



# Församlingsutveckling

## Handledning i *Agil Coaching*

I Equmeniakyrkans församlingsutveckling testar vi under 2025 och åren framåt en ny metod som vi kallar för Agil Coaching. Den består av två delar – agil metod samt coachande arbetssätt.

Detta material är en första instruktion och en hjälp för våra församlingshandledare i församlingens utvecklingsprocess. Vi har kvar bland annat, NFU (Naturlig Församlingsutveckling) och Styrkebaserad Undersökning, som resurser men fokuserar på Agil Coaching som utvecklingsprocess.

*Materialet är framtaget av Anders Jonåker, Mikael Nilsson och Bengt Åkesson i Equmeniakyrkan.*

# Agil metod

Efter flera år av längre processer i församlingarna, främst utifrån metoder som NFU och SU, vill vi nu lägga till ytterligare ett arbetssätt. Metoden har vi valt att kalla för Agil coaching. I Agil coaching handlar den agila (följsamma) metoden om att som handledare arbeta mer inlyssnande. Det är att gå närmare församlingen och ta processen i små steg.

## **CENTRALA DELAR I EQUMENIAKYRKANS AGILA METOD**

- Söka involvering i tidigt skede, också från personer i periferin.
- Låta behoven ta stor plats och arbeta utvecklande i dialog.
- Jobba viljeinriktat och ta små steg i taget.
- Utifrån vilja och behov beskriva syftet vilket driver motivation.
- Inte rita kartan först utan teckna den allt eftersom.
- Teckna målgruppen och gärna föra dialog och involvera aktörer i samhället.
- Regelbundet iaktta effekter av förändringar och justera insatserna löpande.
- Jobba friare, flexibelt och enklare där samarbete är A och O.
- Löpande kommunicera processen med styrelse och församling.
- Se det intuitiva i processen mera än de stora planerna.
- Ledarskapet arbetar integrerat.
- En flexibel och lättrörlig organisation där alla inte behöver gör allt, men de som ser möjligheten får frihet att handla, så länge vi rör oss mot målet.

# Coachande arbetsätt

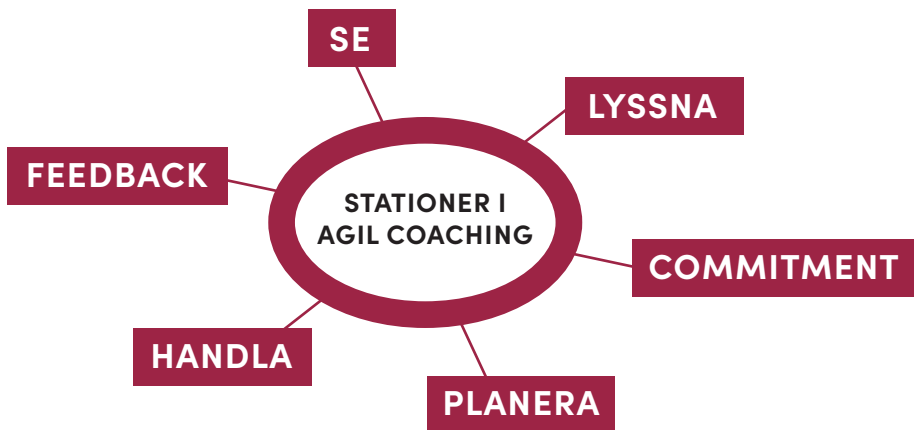
Att vara coachande församlingshandledare innebär främst att lyssna först och tala sedan. Coachen har inte en egen agenda utan tillhandahåller metod och är i första hand inlyssnande. Tillsammans med arbetsgrupp, styrelse eller församling kan coachen löpande sammanfatta var man är i processen och diskutera nästa steg.

## **CENTRALA DELAR I EQUMENIAKYRKANS COACHANDE ARBETSSÄTT**

- Handledaren odlar sin nyfikenhet. Coaching är att ställa frågor, inte ge svar.
- Nyfikenheten leder vidare till aktiv lyssning. Coachen sitter inte i baksätet utan i framsätet.
- Utforska tankar, känslor och idéer.
- Utmana processen att hitta berättelser och metaforer för utvecklingen de står i.
- Löpande sammanfatta vad man hör och åter fråga vart detta leder i nästa steg.
- Visa stöd, empati och förståelse. Coachen är hela tiden delaktig i processen framåt.
- Vid lämpliga tillfällen fira vad man gjort.

Handledaren är inte den som driver processen, det behöver församlingen/föreningen göra. Det behövs någon/några som har koll på processen och initierar samlingar av olika slag.

*Ett sätt att arbeta med agil coaching hittar du sist i det här materialet.*



## *Stationer i Agil Coaching*

Processen i agil coaching går igenom ovanstående stationer. Dessa stationer är att se, lyssna, commitment/besluta, planera, handla och feedback.



### **SE**

Det första som sker i processen är att se var man befinner sig. Här sker en kort kontextanalys där församlingens läge beskrivs. Stationen får gärna förberedas med material om samhället, församlingen samt en blick in i hemsida, eventuella sociala medier och övrigt informationsmaterial. Låt tillfället vara ett möte för berättelser. Vad är det ni ser var och en och hur framträder det tillsammans?

*Vilka frågor vill vi arbeta med?*



## LYSSNA

Stationen Lyssna är att gå djupare in i det man sett. Analysen är gjort men vad är det ni tänker om det? Vad känner ni? Var finns besvikelser och frågor och var finns tacksamhet och stolthet? Om ni skulle välja bibeltexter som stämmer med vad ni sett – vilka texter är det? Låt tillfället landa i ett bibelstudium där gemensam bön och förbön är en naturlig del i stationen. Be för det ni kommit fram till och i samband med det – lyssna till varandra och till Gud för att söka Guds vilja med församlingen där ni finns.

*Vilka frågor blir extra viktiga?*



## COMMITMENT

Nu har vi kommit till stationen där det handlar om att bestämma sig. Beslutet att fortsätta processen och gå in i en mer handlande fas är mer än ett styrelsebeslut. Det är också att överlåta sig till det vi kommit fram till och förvänta sig Guds närvaro i det som sker och i det som kommer. Försök att uttrycka detta i en gemensam vilja – i ett gemensamt commitment som ni formulerar tillsammans.

*Hur vill ni formulera er gemensamma vilja?*



## PLANERA

Nu är det dags att lägga upp lite planer. Men inte för mycket för ni är i en process av Agil Coaching där det handlar om att ta små steg i taget. Försök att utifrån ert commitment formulera vilken riktning ni tänker att processen skall ta.

*Hur kan ett första steg se ut? Ser ni alternativ?  
Vilket skulle kunna vara bra att börja med?*



## HANDLA

Sätt igång! Se till att ni har ansvariga personer med på tåget och börja. Arbeta med delar som går att överblicka i omfång och i tid. Om det kommer att pågå i mer än 3 månader, bryt ner det i mindre delar och stäm av minst en gång i månaden.

*Var börjar ni?*



## FEEDBACK

När ni provat ett initiativ, utvärdera och formulera feedback på det. Svarar initiativet mot riktningen? Behövs justeringar? Se över anteckningar från tidigare stationer som hjälp att komma vidare till nästa steg i ert initiativ.

*Hur skapar ni feedback/återkoppling?*

# Samtalsstruktur

## Guide till samtalsstruktur vid agil coaching

Att ge samtalet en struktur är viktigt för att kunna driva samtalet framåt. Vi föreslår att du arbetar utifrån; ämne, mål, nuläge, alternativ och beslut / handling (kallas också T-GROW).

De här fem stegen kan gå om och om igen i ett samtal, gör dig väl bekant med varje steg, så du kan dem utantill.

Använd öppnande och kraftfulla frågor, frågor som man inte kan svara bara ja eller nej på, utan som kräver ett mer utvecklat, informativt och motiverande svar. Det är frågor som oftast börjar med *Hur? Var? Vad? Vem? eller När?*

Stängande frågor är frågor som ger ja- eller nej-svar. Dessa kan användas för att komma till någon form av beslut eller handling.

### ÄMNE

#### Tydliggör varför man träffas.

Finns det ett problem, en utmaning eller en situation som det här samtalet ska handla om? Det kan vara en komplex situation och svårt för gruppen att beskriva. Våga sortera och ta en sak i taget. Be gruppen att själva skriva upp / rita upp de olika delarna.

- Var börjar vi?
- Vad vill ni förändra?
- Vad önskar ni utveckla?

## MÅL

Första steget är att **klargöra förväntningarna** på och avsikten med i första hand utvecklingsarbetet och i andra hand det aktuella samtalet. För att ringa in vad man ska tala om kan du ställa frågor som tydliggör vad gruppen vill uppnå. Sök så mycket information som möjligt.

Bra frågor:

- Vad vill ni ha ut av/uppnå med samtalet/träffen/ utvecklingsarbetet?
- Är det ett resultat som skall uppnås / någon kunskap som skall läras in?
- Tänk dig att detta samtal är slut och ni går nöjda och glada härifrån. Vilka frågor har ni fått svar på? Vad händer då?

## NULÄGE

**Nästa steg handlar om att kartlägga verkligheten.**

Du som handledare hjälper till att undersöka, klargöra och ringa in utmaningen/problemet. Den grundläggande frågan i detta steg är: hur ser verkligheten ut? För att få svar på denna fråga kan du till exempel ställa följande frågor i samtalet:

- Kan ni kort beskriva problemet / utmaningen?
- Hur ser situationen ut nu?
- Vad behöver ni mest hjälp med? / Hur kom ni fram till att göra just detta?
- Vad har ni gjort hitintills för att nå en lösning? / Vad har fungerat?

## ALTERNATIV OCH MÖJLIGHETER

**Att se alternativ.** Nu kan du försöka hjälpa till att tänka i nya banor. Coaching är att hjälpa andra till självhjälp. Gruppen behöver komma på lösningar och alternativ själv. Din uppgift är att ställa frågor. Exempel på frågor för den här delen i samtalet är:

- Vilka alternativ och möjligheter finns för att nå ditt mål? (Beskriv det som olika dörrar att kika in i.
- Ta alternativen till vägs ände, dvs "Vad händer om..."
- Använd Backspace, dvs om problemet var löst, hur skulle det kännas då? Vilka steg tog ni för att komma hit?
- Byta perspektiv, se utmaningen från olika håll, ditt eget, den andres, samhällets eller liknande.
- Vad tror ni kan vara nästa steg?
- Vad händer om ni inte gör något?
- Anta att det skulle finnas andra sätt att uppnå den effekt ni önskar, vilka skulle dessa kunna vara? (Brainstorming)
- Har ni några mer förslag?
- Vad känns attraktivt i det ni just berättat?

Använd öppnande frågor: *När, Var, Hur, Vem* osv. Upprepa nyckelord och använd tystnaden. Kommentera eventuellt känslorna i rummet; Jag ser att du... Jag hör att du blir...

Efter att ha diskuterat olika alternativ är det dags att ta fram det bästa. Fortsätt att ställa frågor: (Prioritering)

- Vilka är för- respektive nackdelarna med de olika alternativen?
- Vilka skulle ge bäst "resultat" / Vilken effekt skulle det ge?
- Vilka/-en av möjligheterna vill ni prova först?

## BESLUT OCH HANDLING

Låt gruppen fundera över vilka lösningar som är realistiska. Viktigt att låta ansvaret för beslut och handling ligga hos gruppen, det förstärker ni med era öppna frågor; *Vem, Var, När och Hur?*. Exempel på frågor:

- Vad ska ni göra?
- Är du/ni beredda att testa denna lösning?
- När ska ni agera? / Hur ska ni agera?
- Vilka hinder kan dyka upp på vägen?
- Hur vet ni om ni har lyckats?
- Vad blir första steget?
- Vad kan börja nu med en gång?

Det är också här du kan använda frågan "Varför".

Du vill få gruppen att motivera sina steg/utveckling med ett "För att...". Ett tydligt ställningstagande/motiv för förändring eller utveckling.

## *Tänk på!*

### **Öppna och kraftfulla frågor – tar personen någonstans:**

- Vad längtar du efter?
- Vad vill du förändra?
- Vilka idéer vill du testa?
- Vad hindrar dig/er?
- Vad är nästa steg?
  - Använd metaforer, t.ex helikopterperspektiv osv.
  - Låt det bli tyst, uppföljande frågan från dig: berätta mer.

# I korthet

## 4 AGILA VÄRDERINGAR

1. Individer och relationer före verktygen. Kommunikationen är A&O.
2. Värde före analys. Se först och främst till vad som tar skruv.
3. Samverkan före kontrakt. Prioritera relationer som fungerar.
4. Anpassning före planering. Se verkligheten och agera i den.

## FYRA OLIKA PROBLEMMOMRÅDEN

1. Brist på ordning och organisation
2. Verksamhetströtthet
3. Brist på idéer
4. Problem/konflikter i gemenskapen

## ÅTGÄRDER BEROENDE PÅ PROBLEMEN (1-4)

Ofte en av nivåerna som är dominant. Sätt in resurs enligt följande:

1. Skapa organisationsplan. Förenkla och sätt gränser.
2. Gör SWOT för att se styrka/svaghet. Hjälpsamlingen att prioritera.
3. Samla till brainstorm-möte, utred alternativ och möjligheter med "coachfrågorna", sid 10.
4. Kräver samtal om tillit och relationer. Åk på församlingsläger för att söka gemenskapen på nytt. Försök få med de som sällan kommer. Sök förnyad kraft i gemenskapen.

