



Gunnar Elstad:

Hvordan lære opp nye ledere?

Utlagt på www.sjelessorgogveiledning.no

Det er forbausende få kristne ledere som selv har opplevd å få personlig og systematisk opplæring i de oppgavene de står i. De fleste begynner bare i en jobb eller tjeneste, finner ut av tingene etter hvert, og gjør det de skjønner at andre har gjort før dem. Tilsynelatende klarer de fleste seg ganske bra.

Det er altfor mange eksempler på at vi kaller folk inn i oppgaver og bare overlater dem til Gud og seg selv. Det er først når de har gjort en tabbe de blir kalt inn på teppet.

Det er flott at folk får prøve seg på både det ene og det andre. Vi må bare ikke tro at dette er det samme som opplæring.

Jesus arbeidet langt mer målbevisst med lederopplæring. Selv om han kom for å frelse hele verden, prioriterte han samværet med 12 disipler (læregutter). De hørte hva han sa, og de sa hva han gjorde. Han var rett og slett sammen med dem. Etter et par år lot han dem overta for seg.

Vi kan undre oss over hans dristighet.

Paulus arbeidet på samme måte.

Han fant Timoteus på sin andre misjonsreise, tok ham med seg, lærte han opp, sendte han ut på oppdrag, og møtte ham igjen. Etter hvert ble Timoteus leder for menigheten i Efesos.

Dette er et bibelsk prinsipp. De som har Ordets tjeneste skal nettopp "utruste de hellige så de kan utføre sin tjeneste" (Ef 4,12). En leder skal utdanne og utruste nye ledere. Det kan vi imidlertid ikke gjøre bare ved å sitte bak et skrivebord, stå på en talerstol eller være med i et styre eller en komite.

Christian A. Schwartz har i sin bok "Naturlig kirkevekst. Åtte kvaliteter ved sunne menigheter" nettopp påvist at menigheter som vokser har et "utrustende lederskap".

De vi først og fremst skal tilby opplæring er dem som har lyst til å bli lært opp er motivert for å bli dyktiggjort til tjeneste. Der lysten og motivasjonen mangler, blir det minimal fremdrift. Det er heller ingen vits i å prøve å lære opp dem som føler at de allerede kan og mestrer de fleste oppgaver.

Andre viktige trekk ved gode lederemner, er:

De må ville noe. Det bør være folk som ser ut til å ha en viss drivkraft i seg både til å vinne nye og til å bygge et kristent fellesskap. De bør ikke være av den sorten som gir opp så snart de møter hindringer på veien.

Personligheten er også av stor betydning. Det bør være folk som trekker andre til seg. De som har mest talent for å støtte folk fra seg eller fornærme dem, vil sjelden vinne mennesker og bygge fellesskap.

Karakteren er også viktig. Erfaring viser at karakteren vår er noe av det vanskeligste å forandre. En person som i utgangspunktet har vanskelig for å prioritere, ikke holder avtaler, kommer med halve sannheter, flykter fra vanskelige situasjoner, og lignende, vil etter all sannsynlighet sitte fast i slike mønster i lang tid framover - i alle fall dersom vedkommende ikke innrømmer at dette er et problem og aktivt søker hjelp til å komme inn i et annet mønster.

Så må vi spørre om vedkommende har de **natur- og nådegaver** som trengs for akkurat den tjenesten vi ønsker å utdanne ham eller henne til. Selv om Gud fremdeles kan utruste med nye gaver, er det dumt av oss å kalle noen som overhodet ikke ser ut til å ha evner og anlegg for det vi ønsker at de skal gå inn i.

Erfaring er alltid en fordel. Men erfaring er ikke det viktigste når vi ser oss om etter nye lederemner. Det er nemlig bare en måte å få erfaring på: En må starte uten erfaring.

Bibelen har også visse kriterier for hvem som bør utfordres til lederskap (1 Tim 3).

I kristne sammenhenger har vi en slem tendens til å legge mest merke til dem som ikke gjør så mange åpenbare feil, kommer på møtene og har de rette bekjenskapene. Dersom de av og til også sier det samme som viktige autoriteter har sagt før, får de en ekstra bonus.

Problemet er bare at du kan oppfylle alle disse kriteriene uten at det er så mye drivkraft i deg. Det kan hende du ikke gjør så mange feil bare fordi du egentlig gjør svært lite.

Når vi ser etter nye ledere, må vi ikke først og fremst se etter dem som ikke har gjort feil. Vi må heller se etter dem som allerede har god kontakt med andre mennesker, skaper et miljø rundt seg, tar initiativ og tør noe som andre ikke tør.

Spørsmålet er bare hvor mange ledere som tør nærme seg disse og tilby dem opplæring. Vi har dessverre en slem tendens til ikke å velge medarbeidere som på ett eller annet område overgår oss selv.

Hvordan lære opp ledere?

Det er ingen fasit på dette spørsmålet. Likevel kan vi si noe, både ut fra det Bibelen sier og det fremstående ledere har erfart.

- Be for den som skal læres opp. Be om at Gud både utdanner og utrufter vedkommende med sine gaver. Be om at du får kjærlighet til den du skal lære opp. Be om at Gud hjelper deg til ikke å forme en kopi av deg selv, men at du får bidra til at den andre får blomstre og videreutvikle den personligheten og de gavene Gud har gitt ham eller henne.
- Vær sammen med den du skal lære opp. Snakk sammen både om det personlig forholdet til Gud og den konkrete tjenesten dere står i. Be sammen. Av og til kan det være nyttig å være sammen sosialt også.
- Vær sammen i felles tjeneste. Er det en forkynner som skal læres opp, så vær sammen om forkynneroppgavene. Er det en evangelist, så gå sammen ut i evangelisering. Er det en gruppeleder, så led en gruppe sammen. Det går til og med an å lære opp sjelesørgere ved å ta dem med inn i sjelesorgoppgavene du har. Evaluer det dere har gjort - og våg selv å bli evaluert av den du lærer opp.
- Pass på at den du lærer opp også får oppgaver på egen hånd. Det skal være vesentlig oppgaver, ikke bare de du selv ikke vil ha eller synes er uviktige. Gi ham eller henne anledning til å finne sin egen stil og gjøre egne erfaringer
- Studer Guds Ord sammen. Du kan lære din disippel noe, og din disippel kan lære deg noe.
- Lær noe sammen. Ta den du skal lære opp med deg på kurs og konferanser der du også bare er deltaker. La aldri den du skal lære opp få inntrykk av at du tror du er utlært og at det ikke finnes andre ledere som du kan lære noe av og få veiledning fra.
- Det du krever av den du skal lære opp, må du også kreve av deg selv. Fristelsen til å legge større byrder på andre enn vi selv er villig til å bære, må vi ikke undervurdere.
- Det beste som kan skje er at den du lærer opp blir enda dyktigere enn deg på visse områder. Bestem deg for at du skal glede deg over dette og heie vedkommende fram. Og når du ikke har mer å lære bort, skal du kunne oppmuntre til å finne andre lærere som kan følge ham eller henne videre.

En som selv har fått god opplæring, vil ikke bare fungere bedre i tjenesten. Han eller hun vil også vite atskillig om det å lære opp nye ledere og oppmuntre dem til igjen å lære opp nye.