

Å gjøre mennesker til disipler i en ny tid - fellesskaps- og medarbeiderutvikling

Av Reidar Hillesund

Vi står overfor et paradigmeskifte (endring av et grunnsyn) i forhold til menighetstenkning. Nye generasjoner etterspør nye verdier og nye fellesskapsuttrykk. Ungdomsgenerasjonene og generasjon X er radikale. Radikal er her å gå til røttene i sin fellesskapstenkning. Det er en grundig og gjennomgripende endring vi er vitne til når det gjelder fellesskapsutvikling og medarbeiderutvikling. Vi går fra aktivitet til relasjon, eller fra happeninger til fellesskap. Vi går fra å tenke gudstjeneste / møte til å tenke menighetsfellesskap. Vi går fra tradisjonsstyrte fellesskap til visjons-, hensikts- og verdibaserte fellesskap. Vi går fra fokus på den sterke lederen til et nådegavebasert medarbeiderskap og lederskap. Menighetsfellesskapet er ikke lenger bare bygning, prest og penger, men har en sterkere fokus på fellesskap, tro og handling.

Morgendagens kirke må ha fokus på fellesskap og medarbeiderutvikling og være i dialog med vår tid. Jeg tror endringen kommer til å gå fort. Hva kjennetegner endringen?

Vår tid - en tid i forandring

Vi lever i en foranderlig verden. Endringer skjer på de fleste områder i samfunnet. Tiden vi lever i har fått navnet den postmoderne tidsalder. Det er sagt at ordet "postmoderne" beskriver en verden som "ikke ennå har oppdaget hvordan den skal beskrive seg selv i forhold til hva den er, men bare i forhold til hva den akkurat-nå-har-sluttet å være" (Anderson 2000:339). Denne endringen fra det moderne til det postmoderne utfodrer kirken. La meg først peke på noen trekk som jeg tror har stor betydning for kirken.

Nettverk er i forandring. Den kontinuerlige mobiliteten i samfunnet gjør oss til et *multilokalitetsfolk*. Vi er blitt medlemmer av mange grupper, og vi bor i en flerfoldig livsverden som stadig er i forandring. Vi har et nettverk av venner for enhver anledning, ett nettverk for arbeid, ett for familie og ett for hver ulik fritidsaktivitet.

Relasjonene og familiestrukturene er i forandring. Mange barn og unge har to fedre, to mødre og flere halvsøsken. "Mine, dine og våre barn" beskriver mye av de nye familieforholdene i samfunnet. Samværsformene er i forandring, menneskene i dag lever ikke på samme måte som i går. I dagens samfunnet utvikler barn ulike identiteter etter hvilken "familie" de lever i. Den sosiale koden i én familie vil være forskjellig fra den sosiale koden i en annen. Fra et sosiologiske perspektiv vil da begge familiene fungerer som primærrelasjoner og bryter med tradisjonell rolleforskning.

”Ingen vil binde og forplikte seg lenger,” kommer det ofte som et sukk fra det frivillige arbeidet i vår kirke. Har det sammenheng med at barn ikke lenger har en varig relasjon i livet og ikke lærer relasjonsforpliktelser? Kan vi forvente lojalitet over lang tid til kirkens fellesskap? Må vi tenke nytt om relasjonsforpliktelse?

Identiteten er i forandring. Mennesket og grupper kan skifte identitet i det postmoderne samfunn. Det ble i det moderne samfunnet oppfattet som unormalt. Vitenskapens ”oppdrag” i et moderne samfunn var å skape en fast identitet i mennesket og gruppen. I det postmoderne samfunnet sprenges grenser på en helt annen måte – vitenskapen skal flytte tabuer og ikke kontrollere dem. Mennesket sprenger grenser i ulike retninger. Mennesket kan skifte identitet ved å endre utseende, skifte kjønn, få nye sosiale roller eller ha ulike cyberidentiteter. Unge mennesker tester dop for å få nye erfaringer av hvem en kan være når grensene tøyes. Identitet er i forandring. Det er i dag både en mulighet og en higen etter å skape seg en ny identitet.

Mennesket stiller fortsatt de eksistensielle spørsmålene: Hvem er jeg, hvor kommer jeg fra og hvor går jeg? Når spørsmålene slynges ut i cyperspace, ropes det etter svar. Vi skal ta mennesket på alvor. Som du surfer på nettet, får du svar. På nettet skjer det paradoksale; mennesket kan framstå med en ny identitet, de kan skjule seg bak et ”nickname” og de kan tre inn i menneskers stue for så å forsvinne sporløst. De dukker opp et annet sted i verden, i et annet ærende med en annen personlighet, uten å være synlig. Vi roper etter å bli sett, men samtidig gjør vi oss usynlige in space. Det neste paradokset er at vi aldri har etterlatt oss så mange spor.

Merkevarene er i forandring. Identiteten får større feste i det ytre og produktene vi omgir oss med. Dette fører til en svakere egen identitet. Mennesker opplever en fremmedgjøring i forhold til seg selv, noe som kan føre dem inn i ensomhet. Symbolene, logoene eller varemerkene har vel aldri hatt så stor verdi som i dag. I dag kjøper du ikke et produkt, men en opplevelse og den gode historien knyttet til produktet. Merkevarer gir deg identitet og signaliserer til omverdenen hvem du er og hvem du ønsker å være. Merkene er ikke bare produkter, men ideer, holdninger, verdier og opplevelser (Klein 2001:29). Identiteten flyttes fra mennesket til produktet.

Monopolene og de store institusjonene er i forandring. Samfunnet har beveget seg fra å være et industrisamfunn til å bli et informasjonssamfunn. De store industribedriftene og tradisjonsrike organisasjonene har ikke samme makten og monopol i samfunnet i dag som før. Et internettelskap kan bli priset økonomisk langt høyere enn et stort industrikonsern, for i dag fastsettes gjerne prisen utfra forventet inntekt.

Vår tid gir nye utfordringer for kirken

Mange av verdiene vi finner i vår tid, er destruktive og går på tvers av Bibelens verdier. Samtidig har vi ikke noe ønske om å fokusere negativt på den postmoderne tid, for enhver tid har sine trusler for kirken. Vi tror ikke den postmoderne tid vil volde større skade for kirken enn det den moderne tid gjorde. ”Du skal ikke si: Hva kommer det av at alt var bedre i gamle dager enn nå? Du spør ikke slik om du er klok” (Fork 7,10). Vi tror mer på å forstå verdiene i det samfunnet vi lever i og bringe budskapet om livssamfunn med den levende Jesus Kristus. Oppdraget vårt som kirke er å erstatte mørke med lys (Apg 28,18).

Noen av forandringene fra den moderne tidsalder til den postmoderne tid kan beskrives slik:

Fra forklaring til erfaring. Den moderne tid vektla årsak og observasjon. Postmodernismen vektlegger erfaringen. Tilgangen på kunnskap aldri vært så stor som i den postmoderne tid, men folk finner ikke svaret på sine eksistensielle spørsmål. I den postmoderne kultur er det liten interesse for andrehåndskjennskap til Gud, en Gud som andre har beskrevet eller definert. Erfaring kommer før forklaring. Unge mennesker sier: Vi er ikke interessert i ord. Vis meg livet ditt. Vis meg om du har et åndelig liv, først da er det interessant å følge etter. Fungerer troen din? Kristentro er ferskvare.

Fra ord og fakta til fortellingen. Modernismen vektla ord og vitenskaplig bevisbare sannheter. Postmodernismen vektlegger bilder og kraften i historiene. ”Fortellinger fremkaller følelser og folk vil respondere utfra følelser. Visuelle uttrykk og image har stor plass i mediasamfunnet hvor bildene skifter flyktig. - Jesus taler i lignelser, og gjennom sitt liv forteller han historie. Den største historien i verden for en kristen, er fortellingen om Jesus Kristus som et bilde av Gud. En Gud som ønsker å gjenopprette fellesskap er en fortelling til vår tid, en tid preget av brutte relasjoner og mennesker som er nedbrutte. Jesus ble selv brutt ned for å kunne gjenopprette relasjonene og gi verdighet til mennesker.

Fra én sannhet til mange sannheter. Undersøkelser om ungdomsreligiøsitet viser at det gudsbildet som foreldrene har, i stor grad er blitt overført til barna. Et trekk er også multi-religiøsitet, hvor unge ubevisst setter sammen sin egen tro med innslag fra ulike trosretninger.¹ I dag er trenden i samfunnet at det ikke er én sannhet, men mange sannheter (relativisme). - Kirkens grunnleggende verdier er ikke relative. Kirkens sannhet er personifisert i Jesus Kristus. Jesus sier: ”Jeg er Sannheten”. Det er ingen annen vei for kirken enn å forkynne at Jesus er Sannheten og at han er eneste vei til frelse. Kirken må bevisstgjøre seg sin identitet i Jesus Kristus. Det er kirkens forankringspunkt.

Fra aktivitet til relasjon. Mange fellesskap for unge mennesker endrer seg fra å være aktivitetsbaserte fellesskap til relasjonsbaserte fellesskap. Trenden er at unge mennesker ikke har samme behovet for opprør og protest som foreldregenerasjonen. Unge etterspør nærhet og mennesker som bryr seg. De lar seg ikke lokke bare av aktivitet og hippe stunt. Unge mennesker vil ha ekthet og ærlighet. De avslører raskt fake. På ungdomsfestivaler kan det være flere på lovsangsmøter enn på tradisjonelle konserter. I nye fellesskap, blant unge voksne gis medarbeiderutvikling egenverdi og er ikke lenger bare et middel for å oppnå et mål.

Fra den sterke leder på toppen av et hierarki til delaktighet i ledelse. Det moderne mennesket sier: ”Vi trenger ledere som kan ta avgjørelsene og vise vei for oss.” Det postmoderne mennesket sier: ” Vi vil ta våre egne avgjørelser og vi har et mangfold av valgmuligheter.” Nå vil folk ikke bare bli ledet, men være delaktig i ledelsen. En trend er at nye menighetsfellesskap fokuserer på delt lederskap med en nådegavetenkning.

Fra ordningsstyrtet fellesskap til hensiktsdrevne fellesskap. Gamle måter å organisere fellesskapene på blir erstattet av nye. Kirkens ordninger blir utfordret innenfra. I dag vokser nye fellesskap primært utfra livsprinsippet, og ikke utfra protesten. Menighetsfellesskap må organiseres på nytt. Menighetsfellesskapet blir vår tids fellesskapsform.

Kirken må våge å være kirke. Kirken må slutte å være moderne. Den må opptre i et postmoderne samfunn. **La oss videre fokuser på to forhold som er viktig for disippelgjøring:** fellesskapsutvikling, og medarbeiderutvikling

Fellesskapsutvikling

Nye fellesskap vokser fram utfra et livsprinsipp.

Nye fellesskap basert på bibelens livsprinsipp for fellesskap har gjennom alle tider presset seg fram. Ulike generasjoner kommer sammen på forskjellige måter med forskjellig uttrykksformer. Det gir frimodighet til å tenke nytt. Menighetsfellesskap i morgendagens kirke kommer ikke til å være slik de er i dagens kirke.

Historien har vist at når ”grasrotbevegelser” reiser seg og tar et selvstendig ansvar skjer det ofte nye fellesskapsdannelser. Et eksempel: Normisjon har opplevd at nye forsamlings- og menighetsfellesskap er i senere tid vokst fram utfra livsprinsippet som Storsalen menighet i Oslo, Salem menighet i Trondheim, Norkirken i Bergen m.fl. (www.fellesskap.no). Disse nye fellesskapene springer ut av en grasrotbevegelse, og de utfordrer både etablerte foreningsmodeller og menighetsmodeller i Den norske kirke og Normisjon.

Menighetsutvikling

Et levende menighetsfellesskap er den beste arena for å disippelgjøre medarbeidere og ledere. Gjennom bevisst oppfølging, opplæring, omsorg og selvstendigjøring kan de i standsettes til å gi videre det de har mottatt. Et helhetlig menighetsfellesskap er forskjellig fra et gudstjenestefellesskap. Nye fellesskap må ha fokus på verdier som strekker seg ut over liturgien. Mange kopierer gudstjenesteformer uten å forstå prinsippene som ligger under for å skape et annerledes gudstjenestefellesskap, et menighetsfellesskap. Menighetsutvikling må fokusere på:

- Lederutvikling
- Trosundervisning, formidling av bibelsk kunnskap og bibelsk erfaring
- Nådemiddelforvaltning
- Utrustning og utvikling av medarbeidere og ledere gjennom omsorg og oppfølging
- Fokus på identitet, verdier og visjon
- Sendelse for misjon, evangelisering, diakoni og nyplanting.

Nytt gudstjenestefokus

I vår tradisjon har en sett på gudstjenesten som en aktivitet med presten som den sentrale aktør. I dag ser vi en endring. Vi får en mer relasjonsbasert gudstjeneste, hvor delaktighet og engasjement blir viktige stikkord. Medarbeideres og medlemmers delaktighet i gudstjenesten er et kjennetegn på de nye menighetsfellesskapene. Bak gudstjenesten ligger det en bevisst satsning på utvikling og oppfølging av medarbeidere. I gudstjenesten er nattverdfeiringen, lovsangen, forbønnen og forkynnelsen fire bærende elementer. For å kommunisere med dagens mennesker er det blitt behov for å utvikle nye liturgiske former, bruke moderne musikk og estetikk. Det er lov å stille spørsmålet hvorfor nye menigheter vokser fram. Er det kanskje formen og ikke budskapet i en høymesse som er anstøtet for kirkefremmede?

Nytt menighetsbegrep

Menighetsbegrepet er i ferd med å endre seg. Det kan skape både konflikter og forvirring. Nye fellesskap vokser fram og kaller seg menigheter innen rammen av Den norske kirke. Tidligere ble disse fellesskapene gjerne kalt ungdomsforening, unge voksne fellesskap, hovedforeninger, Thomas-messe eller ung messe. Morgendagen kommer til å se annerledes ut. Nyetableringer av fellesskap blant ulike generasjoner i alderen fra 18-40 år vil i større grad bli definert som menighetsfellesskap. Kirkerettslig kan det ikke kalles menighet (ennå), selv om de åndelig, teologisk og sosiologisk kan defineres som menigheter.

Et eksempel: Normisjons bedehus (IMI-huset) i Grimstad har gudstjenester (G2) med nattverd to ganger i måneden. Fellesskapet fungerer som menighetsfellesskap og har en menighetstenkning som basis for fellesskapsutviklingen. Lederne og medlemmene bruker i stor grad begrepet menighet om fellesskapet. Kirkerettslig kan vi ikke definere G2 i Grimstad som menighet, men både teologisk og sosiologisk kan det defineres som menighet. Et annet eksempel er G2- gudstjenesten i Storsalen i Oslo. Det er et "gudstjenestefellesskap" i Storsalen menighet. Men det er nok riktigere å karakterisere G2 som en menighet i menigheten. Det er i dag fire gudstjenester i løpet av en søndag i Storsalen menighet i Oslo (www.storsalen.no).

Disse fire fungerer på mange måter som egne menighetsfellesskap i forhold til menighetsprinsipper, samtidig som de er én menighet. Storsalen menighet som hovedmenighet er et supplerende og selvstendig menighetsfellesskap innen Den norske kirke.

Menigheter i menigheten

Tiden er moden for nytenkning i forhold til organisering. Vi må søke etter den beste måten å organisere vår kirke og våre menigheter på. Mobiliteten i samfunnet gjør at tilknytningen til det lokale soknet ikke er like sterk som før.

Det at vi får ulike selvstendige menighetsfellesskap innenfor én og samme menighet, er et nytt fenomen i Norge. Vi kan godt diskutere om vi liker det eller ikke, men jeg tror det vil vokse fram fordi et menighetsfellesskap har en livskraft i seg. Menighetsfellesskapene vil måtte leve ved siden av hverandre til gjensidig glede og utfordring, og ikke som vi så ofte tenker; i konkurranse til hverandre.

Menigheter i menigheten er noe annet enn to gudstjenester som blir avholdt i samme kirke. En menighet har et selvstendig lederskap, medarbeiderskap, en tenkning om oppfølging, utrustning og utvikling av medlemmene.

Det er farer og kime til konflikter med en slik tenkning. Men jeg tror vi vil se at det dannes menigheter i menigheten i mange sammenhenger. Hensikten er å vinne flere mennesker, og da er etablering av nye menighetsfellesskap en god måte å gjøre det på. Det vil også bidra til å holde sammen en kirke som går i mange retninger. Ulike typer menighetsfellesskap vil nå lenger ut. Nye menigheter gir flere mennesker en arena til å utvikle disippelskap gjennom medarbeiderskap og lederskap. Ny planting av menighetsfellesskap kan begrunnes misjonsstrategisk og sosiologisk, både i forhold til misjonsbefalingen og som en effektiv måte å nå nye grupper og generasjoner med evangeliet. Vi bør oppmuntre til ny utvikling og planting som en strategisk måte å gjøre disipler på. Vi må ta på alvor kulturen og samfunnet vi lever i, hvor enhetskulturen viker plassen for flere kulturer. Vi kommer til å få generasjonsmenigheter og livssituasjonsmenigheter. Det er mange motforestillinger mot en slik tenkning, og det ideelle hadde jo vært at det hadde vært som før, og at alle kunne samles sammen. Jeg finner ikke tunge nok argumenter for at kirken skal være en motkultur når det gjelder organisering. Argumentet om å vinne nye mennesker veier tyngre enn å bevare den formen som har vært. Så lenge jeg verken finner bibelske eller kirkehistoriske argumenter som er tunge nok til ikke å prøve noe nytt, kan vi ikke la være.

Kirkens vesen

En kirke som et trygg på sin identitet kan være det den er kalt til å være; *en folkeforsamling som hører Herren til – på byens torg* (Hillesund 2002:14). Dypest sett uttrykkes kirkens identitet utfra hvem kirken er i Kristus. Kirkens vesen er den samme til alle tider. Den lokale menighet har sin identitet forankret i Skriften. Samtidig er identiteten særegen i forhold til bestemte mennesker, sted og tid. Ethvert menighetsfellesskap er unikt i den forstand at det er originalt og ikke har sin kopi. Gud skaper ikke kopier, bare originaler. Et menighetsfellesskap

består av en bestemt gruppe ledere, medarbeidere og deltakere som er ulik alle andre fellesskap, det oppstår i et bestemt område og i et bestemt tidsrom. Dette gir et menighetsfellesskap en genetiske kode.

Kirkens organisering

Det ser ikke ut som om det gis en ferdig mal i Det nye testamentet på hvordan kirken skal organiseres. Jesus danner et fellesskap rundt seg av disiplene. Jesus velger Peter til å være leder for kirken. Kirken startet som et levende fellesskap, en organisme hvor forkynnelsen, dåpen og nattverden var bærende elementer. I en artikkel om Den Hellige Ånden i Oldkirken viser Skarsaune til at i Oldkirken skjedde det en drastisk endring. Kirken gikk fra å være en levende organisme til å bli en organisasjon. Endringen skjer ”fra Ånd til organisasjon, fra karisme til embete, fra opplevelse til tradisjon, fra impulsivitet til liturgisk stramhet, fra tro til dogme og fra dogme til ortodoksi” (Skarsaune 1982:94). Opp gjennom historien er det altså menneskers personlige møte med den hellige Gud som har ført til at nye kirkesamfunn og organisasjoner har blitt dannet. Hvordan kirken skal organiseres er det uenighet om hos de ulike kirkesamfunnene. Ordning og struktur er likevel nødvendige, men de hører ikke til kirkens vesen og kan derfor være forskjellige fra sted til sted og fra tid til tid. Felles ordning og struktur skaper ikke enhet. Et fellesskap vil naturlig måtte framstå i en organisert form. Men ordningen og strukturen må tjene kirkens vesen. Kirken er i ferd med å bevege seg fra aktivitet til relasjon, fra tradisjon til opplevelse, fra dogme til tro. Samtidig har bekjennelse, sakramentene og liturgiske elementene en sentral plass. Det er bevegelse i kirken. Kirken blir ikke helt som den var, heller ikke slik den var i Oldkirken.

Medarbeiderutvikling

Et fellesskap som har en atmosfære og strategi for oppfølging, oppmuntring og utvikling av medarbeiderne vil gi grobunn for vekst og reproduksjon. Medarbeiderutvikling og utrustning er en leders viktigste oppgave. Det er disippelgjøring.

Holdninger

Må kirkens og organisasjonenes holdninger til medarbeiderne endres? Vi behandler dem som *leke* – i middelalderen var presten i besittelse av kunnskapen, den *lærde*. - I dag kan hvem som helst hente kunnskap ned fra nettet. Og de fleste har like lang utdanning som presten. La oss ta et eksempel fra næringslivet. Innenfor næringslivet øker fokus på medarbeideren. - De ansatte må behandles som om de arbeider ”ideelt”. - Det eneste som får kapital til å røre seg er talent. Mennesket er unikt i form av talenter og kunnskap. ”I fremtiden blir en medarbeiders viktigste kvalitet at han har tro på det han driver på med”, sier den danske næringslivslederen Jørgen Kunde.

Medarbeideroppfølging et vekstprinsipp

Medarbeideroppfølging er et vekstprinsipp som ofte blir oversett. Den lederen som følger opp medarbeiderne, både ansatte og frivillige, vil sannsynligvis oppleve en vekst i fellesskapet.

Mange fellesskap har gode og vide dører, men de har helt glemt ”å lukke bakdøra”. Det betyr at medarbeidere ikke får en oppgave som er relevant eller i versete fall ingen oppgaver i det hele tatt. Mange gode medarbeidere som har et lederpotensial forsvinner. Der det gis tjenester og oppgaver utfra nådegaver til medarbeidere, øker trivselsfaktoren.

Rekruttering

Hvordan rekrutterer menigheten frivillige medarbeidere? En undersøkelse gjort av kirkerådet i Norge om frivillige i menigheten viser at 25 % som ble spurt om hvordan de ble rekruttert, svarte at de ble rekruttert, av andre frivillige i menigheten. 20% svarte at de ble rekruttert av staben og 16.5 % av menighetsrådet. Bare et lite antall kom og tilbød sin tjeneste.

Det er mange holdninger blant ledere som kan hindre rekruttering. La meg gi noen eksempler: - Jeg kan gjøre det bedre selv. - Jeg gjør det mye raskere selv uten å spørre. - Jeg synes det er vanskelig å få fram nye. - Jeg er redd for å bli overflødig. - Jeg har ikke tid til å istandsette medarbeidere selv om det er viktig. Hvordan preger slike utsagn våre fellesskap?

Tjenesteendring

Vi må ha evighets og livstidsperspektiv på det vi gjør, men det betyr ikke at tjenestene ikke skifter. Et kall til Kristus kan gi seg utslag i ulike tjenester i løpet av et liv. Tidsbegrensede tjenester og avvikling av tjenester bør være en naturlig del av et fellesskaps arbeid, hjelp medarbeiderne videre til å utvikle seg på nye tjenesteområder. Lag avtaler om varighet med medarbeidere og ledere.

Motivering

Motivasjon er viktig for innsatsresultatet til medarbeiderne. Hva som motiverer vil være forskjellig fra medarbeider til medarbeider. Medarbeidere som opplever at de blir satset på og erfarer at de er verdifulle, utvikler ofte en høy motivasjon. Klarhet i visjon og målsetting for arbeidet og for sin rolle i en større sammenheng er avgjørende for å skape motivasjon. Tilbakemeldinger knyttet til egne prestasjoner er viktig for å motivere til utvikling hos medarbeiderne. ”Den som møter et menneske med likegyldighet, innbyr ham til å dø. Oppmerksomhet innbyr ham til å leve,” sier Ole K Lauvlandⁱⁱ. Motivering av medarbeiderne handler om å få mennesker til å leve. Har du ikke tid for motivering, kan du risikere å sitte igjen med ”døde” medarbeidere, sier Lauvland i en undersøkelse om oppstart av G2 i Storsalen. (Hillesund 2002:39). Motivering, oppfølging og evaluering skaper grobunn for nye tjenester og større selvrekruttering.

Oppfølging

Oppfølging – se og bli sett. Mange medarbeidere oppleve en omskrivning av det gamle uttrykket; kom, så og vant, til; kom, overså og forsvant. Mange ledere tror de følger opp sine medarbeidere på en bedre måte enn de faktisk gjør. Er oppfølging av medarbeidere en av lederens blindsoner? Et eksempel fra G2 arbeidet i Storsalen: Medarbeidersamling hver sjette uke og fest hvert semester var med på å riste medarbeiderne sammen på G2. Det å være

medarbeider på G2 var litt ”eksklusivt”, uten at menigheten ble ekskluderende, sier Lauvland. Målet var at medarbeiderne skulle bli sett, og det ble ivarettatt gjennom medarbeidersamtaler. Involvering var viktig ved at medarbeiderne eide og kjente gudstjenesten, sier Lauvland (Hillesund 2002:40).

Evaluering

Evalueringen av gudstjenesten og menighetsarbeidet er en naturlig del av arbeidet. I dag stilles det spørsmål ved gudstjenesten og ledelsen av menigheten med mål om å forbedre kvalitet på gudstjenesten og være relevant i samtiden. To gode spørsmål: Hva fungerte bra? Hva kan *vi* gjøre bedre? I en atmosfære med ærlighet og tro på medarbeiderne virker det som det vokser fram nye tjenester.

Momentum for medarbeiderutvikling

Vi tror at det er momentumⁱⁱⁱ i medarbeiderutvikling som kan utgjøre stor forskjell og være avgjørende for om et fellesskap lykkes eller ikke. Medarbeidere som deltar, får ansvar og opplever å være med på å bestemme over oppgaver og tjenester i et menighetsfellesskap, viser ofte en høy grad av engasjement og lojalitet. Disse forholdene kan defineres ulikt fra fellesskap til fellesskap. Samspill med forhold som motivering, oppfølging og evaluering er også viktig for utviklingen av medarbeidere.

Delaktighet

Delaktighet finner sted når medarbeidere blir gitt en oppgave og deltar i en tjeneste. Medarbeidere som deltar i et fellesskap, og er bevisst sin funksjon og betydning, øker engasjementet. Deltakelse handler om noe dypere enn bare å utføre en oppgave eller aktivitet. Det er viktig at det oppstår et eierforhold til fellesskapet. Et eierforhold kommer gjerne til uttrykk gjennom en ”vi-følelse”.

Ansvarlighet

Ansvarlighet overfor oppgaver og tjenester oppstår når medarbeidere har en reell myndighet og innflytelse på egen tjeneste. De får tildelt et myndighetsområde. Det er viktig for ledere å delegere ansvar til medarbeiderne om de ønsker å utvikle sine medarbeidere. Tillit skaper ansvarlighet. Medarbeidere opplever at noen har tro på dem når de har fått delegert myndighet.

Engasjement

Engasjement er smittende og oppstår gjerne hvor det er en tydelig formidling av visjon, verdier og fellesmål. Engasjement skapes ut fra en grunnleggende tro på arbeidet eller saken en holder på med. Engasjement har høy smittefaktor, derfor vil en leders engasjement være avgjørende for hvordan medarbeiderne vil engasjere seg. En del av engasjementet er å vise glede over arbeidet en driver med. Derfor blir det avgjørende å hente fram ting en har tro på. Hvis en leder prøver å spille engasjert i noe han eller hun ikke egentlig har tro på, bli man fort avslørt. Det er lettere å ”lyve med ord” enn med følelser.

Lojalitet

Lojalitet skapes gjennom tillit, nærhet og et eierforhold med kort vei fra leder til gruppemedlem. Lojalitet kan ikke bli introdusert eller bare rullet ut. Lojaliteten skapes over tid gjennom holdningsendring og tillit. Lojalitet og overgivelse er et toveis forhold.

Vi har berørt noen forhold som er vanskelige å definere tydelig, men som har verdi for hvordan menigheten lykkes i utviklingen sin. Vi finner at dette også er forhold som er viktige for lederskap og medarbeidere i vår tid. Delaktighet og ansvarlighet er viktig for å skape engasjement og lojalitet i et menighetsfellesskap. I menighetene er det disse verdier som igjen skaper identiteten og selvforståelsen. I rammen av det allmenne prestedømmet og den nådegavebaserte tjenesten kan disse forholdene gis rom i nye menighetsfellesskap.

Forny lederidealet!

Skimter vi konturene av et nytt lederskap i kirken? Et tjenende og utrustende lederskap som viser vei i et landskap i kontinuerlig endring? Et nådegavebasert lederskap som har større muligheter til å utvikle et mangfold av gaver og tjenester. Et bibelsk lederideal kan defineres som følgende: Et tjenende og utrustende lederskap som går foran og viser vei (Hillesund 2002:46). Et slikt lederideal gir forsamlingen og menigheten fokus på tjeneste og relasjon. Jesus utøver et tjenende lederskap (Joh 13,14-17).

Et kristent lederskap har et mandat, et oppdrag og en hensikt. En leders mandat er knyttet til Kristus, oppdraget er å lede mennesker til Kristus. Hensikten er å utruste mennesker på en slik måte at kirken vokser og nye mennesker blir frelst. Lederskap utøves ut fra utrusning og funksjon og ikke bare ut fra stilling og posisjon. Ledere velges ut fra nådegaveutrustning, personlig integritet, karakter og åndelig utrustning.

Se framover!

Vi lever i samfunn i rask endring. Vi tror på å forstå verdiene og utfordringene i det samfunnet vi lever i og bringe budskap om livssamfunnet med den levende Jesus Kristus. Oppdraget vårt som kirke er å erstatte mørke med lys og være kirke i vår tid. Våre fellesskap må gjenspeile vår tid gjennom en kontinuerlig fornying av musikalske, liturgiske og estetiske virkemidler. Fellesskap må organiseres på en hensiktsmessig måte. Kirkens forkynnelse må være både kulturelt relevant og samtidig presentere et kompromissløst budskap om hvem Jesus Kristus er og hva han har gjort.

Et levende menighetsfellesskap er den beste arena for disippelgjøring. Et fellesskap som har en atmosfære og strategi for oppfølging, oppmuntring og utvikling av medarbeiderne vil gi grobunn for vekst og reproduksjon. Medarbeiderutvikling er disippelgjøring og derfor en leders viktigste oppgave.

Litteraturliste

- Anderson, Walter Truett, 2000. *Det nye selvet, identitet i det 21. århundre*. Oslo: H. Aschehoug & Co, (W. Nygaard)
- Hillesund, Reidar 2002. – *vi er kirken! Menighetsutvikling i vår postmoderne tid*. Oslo, Kompendium eget opptrykk.
- Klein, Naomi 2001. *No Logo: Med merkevareterroristene i sikte*. Oslo, Forlaget Oktober as.
- Kunde, Jesper 2001. *Corporate Religion*. Oslo, Hegnar Media.
- Skarsaune, Oskar 1982. Ånden som gjør levende. Om Den Hellige Ånd i Oldkirkens tro og liv, i Lars Østnor, red. *Jeg tror på Den Hellige Ånd. Vår lutherske kirke i møte med den karismatiske utfordring: 94-106*. Oslo, Gyldendal Forlag.

Reidar Hillesund, Can Philol. Jobber med fellesskapsutvikling og lederutvikling i Normisjon i Norge. Et av prosjektene finnere dere på www.fellesskap.no. E-post: reidar.hillesund@normisjon.no

ⁱ Hovedoppgave av Jeanine Brenna om tenåringsreligiøsitet, og undersøkelse av Uwe Siemon-Netto om Teens feel spiritually lonely.

ⁱⁱ Ole Kristian Lauvland, var den som hadde hovedansvaret for oppstartingen av G2 gudstenestene i Storsalen i Oslo

ⁱⁱⁱ Et momentum er et endringspunkt som skaper den store forskjellen. Vann koker ved 100 grader, men er fremdeles bare varmt vann ved 99 grader. Én grad, en økning på mindre enn en halv prosent, kan skape forskjellen mellom varmt vann og kokende vann. Én grad ekstra i en kjele kan gi nok kraft til å flytte et tog på mange tonn.