

Motivasjon

Av Gunnar Elstad (utlagt på sjelesorgogveiledning.no)

De visjonene vi har og de målene vi har satt oss, viser oss selv og andre hva vi vil – i teorien. Men dersom teorien skal bli praksis, er det noe annet som er minst like viktige: Motivasjonen.

Hvor motiverte er vi egentlig for å gå de nødvendige skrittene i riktig retning? Hvor mye tid er vi villig til å bruke? Hvor mye krefter vil vi investere? Hvilke konsekvenser for det for budsjettet og den måten vi disponerer våre økonomiske midler på? Hva er vi villig til å forandre i våre liv for å nå målet?

For å si det på en annen måte: Er vi helt sikre på at vi virkelig vil det vi sier at vi vil?

En ting er i alle fall sikkert: Der motivasjonen mangler, kommer en ikke av flekken. Da hjelper det heller ikke med sterke visjoner og velformulerte mål.

Der motivasjonen er lav, gjør en som regel ikke noe galt. Men det er bare fordi en egentlig gjør svært lite. Der motivasjonen er stor, kan en komme til å gjøre tabber. Men en kommer videre likevel. Og en fortsetter selv om en møter motstand.

Nå skal vi møte et styre der en offisielt sier at en ønsker å vinne nye for Kristus og styrke fellesskapet mellom de troende. Problemet er at de ulike styremedlemmene har en svært ulik motivasjon.

Karls motivasjon er lav. Han har mer enn nok å gjøre på jobben, hjemme og på hobbyrommet. Grunnen til at han ble med i styret, var at så få andre var villige til å stille opp og at han ble forsikret om at "det ikke er så meget å gjøre der".

Olga er kasserer. Det er en oppgave hun kan, og den har hun tenkt å gjøre skikkelig. Andre oppgaver får de andre ta seg av. Olga er meget klar på hva som ligger utenfor hennes ansvarsområde. Hun er redd for å bli utnyttet eller slukt av arbeidet.

Preben har lenge drømt om å starte et kor som har et noe annet repertoar enn de korene som allerede eksisterer. Han har en tendens til å trives bare når han selv får lov til å ta initiativ, og han er heller kritisk eller likegyldig når andre tar initiativ til noe. Preben har behov for å markere seg. Han leter etter noe som gir ham en følelse av identitet.

Bente er litt ensom og savner et trygt kristent fellesskap. Hun håper at hun vil finne det i styret. Karl sukker tungt hver gang hun foreslår at styremedlemmene burde møtes og bare være sammen en kveld eller to. Derimot får Bente betinget støtte av

Espen som av hele sitt hjerte ønsker at det må bli mer åndelig liv i forsamlingen. Det vi trenger, er å bruke mer tid til bønn og lovsang, og så må vi bli mer åpne for nådegavene og alt det Gud har å gi. Espen ønsker liv, spontanitet, opplevelser og forandringer.

Esther er derimot av den overbevisning at vi trenger mer forkynnelse – av den

gode gamle sorten. Hun er såret over at så få er villige til å ta ansvar og stå i en tjeneste over lang tid. "Slik var det ikke før". Esther vil ta vare på tradisjonene.

Det gjenstår å se om dette styret får utrettet noe. Det er svært sannsynlig at de kommer til å dra i forskjellige retninger. De er nemlig forskjellige både når det gjelder graden av motivasjon og den retningen motivasjonen driver dem i.

Det kan imidlertid gå bra dersom styremedlemmene makter å ha respekt for hverandre og heie fram det positive i hverandre. Det bør ikke i utgangspunktet anses som umulig å motivere til felles innsats og felles mål.

Vi kan bare ønske dem lykke til.

Motivasjonen er ofte lav av følgende grunner: • En føler at en ikke har tid.

- En er redd for å bli slukt av for mange oppgaver.
- En har liten tro på at en kan makte oppgaven.
- En er redd for å bli kritisert av andre.
- En føler at ingenting nytter.

Usunn motivasjon

Kompensering. Vet en ikke helt hvem en selv er, kan det være godt å ha en rolle å gå inn i. Føler en seg svak, kan det være godt å ha en posisjon. Det å være leder hjelper en til å føle seg som den en ønsker å være. Problemet er bare at så lenge en leder strever for å dekke sine egne behov, vil han eller hun bare i liten grad kunne dekke andres.

Kontaktbehov. Noen er ensomme og har et lite utbygget kontaktnett. Da kan det være fristende å prøve å få dekket sine sosiale behov ved å være med i et styre eller en arbeidsgruppe. Men en oppnår som regel ikke dype vennskap gjennom en lederrolle.

Behov for å bli sett. Dersom en har behov for å få andres oppmerksomhet, kan det føles utrolig tilfredsstillende å stå på en podium eller en talerstol. En som selv har stort behov for å bli sett, har ofte vanskelig for å se andre.

Behov for status. I enkelte miljøer får en status dersom en er misjonær, forkynner, formann eller lignende. Og føler en at en ikke er noe i seg selv, kan det kjennes godt med litt status.

Behov for bedøvelse. Dersom en har indre spenninger eller uro i seg, føles det godt å kunne hive seg ut i en rekke aktiviteter og ha et tett program. Men problemet er der selv om en går rundt og er bedøvd, og etter hvert blir en sliten av å løpe om kapp med seg selv.

Maktbegjær. Vi vil nødvendigvis innrømme det, men det føles godt å ha makt. Dersom en kan bestemme over andre eller styre dem, føler en seg straks sterkere og viktigere. I kristelige sammenhenger blir makt ofte åndeliggjort eller benektet.

Kontollbehov. Noen må være leder for å ha en følelse av at de har kontrollen. De liker ikke selv å bli ledet av andre. Uansett i hvilke sammenhenger de er, søker de en posisjon som leder.

Messiaskompleks. En har tildelt seg selv rollen som hjelper eller "frelser", og føler seg utilpass når det ikke er noen som har behov for hjelp og frelse. Gir ofte andre den omsorgen de selv innerst inne føler at de aldri har fått.

Sunn motivasjon.

Det er saken selv som er hovedmotivasjonen. Det å vinne nye, styrke fellesskapet og bygge Guds rike må være motiverende i seg selv.

Målet må være synlig og innen rekkevidde. Likevel skal det være en utfordring å nå det. Både en utfordring som er for stor og en som er for liten ødelegger motivasjonen. Det må uttrykkes klart hva en forventer av en som går inn i en tjeneste, hva som er målsettingen og hvordan en tenker seg at målet skal nås.

Det er viktig at en hjelper sine medarbeidere til en positiv selvforståelse slik at de får tro på at de har mulighet til å gjøre noe ut fra de ressurser de er utstyrt med og den kraften Gud vil gi. Lav selvfølelse demper motivasjonen.

En må kjenne at en ikke skal jobbe alene, men at en kan identifisere seg med og bli godtatt av et team eller en gruppe.

Videre trenger en omsorg i tjenesten. En har behov for at noen ser hva en lykkes med og gir ros og oppmuntring. En trenger å få en følelse av at en er verdifull. Og en har behov for en leder som ser ens personlige behov.