

Som regional kontaktperson for Ung:Tro-prosjekter i din region har du et ansvar for oppfølging av teamlederne for hvert av prosjektene. Denne ressursen kan hjelpe deg å være til maksimal nytte for teamlederen. Gjennom å følge malen for en utviklingssamtale, utruster du lederen til selv å kunne utruste andre, og dermed får din innsats mot denne lederen potensielt stort nedslag.

## FØR DU STARTER VIL VI LIKEVEL GI NOEN RÅD:

### 1. AVKLAR

Sett rammer for samtalerne. La det bygges en relasjon preget av trygghet, ærlighet, tillit og respekt, samtidig som begge kan føle seg fri til å dele det en selv ønsker innenfor egne grenser.

Avklar logistikken: hvor ofte, tid, sted (nøytralt, hjemme hos en av dere eller digitalt) dere vil møtes. Start med minimum én gang i måneden, og ta en evaluering etter 6-9 måneder og tilpass deretter.

Avklar hvilke vekstområder (se nedenfor) vedkommende ønsker å utvikle seg på i samråd med deg, og snakk om motivasjonen og forventningene til den du skal følge opp.

### 2. LYTT, MER ENN Å SNAKKE

Vær en aktiv lytter. Naturlig lytter du med utgangspunkt i deg selv, og tankene dine surrer rundt i egne minnearkiver mens den andre snakker. Dette er ikke aktiv lytting.

Ta et aktivt valg om å la den andre være hovedperson i samtalen, prøv å forstå den andres perspektiv, fordomsfritt og nysgjerrig. Lytt etter ordvalg, og essensen i det den sier, og gjenta gjerne den andres nøkkelord for å bekrefte at du har hørt rett. Dette hjelper den andre å sortere egne tanker, og gå dypere inn i dem. Våg å noen ganger la det være stille.

Legg også merke til kroppsspråk, stemme, gester, tonefall, tempo og stemning. Sett ord på det du observerer, og gjør det tilgjengelig for den andre, f.eks. «Nå sank du litt sammen», eller «Nå endret stemmen din seg».

### 3. STILL ÅPNE SPØRSMÅL

Vær nysgjerrig på den andre, og still åpne spørsmål som åpner opp for refleksjon og ettertanke. Gode spørsmål er gjerne

- Åpne, ikke lukkede. («Hva vil du gjøre?» vs. «Skal du gjøre...?»)
- Presise, ikke sammensatte. (Det er tydelig hva du spør om)
- Nøytrale, ikke ledende. (Hva føler du? vs. Er du sint?)
- Enkle, ikke kompliserte. (Korte spørsmål)

### 4. AVGRENS OG FOKUSER PÅ VEKSTOMRÅDER

I en utviklingssamtale er det nyttig å avgrense hvilke områder en ønsker å vokse på som leder. Siden lederutvikling er en prosess, anbefaler vi å fokusere på 1-2 vekstområder av gangen, mer enn å sette seg konkrete mål. Fokus på innvendig vekst gir motstandsdyktighet mot nederlag. Fordi du ikke hadde målet for øyet, men veksten, kan du se muligheter for vekst selv når faller.

**NOEN VEKSTOMRÅDER SOM ER VIKTIGE I KRISTENT LEDERSKAP:**

- trenge dypere inn i evangeliet, og kunne anvende dette i livet
- utvikle et ønske om å vokse som leder, og lære seg å lære
- bygge sterke relasjoner
- utvikle et ønske om å trene og utfordre nye ledere
- være ydmyk, og kjenne sine styrker og svakheter
- være teamspiller, ikke solospiller
- ha moralsk autoritet, og leve som en lærer (autentiske)
- finne sitt kall og fokus, og bli levende gjennom dette
- se seg selv som en del av det store bildet
- bære prisen av lederskap, og gjøre det med glede
- fokusere på muligheter og løsninger, mer enn utfordringer og problemer
- ha et strategisk blikk, og et stort hjerte for andre
- ikke vente på å bli tjent, men ha initiativ til å tjene først

Innsats + Fokus + Utholdenhet = Vekst og endring.

Innenfor hvert vekstområde kan det være fruktbart å sette seg delmål, og ta valg som hjelper en å oppfylle disse.

**5. SJEKK DE TRE RELASJONENE**

For å sikre balansert vekst bør en jevnlig sjekke opp hvordan det står til med personens tre relasjoner, se neste side Figur 1.

Opp – Hva har du opplevd med Gud i det siste?

Inn – Hvordan har du det med deg selv?

Ut – Hvordan har du det med andre?

**6. TAUSHETSPLIKT OG KREVENDE FORHOLD**

Du har en moralsk taushetsplikt, men har meldeplikt om du får kjennskap til om noen utsettes for krenkende eller skadelige forhold, planlegger å skade seg, eller ta sitt eget liv, er innblandet i alvorlig kriminalitet, eller planlegger kriminelle handlinger.

Det er også klokt å få lov til å anonymt innhente råd fra egnede personer. Om det kommer opp problemer av en karakter som hører hjemme i sjelesorg eller samtalebehandling bør en bistå med å henvise videre.

**7. NOEN AVSLUTTENDE TIPS:**

- Ikke påta deg ansvar for den andres liv. Den andre må bære ansvaret for eget liv.
- Unngå å bli for utålmodig, og ha respekt for at utvikling tar tid.
- Prøv å utfordre, selv om det ikke alltid gjør deg mer populær.
- Tørr å avbryte lange tankerekker, og still spørsmål for ikke å gripe over for mye av gangen.

**Viktige kilder:**

- Gjerde, Susanne, «Coaching hva hvorfor hvordan» 2.utg., Fagbokforlaget, 2018, Bergen
- Maxwell, John C., «Leadershift», 2019, Harper Collins Leadership

## SAMTALEGUIDE FOR UTVIKLINGSSAMTALER

Anbefalt tidsbruk: 1 time.

### BØNN OG FOKUS:

Begynn gjerne med å be sammen, og rette fokuset på Jesus som er han vi følger.

### 1. UTFORSKING: HVORDAN GÅR DET?

Start samtalen med å sette ord på livet slik det er. La den andre fortelle om hverdagen, hva den er opptatt med enten i tjenesten som leder, eller i livet forøvrig (venner, familie, menighet, skole/jobb, fritid, eller livet på nett). Vær nysgjerrig og interessert!

Lytt aktivt, og la personen gjennom samtalen erkjenne og bli bevisstgjort sine tanker, følelser, egenskaper, verdier og ønsker.

Sjekk ut de tre relasjonene: Opp, Inn, Ut.  
En trenger ikke gå dypt inn på alle hver gang.

Begynn å still **ÅPNE** spørsmål om vekstområdene personen jobber med.

Noen generelle spørsmål kan være:

- Hvilke valg har du gjort for å vokse på dette området den siste måneden? Hva skjedde?
- Hvilke delmål satte du deg? Hva lærte du?
- Hva har motivert deg?

### 2. IGANGSETTING: HVA VIL DU GJØRE NÅ?

Legg en plan for konkrete delmål den andre ønsker å oppnå for å vokse på gitte områder. Handlinger gir et erfaringsgrunnlag å reflektere over og lære av, derfor er det viktig at det blir konkret nok.

Her er det nyttig å tenke høyt sammen, og hjelpe til å med å konkretisere handlinger eller øvelser personen kan jobbe med. Personen forplikter seg da overfor deg til å jobbe med dette fremover. Vær realistisk, og hjelp til med å holde igjen om en setter seg litt vel ambisiøse mål.

### 3. UTHOLDENHET: HVORFOR GJØR DU DETTE?

Utvikling krever utholdenhet, og for mange er dette det vanskeligste. En må unngå å falle tilbake til gamle vaner, eller gi seg før en er i mål.

Her er din oppgave å hjelpe personen til å holde fokus på hvorfor en gjør dette, motivere og oppmuntre. Hjelp vedkommende til å se fremgangen som skjer, og vis at du har tro på den andre.

Les gjerne litt i Bibelen om noen av personene der, nesten samtlige bibelske personer var ledere på et eller annet nivå.

Avslutt med bønn, og be gjerne for personen du følger opp.

