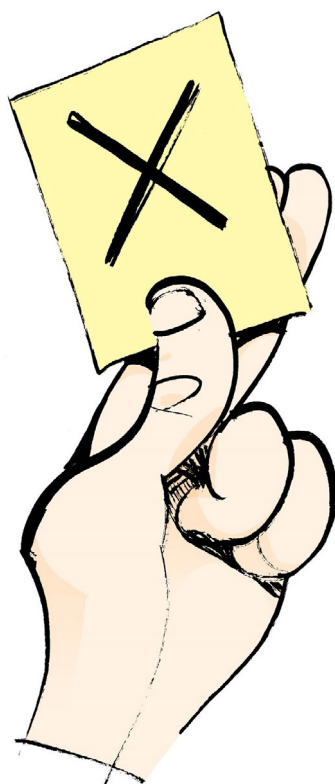


Oplæg til debat

Hvem mangler i jeres menighedsråd?



Indledning

Til efteråret skal der vælges nye kandidater til menighedsrådene i hele landet. Mange steder betyder det, at der skal findes nye kandidater, som kan bidrage til det kirkelige arbejde.

Formålet med dette oplæg er at skabe det bedste grundlag for jeres arbejde med at rekruttere til menighedsrådet, dvs. at opfodre nye kandidater til at stille op. En effektiv indsats op mod menighedsrådsvalget kræver en række overvejelser om, hvilke kandidater der mangler i netop jeres menighedsråd, og hvordan I vil opfordre dem til at stille op.

Det kan oplægget hjælpe med at afklare. Alle, der har lyst til at bidrage til det kirkelige arbejde, er selvfølgelig mere end velkomne. At arbejde strategisk med at opfodre kandidater til at stille op udelukker ingen. Men i mange menighedsråd mangler der kandidater. De steder kan I med fordel forsøge at rekruttere med blik for både kompetencer og repræsentativitet. Det skaber de mest effektive og demokratiske menighedsråd.

Sådan bruges oplægget

Oplægget er udarbejdet, så det kan sættes på dagsordenen til jeres næste menighedsrådsmøde. Afhængigt af menighedsrådets størrelse og forhold vil det tage 30-60 minutter.

Det er inddelt i fem overordnede spørgsmål, der hvert indeholder en række underspørgsmål. På baggrund af drøftelserne noteres det efter hvert spørgsmål, om I kender personer, der kan opfordres til at stille op.

Det kan være nogle, I kender personligt eller nogle, der kommer i kirken. Til slut uddelegeres ansvaret for at tage kontakt til de valgte personer eller målgrupper. Det er en god idé at udpege én, der tager noter til diskussionerne. Det kan enten gøres på tavle eller flip-over eller på notatskabelonen bagerst i oplægget.

God fornøjelse

På udkig efter kandidater – fem spørgsmål, der hjælper jer på vej

Spørgsmål 1: Kommer vi til at mangle kompetencer?

Hvis I ikke allerede har gjort det, kan I med fordel drøfte, hvordan jeres menighedsråd ser ud efter valget i september. Dermed får I overblik over, om der er centrale poster, der skal besættes.

Hvis jeres kasserer ikke genopstiller, er der brug for en ny, der har mod på økonomistyringen. Hvis det ikke findes blandt de medlemmer, der genopstiller, kan I med fordel opfordre nogle, der har erfaring med regnskab, til at stille op. Det samme med formandsposten, kirkeværge, kontaktperson og andre poster i jeres menighedsråd. Kender I nogle, der i kraft af deres uddannelse, beskæftigelse, erfaring eller gå-på-mod har forudsætninger for og lyst til at løfte opgaven?

Det kan også handle om, at I mangler nogle personlighedstyper i menighedsrådet. Nogle medlemmer har fokus på at skabe resultater. De er handlekraftige, gode til at styre møder og har fokus på det konkrete udbytte. Andre kan bedst lige at administrere. De har styr på tingene og på rutiner. Nogle menighedsrådsmedlemmer skaber fornyelse med gode idéer og ønsker om udvikling og forandring. Endelig er der medlemmer, der har fokus på at sikre sammenhold, hygge og fællesskab. De mest velfungerende menighedsråd har alle typer personligheder.

Spørgsmål 1: Kommer vi til at mangle kompetencer?

Hvem genopstiller – hvem gør ikke?

Er der centrale poster, der skal besættes?

Mangler der bestemte personligheder i vores menighedsråd?

> **Hvem kan vi opfordre til at stille op?**

På udkig efter kandidater – fem spørgsmål, der hjælper jer på vej

Spørgsmål 2: Nye opgaver, nye kræfter?

Der er en masse faste opgaver, der skal løftes i menighedsrådet. Men I kan i rekrutteringen også tænke i andre og eventuelt helt nye opgaver. Er der dele af menighedsrådsarbejdet, I gerne vil styrke i forlængelse af sognets vision? Det kan være alt fra sociale arrangementer, kirkebladet, jeres tilstedeværelse på sociale medier, studiegrupper osv. Måske skal opgaverne løftes af menighedsrådsmedlemmer. Måske skal de varetages af andre frivillige eller forankres i et ad hoc-udvalg. Uanset hvad er målet at finde kandidater, der har mod på og kompetencer til at styrke disse indsatsområder.

Spørgsmål 2: Nye opgaver, nye kræfter?

Er der nogle målgrupper eller aktiviteter, vi gerne vil have særligt fokus på?

Er der noget, vi ikke længere skal lave?

Har vi medlemmer, der kan løfte eksisterende opgaver? Og nye opgaver?

Hvis nej: Hvem kan så?

> Hvem kan vi opfordre til at stille op?

På udkig efter kandidater – fem spørgsmål, der hjælper jer på vej

Spørgsmål 3: Hvem er ikke repræsenteret i menighedsrådet?

At sammensætte det bedste menighedsråd handler ikke blot om, at medlemmerne har forskellige kompetencer. Det er også en stor styrke, at de har forskellige baggrunde og bevæggrunde for at stille op.

Det kan være, at I mangler yngre medlemmer? Måske er ét køn stærkt underrepræsenteret? Men det kan også være bredere: Måske mangler der medlemmer fra børnefamilier? Måske mangler der medlemmer fra submenigheder i sognet?

Menighedsrådet er repræsentanter for menigheden. Derfor giver et menighedsråd med mange forskellige medlemmer større legitimitet og forankring og en bredere adgang til forskellige erfaringer og perspektiver. Når menighedsrådet afspejler sognets sammensætning, skabes det bedste grundlag for at engagere og involvere flest mulige i det kirkelige arbejde.

Spørgsmål 3: Hvem er ikke repræsenteret i menighedsrådet?

Afspejler vores menighedsråd sognet?

Er der nogle stemmer, vi ikke hører i menighedsrådet i dag?

> Hvem kan vi opfordre til at stille op?

På udkig efter kandidater – fem spørgsmål, der hjælper jer på vej

Spørgsmål 4: Er der nogle, vi har glemt?

Nu har I diskuteret de vigtigste spørgsmål om sammensætningen og fremtiden for jeres menighedsråd. Spørgsmålene har kastet lys over, hvor I kan fokusere jeres rekruttering. I skulle også gerne have fået konkrete navne eller målgrupper på listen. Men måske er der nogle, I har glemt? Er der nogle – enten personer eller grupper – som ikke er kommet på listen.

Spørgsmål 4: Er der nogle, vi har glemt?

Se listen igennem – kan vi komme i tanke om flere?

Spørgsmål 5: Hvem gør hvad?

Når I har kortlagt potentielle kandidater er det en god idé at uddelegere ansvaret for hver person eller målgruppe. Hvem tager kontakten? Ofte er det mest oplagt, at de menighedsrådsmedlemmer, der genopstiller, er mest aktive i rekrutteringen. De afgående medlemmer kan til gengæld bidrage med en grundig overlevering til de nye medlemmer.

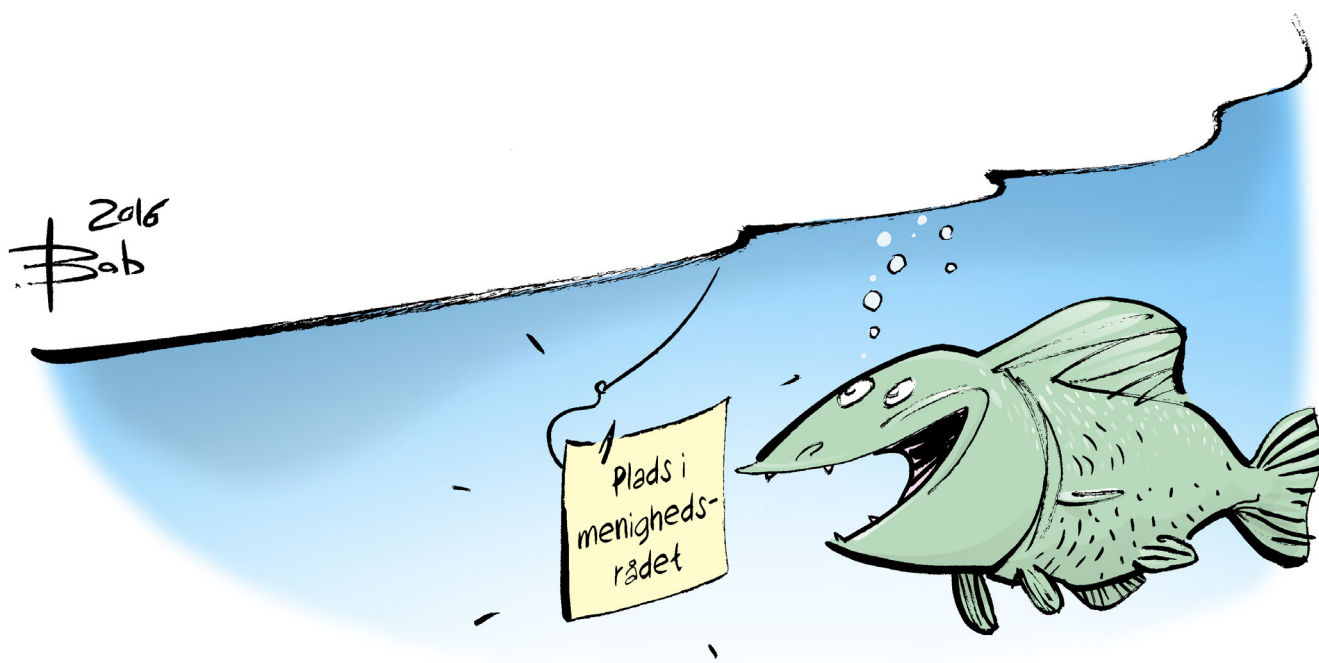
Spørgsmål 5: Hvem gør hvad?

Hvem er ansvarlig for at tage kontakt?

Hvordan sørger vi for en grundig overlevering?

Håndbog på vej - sådan får I "kandidater på krogen"

For nogle kan det være svært at opfordre andre til at stille op til menighedsråd. Især personer man ikke kender så godt. Derfor udgiver Landsforeningen af Menighedsråd i slutningen af april en valghåndbog. Håndbogen giver gode råd til arbejdet frem mod menighedsrådsvalget: Hvordan tager I bedst kontakt til nye kandidater? Hvordan skabes der opmærksomhed om menighedsrådsvalget? Der bliver også afholdt workshops i hele landet og udviklet digitale skabeloner til lokale kandidatfoldere, plakater og annoncer. Alt sammen for at klæde menighedsrådene på til et godt menighedsrådsvalg. Læs mere på menighedsraad.dk.



Tip: Skriv et stillingsopslag til potentielle kandidater

Nogle menighedsråd har gode erfaring med at tænke i "stillingsopslag", som man kender fra jobannoncer. At skrive stillingsopslaget kan være en god øvelse for at blive skarpere på, hvilke kompetencer eller profiler, I mangler. I stillingsopslaget beskrives opgaven at sidde i menighedsrådet, arbejdsform og -omfanget og hvilke kompetencer og personlige egenskaber, I er særligt ude efter. Det kan fx være, I mangler en kirkeværge. Så kan stillingsopslaget beskrive, at kandidatens baggrund måske er håndværker, ingeniør eller en erfaren gør-det-selv-mand. Hvis I mangler en ny kasserer, har den oplagte kandidat måske erfaring med regnskab fra detailhandel eller andet foreningsarbejde. Det kan også være, at I søger børnefamilier, yngre medlemmer eller noget helt tredje?

Stillingsopslaget kan være en god øvelse til at gøre jer skarpere på, hvem I er på udkig efter. Det kan også sendes til potentielle kandidater, så de kan få mere viden om arbejdet i menighedsrådet. I kan også – som de har gjort i nogle menighedsråd – vælge at indrykke det som en annonce i den lokale avis.

Tip: What's in it for me?

Spørgsmålene i dette oplæg har haft stort fokus på menighedsrådet: hvad har vi brug for?

Når I skal tale med potentielle kandidater, er det værd at huske, at få stiller op til menighedsrådet, blot fordi I mangler deres kompetencer eller personlige egenskaber. De fleste har selv et motiv for, hvorfor de er frivillige. De spørger: What's in it for me?

Motiverne kan være meget forskellige. Nogle stiller op, fordi de er interesserede i den kirkelige forkyndelse. Andre fordi kirken spiller en central rolle i lokalsamfundet, eller fordi de føler et ansvar for et aktivt medborgerskab. For nogle betyder det sociale aspekt meget. Andre lægger stor vægt på de kompetencer inden for ledelse og organisering, som udvikles i menighedsrådets arbejde. Tænk blot på jer selv: Hvorfor sidder I i menighedsrådet?

I dialogen med potentielle kandidater er det godt at overveje: Hvad kan vi tilbyde netop denne kandidat?

Ved at spørge ind til personens interesser er det muligt at afdække, hvad der kan motivere den enkelte til at stille op. Hvad kan personen få med sig? Hvor kan personen gøre en forskel?

Overvej også, om I har brug for at tilrettelægge arbejdet på en måde, som gør det praktisk muligt for dem, I gerne vil rekruttere, at deltage i menighedsrådsarbejdet. Måske skal I justere mødefrekvensen, tidspunktet for møderne eller mødernes længde?

Skabelon til noter

Spørgsmål	Noter	Hvem kan vi opfodre til at stille op?	Hvem er ansvarlig for at tage kontakt?
1: Kommer vi til at mangle kompetencer? Hvem genopstiller – hvem gør ikke? Er der centrale poster, der skal besættes? Mangler der bestemte personligheder i vores menighedsråd?			
2: Nye opgaver, nye kræfter? Er der nogle målgrupper eller aktiviteter, vi gerne vil have særligt fokus på? Er der noget, vi ikke længere skal lave? Har vi medlemmer, der kan løfte eksisterende opgaver? Og nye opgaver? Hvis nej: Hvem kan så?			
3: Hvem er ikke repræsenteret i menighedsrådet? Afspejler vores menighedsråd sognet? Er der nogle stemmer, vi ikke hører i menighedsrådet i dag?			
4: Er der nogle , vi har glemt? Se listen igennem – kan vi komme i tanke om flere?			
5: Hvem gør hvad? Hvem er ansvarlig for at tage kontakt? Hvordan sørger vi for en grundig overlevering?			