KONTAKTINFO:

Ingrid Halvorsen Heskje

ihh@fribu.no

934 68 147

Hanne Marie Moi

hanne.marie.moi@frikirken.no

916 37 199

fri kirken

WWW.FRIBU.NO


fri **BU** frikirkens
barn&unge