

Mellom Ideal og virkelighet.

Viktige spenninger.

FESTTALENE OG HVERDAGEN. Det er et stort og betydningsfullt arbeid vi står i, det har lange og gode tradisjoner og det er ingen tvil om at det har hatt en enorm betydning både for enkeltpersoner og hele vår kultur. Og selvfølgelig har vi eksempler på at mennesker kommer til tro, at vekkelsens tid ikke er forbi og at Den Hellige Ånd virker med sin kraft iblant oss. Jo, det kjennes godt å stå i en så rik sammenheng - i alle fall de første timene etter at vi har hørt en festtale.

Men når vi står på jernbanestasjonen i Nærby og de som er ansvarlige for arbeidet på stedet har glemt å hente oss, når formannen ikke har prioritert styremøtet vi har reist 15 mil for å være med på, når bare 10 mennesker støtter opp om møteaksjonen og ingen av dem ser ut til å være genuint interessert, og når vi den siste uka får beskjed om at ytterligere fire foreninger har måttet nedlegge arbeidet, da skal det mer enn en festtale til for å muntre oss opp. Da kan vi enten begynne å drømme oss tilbake til gamle dager eller overveie om vi trenger omskolering til et mer framtidsrettet yrke.

Vi er heldigvis ikke de første som har problemer fordi "alt var så meget bedre før". Da jødene endelig hadde bygget opp templet etter hjemkomsten fra eksilet, var templet så ynkelig at de som hadde hørt om Salomos praktfulle tempel, gråt. Profeten Haggai sa til folket: "Er det ennå noen igjen av dere som har sett hvor herlig dette huset var før? Og hva synes dere om det nå? Ser det ikke smått ut?" (Hag 2,3). Profeten tar nesten ordet ut av munnen på oss, for det er akkurat slik vi opplever vår egen situasjon. Men da blir vi kanskje også lydhøre for fortsettelsen: "Vær frimodig...Gå og arbeid for jeg er med dere!...Min Ånd bor iblant dere. Frykt ikke!" (Hag 2,4-5). Hvem sa forresten at alt var så meget bedre før? (Se Forkynneren 7,10)

Det er en spenning mellom hvordan ting "er" og hvordan de "burde være". Spenninger er alltid slitsomme. Men vi kommer ikke unna dem. Vi må lære å leve med dem!

VÅG Å VÆRE LEDER ! Det er ikke lett å stå fram som leder - av mange grunner. De siste årene har vi blitt skeptiske til ledere fordi vi har møtt så mange ledere som har sviktet eller vært uærlige. Så har vi fått et demokrati-ideal i retning av at alle skal være med å bestemme alt (det er vanskelig nok å velge en leder for bibelgruppa). Janteloven sier dessuten at det er galt å stikke seg fram. Og en misforstått kristen ydmykhet sier seg fort enig med janteloven.

Timoteus var en ganske ung leder, og det var nok mange som mente at han derfor burde holde en lav profil. Men Paulus formaner ham: "La ingen forakte deg fordi du er ung, men vær et forbilde for de troende i ord og gjerning, i kjærlighet, troskap og renhet...Forsøm ikke den nådegave som er i deg, den du fikk på grunnlag av profetiske ord, da de eldste la sine hender på deg" (1 Tim 4,12-14).

Den kristne lederen trenger kanskje først og fremst oppmuntninger av denne sorten:

- * Våg å ta initiativ! Ikke vent til andre gjør det, for det kan ta altfor lang tid. Stikk deg fram på den måten at også andre tør å stikke seg fram.
- * Våg å holde kursen! La andre oppleve at du beveger deg mot et mål. Du kan ikke tvinge noen til å følge deg, men er du selv målbevisst, øker sjansen for at noen kommer etter.
- * Våg å si i fra! La andre få vite hva du forventer av dem (Selvsagt forventer du noe!). Gi konstruktiv kritikk slik at dine medarbeidere synes at de lærer noe og vokser på det.

- * Våg å holde fram Bibelens lære og idealer! Ikke lat som om du selv har nådd opp til idealene, men vis at du gjerne vil være på vei mot dem.
- * Våg å tro at du kan gi andre mennesker oppmuntring, støtte og hjelp - og en kjærlig formaning når det trengs! Ikke trekk deg unna fordi du tror at andre kan gjøre dette så meget bedre. Vi blir selv sårbare når vi nærmer oss andre, men sårbarehet må ikke bli en unnskyldning for å trekke seg.
- * Våg å være leder også når andre er sterkere eller flinkere enn deg! Vi føler oss som regel forholdsvis trygge når vi skal være ledere for noen som har færre kunnskaper, mindre erfaring eller dårligere ressurser enn vi selv. Derimot er vi ofte redder for likemenn - og enda reddere for dem vi opplever som sterkere enn oss. Vi har også ansvar overfor disse siste.

ADMINISTRASJON. En har ikke vært lenge i en tjeneste før en oppdager at det følger en god del administrasjon med oppgavene. For mange virker denne delen av tjenesten heller lite "åndelig".

Bibelen lærer oss ikke så meget om administrasjon. Men den lærer oss i alle fall noe. Da apostlene hadde behov for å frigjøre seg fra matutdelingen for å få tid til forkynnelsen, overgav de ansvaret for utdelingen til diakoner. Men matutdeling var ikke "bare" administrasjon. De som skulle ha denne tjenesten, skulle være "fylt av Ånd og visdom", og de ble bedt for med håndspåleggelse (Apg 6,3 og 6).

Paulus nevner også at en skattet forkynner så det nødvendig å arbeide med økonomi (2 Kor 8, 18-20). Økonomisk uorden er dårlig reklame for evangeliet!

Administrasjon er viktig fordi den skal legge forholdene til rette slik at mennesker kan komme sammen og høre Guds ord, forbli i en menighet og få den hjelpen og støtten de trenger. Predikanter har overhodet ingen grunn til å se med forakt på dem som "bare" driver med administrasjon. Mange ville bli direkte forbløffet dersom de f.eks. fikk vite hvor mange som arbeider med administrasjon under Billy Graham's aksjoner.

En leder må lære seg å delegere oppgaver. Men det betyr ikke at lederen selv helt kan stikke av fra administrative plikter.

- * En kan nemlig delegere oppgaver, men en kan ikke delegere ansvar på den måten at en selv blir uansvarlig.
- * En må selv ha en betydelig oversikt over det arbeidet som bør gjøres før det blir meningsfylt å delegere og ansette medarbeidere.
- * En har ansvar for at medarbeiderne får den nødvendige oversikten, har målsetningen med arbeidet klart for øyet (hvorfor en skal gjøre hva) og får adekvat opplæring. En leder som delegerer oppgaver, må regne med å bruke ganske meget tid sammen med sine medarbeidere. I innledningsfasen kan dette til og med gjøre lederens arbeidsbyrde større, ikke mindre.
- * Lederen må sørge for at alle som har fått overdratt en oppgave, føler at de er med i teamet og arbeider mot et felles mål. Der dette skjer, får en slitesterke medarbeidere over flere år. Der dette ikke skjer, blir det ensomt å være medarbeider, en mister motivasjonen og slutter.

Idealer og forventninger

IDEALER: Idealer er i utgangspunktet noe positivt. De skal være så høye at vi må strekke oss for å nå opp til dem. I gamle

dager fikk barna klær som var for store til dem. Klærne skulle være til å vokse i. Idealer skal også være til å vokse i, ellers stagnerer vi.

Men når avstanden mellom idealene og virkeligheten blir for stor, kan vi lett forstrekke oss.

Noen kommer i skade for å betone idealene i den grad at de mister kontakten med virkeligheten og benekter sine skyggesider. Uten at de egentlig vil det, ender de i hykleri - både når det gjelder rettroenhet og from livsførsel. Det er slitsomt med et slikt rollespill. Dessuten er det psykisk usunt. I verste fall kan det føre til dobbeltliv.

Andre havner i den andre grøfta og møter ethvert ideal med skepsis og virker lite motivert for å strekke seg. Kanskje må de i tide og utide demonstrere at de er "vanlige mennesker". For noen blir det et poeng å vise at de verken har sterkere tro eller bedre livsførsel enn andre.

En rett balanse består i at vi bekjenner våre idealer uten å miste forankringen i virkeligheten. Det skal være en spenning mellom idealer og virkelighet. Spenningen kan være slitsom. Men den er sunn, og vi vokser på den.

Når det gjelder idealer, må vi stille oss følgende spørsmål:

- * Hvilke idealer er det Bibelen stiller opp for oss når det gjelder liv og tjeneste? (Disse idealene kan vi ikke la være å ta hensyn til.)
- * Hvilke idealer har vi fra oss selv, og hvilke har vi fra andre mennesker? (Disse idealene kan vi vurdere, og de vi ikke finner realistiske eller hensiktsmessige, kan vi kvitte oss med.)
- * Hva er det første skrittet vi må ta for å komme nærmere de idealene vi tror vi skal ha for livet og tjenesten?

FORVENTNINGER er også noe positivt. Det ville være trist om ikke vi selv og andre hadde forventninger til oss.

En ivrig pensjonist engasjerte seg langt mer i det kristne arbeidet enn barna syntes var naturlig. Et av barna skrev et brev hjem og sa noe i retning av "Du kan da skjønne at det ikke er noen som kan forvente noe av deg i din alder". Pensjonisten ble, forståelig nok, ikke glad for en slik oppmuntring.

Når folk ikke lenger kan forvente noe av oss, er det smått stell. Problemet er bare at det er så mange som forventer noe av oss, og de forventer ikke alltid det samme. Gjør vi det en gruppe forventer, blir en annen gruppe skuffet - og omvendt. Mange har dessuten helt urealistiske forventninger.

Når det gjelder forventninger, må vi stille oss disse spørsmålene:

- * Hvem er det som forventer noe av meg? Og hva forventer de? (Både ektefellen, familien for øvrig, arbeidsgiveren, medarbeiderne, vennene og det kristne fellesskapet forventer noe. Kanskje har jeg også altfor store forventninger til meg selv.)
- * Hvilke forventninger er klart uttrykt, muntlig eller skriftlig? (Hva står det f.eks. i arbeidsinstruksen.)
- * Hvilke forventninger er der, men uten å være klart uttrykt? (Ofte forventes det av en kontorsekretær at hun skal koke kaffe til lunchen, men dette står ikke i instruksen.)
- * Hva tror jeg andre forventer, uten at de verken har sagt eller tenkt at jeg skal leve opp til slike forventninger? (Kontorsekretæren tror selv at det er hennes oppgave å koke kaffe, men egentlig er det ingen som forventer det av henne.)
- * Hvordan kan jeg si klart ifra om hva andre kan forvente av meg og hva de ikke kan forvente?

De sterkeste forventningene kommer ofte fra oss selv. Men det er likevel nyttig å kartlegge hvilke forventninger arbeidsgiveren, medarbeiderne, menighets- og foreningsmedlemmene og familien vår har. Når vi har gjort det, er tiden inne til å finne ut hvilke

forventninger vi har mulighet for å innfri og hvilke vi ikke kan innfri. De urealistiske forventningene må vi ta et oppgjør med.

Så må vi lære oss til å si fra så snart vi merker at noen forventer mer av oss enn vi maktet å innfri. På den måten kan vi komme til å skuffe noen. Men vi skuffer dem like mye dersom vi lar være å si fra og i det skjulte lar være å oppfylle forventningene. Dette siste gjør vi når vi stadig utsetter arbeidsoppgaver, unnskylder oss med at vi ikke har fått tid, stadig må si at det dessverre kom noe i veien, o.l. Klare ord er det enkelt å forholde seg til. Unnvikelser er det vanskelig å forholde seg til.

Stillingsinstruksjoner bør si klart ifra om hvilke forventninger arbeidsgiveren har når det gjelder arbeidsinnsats, prioriteringer o.l. Den må være slik at den ansatte slipper å lure på om det står noe mellom linjene og om det forventes noe ut over det som er uttrykt i klartekst. Forventninger som bare ligger i lufta, må unngås.

BEHOV. I menigheter og fellesskap vil det være så mange og så store behov at ingen enkeltperson har noen som helst mulighet for å tilfredsstille dem. Det kan f.eks. være så mange en-somme at presten ikke har noen mulighet for å besøke dem alle. Til og med en besøksgruppe kan få vanskeligheter med å dekke behovet. Eller en enkeltperson kan ha et så stort behov på ett eller annet område at det rett og slett ikke er realistisk å tro at det kristne fellesskapet helt ut kan tilfredsstille det. Det er f.eks. ikke så lett å hjelpe alkoholikere og stoffmisbrukere.

En kristen arbeider må lære å innse at han eller hun ikke har noen mulighet for å dekke alle behov, eller dekke et behov fullt ut. Ofte er det behov for et hav av omsorg, mens vi bare har noen dråper å bidra med. Men disse dråpene er viktige nok.

Vi må ikke love noen et hav når vi bare har dråper. Men vi kan love bort dråpene! Andre må kunne regne med oss, så langt vi har mulighet til å stille opp. Og vi skal strekke oss langt når det er på sin plass. Dersom vi aldri stiller opp og aldri strekker oss langt, har vi antakelig grunn til å ha skyldfølelse. Men får vi skyldfølelse fordi vi ikke maktet å dekke alle mulige behov, har vi en uhenksommessig skyldfølelse.

I andre sammenhenger har vi kommet inn på at vi selv også må regne med å leve med en del udekkede behov. Det hører med til livet.

Å innrømme behov:

Viktige menneskelige behov styrer oss enten vi vet om dem eller ikke.

- * Vi har behov for tilhørighet og trygge relasjoner til andre. Når dette behovet ikke er rimelig tilfredsstillt, oppstår ensomhetsfølelse og utrygg selvfølelse. Lengselen etter nærhet og fellesskap er en av de aller sterkeste drivkreftene i livet vårt. Når vi blir såret og sviktet av mennesker som betyr noe for oss, gjør det ofte mer vondt enn vi vil innrømme. De fleste bærer med seg en del av denne smerten fra fortiden.
- * Vi har behov for å føle at vi duger og gjør en god jobb. Vi har behov for anerkjennelse og en følelse av at vi er be-trodd et visst ansvar.

Disse behovene er der - selv om mange prøver å bagatellisere dem eller benekte dem. Og når vi ikke tør å tilfredsstille dem direkte, prøver vi å tilfredsstille dem indirekte og fordekt. Vi kan til og med gjøre det ved å gå inn i lederoppgaver.

- * Vi går inn i oppgaver for å få sårt tiltrengt anerkjennelse, oppmerksomhet eller kjærlighet.
- * Kanskje håper vi at oppgavene vi går inn i, skal få alle våre problemer til å forsvinne. Unge som begynner på bibelskole, har påfallende ofte forventninger om at en slik skole skal gjøre dem til bedre kristne og hjelpe dem til å oppleve mer seier i kristenlivet. De kan bli forvirret og skuffet når de føler at dette ikke skjer. På samme måte kan vi ha urea-

listiske forventninger om at en lederoppgave vil gjøre oss til bedre kristne. (At mange har opplevd at tjenesten har vært med på å bevare dem hos Gud, er en annen sak.)

- * Vi går inn i lederoppgaver fordi vi, kanskje ubevisst, håper å få en sårt tiltrengt identitet. Dersom vi er utrygge sammen med andre, kan vi faktisk "flykte" opp på en talerstol fordi vi føler oss tryggere der. Det gir trygghet å representere noe. Vi får en posisjon. Vi blir lagt merke til. Vi får en god følelse av å bety noe for andre. (En annen sak er det at Gud kan kalle og bruke utrygge mennesker, 1 Kor 2,1-5. Da er det ikke snakk om å "flykte" inn i en lederrolle.)
- * Vi kan gå inn i en oppgave fordi vi innerst inne har et ønske om å dirigere, styre og ha makt over andre. Eller vi ønsker å få et bevis for at vi er sterke.
- * Vi kan bli ledere fordi vi ser det som et middel til å få kontakt med andre. Føler en seg litt ensom og har vanskelig for å få menneskelig kontakt på uformelt vis, kan en ty til den formelle kontakten som et tillitsverv gir. Føler en seg utrygg på andre, kan det gi et slags "overtak" å nærme seg ut fra en lederposisjon.

Fasade og skygge.

En kristen leder ønsker ofte - med rette - å være et forbilde for andre.

Veien fra idealisme til hykleri er imidlertid ikke lang. Nettopp en som er ivrig etter å være et godt forbilde, kan komme i skade for å bygge en fasade og skjule, benekte eller fortrenge problemer, svakheter, synder og tvil.

Bak fasaden vår, er det nemlig alltid en skygge. Der finner vi både ufullkommenhet, skrøpeligheit, ond vilje og meget mer.

Vi kan faktisk finne sider og tendenser som overrasker oss og til og med skremmer oss. Vi kan finne et villdyr, en heks, et troll, en morder, en horkarl, og meget annet. Skjønnlitterære forfattere har ofte skildret skyggesidene og det helt irrasjonelle i oss mennesker.

Et sunt menneske har litt innsikt i sine skyggesider. Det har sett noe av synderen, villdyret og heksen. Det vet at det ikke alltid handler fornuftig.

H. C. Andersens eventyr "Skyggen" forteller oss noe om dette.

Det skildrer en mann som helt fra starten av hadde et godt forhold til skyggen sin. Der mannen gikk, fulgte skyggen med. De to var gode venner og uatskillelige.

Men så en dag ble plutselig skyggen borte! Mannen vandret skyggeløs omkring mens skyggen var ute på egen hånd.

Like overraskende kommer skyggen en dag tilbake. Det blir et hjertelig gjensyn. Og de to blir enige om å følges ad igjen.

- Det er bare en ting, mener skyggen. - Ville det ikke være rimelig om det nå var mannen som fulgte skyggen siden skyggen før hadde vært den som fulgte mannen?

Og mannen var en rimelig mann. Han gikk mer enn gjerne med på forslaget.

Eventyret ender ikke godt.

Når skyggen tar makten, må det gå galt. Den fører mannen inn i den ene ulykken etter den andre.

Moraleen i eventyret skulle være åpenbar. Skyggeløse ledere er farlige - og står utsatt til for fall.

Jo mer vi ensidig strever for å vedlikeholde fasaden, desto mer sannsynlig vil noe av dette skje:

- * Vi får angst for å slippe andre inn på oss. Vi tar ikke risikoen på at noen oppdager hva vi skjuler.
- * Dermed blir vi ensomme. Mange våger ikke engang å slippe sin ektefelle helt innpå seg.
- * Så blir vi trette. Det skal nemlig mye energi til for å vedlikeholde en fasade.

* Frimodigheten blir etter hvert mindre. Innerst inne vet vi om misforholdet mellom det indre og det ytre.

* Vi blir mer og mer redde for selv å gå til veiledning og sjelesorg og åpne oss helt til bunns.

Synden er bare en del av skyggen vår. Skyggen er meget mer enn det.

Den er også de sidene vi ikke viser fram - eller har vanskelig for å vedkjenne oss. Den kan f.eks. romme et nærhetsbehov, angst vi ikke vil vedkjenne oss, aggresjon, tvil - eller en fortid vi ikke vil at andre skal vite om.

Når skyggen ikke erkjennes og får navn, kommer den ofte ut i indirekte og forvrengt form:

* En sjelesørger som ikke vedkjenner seg sin ensomhetsfølelse og sitt behov for nærhet, kan lett la sjelesorgen bli en tilfredsstillende for nærhetsbehovet.

* En forkynter som føler seg underlegen, kan kompensere for dette ved å opptre på en talerstol. Usikkerhet kan kompenseres ved skråsikkerhet og autoritær oppførsel.

* Nøysomhet kan skjule en veldig opptatthet av penger og rikdom.

* Stor aktivitet kan skjule latskap. En bruker så mye tid på de oppgavene en liker at en ikke "får tid" til dem en ikke liker.

Det som ser ut som fromhet, behøver ikke å være det. Alt som gir hjelp til å benekte skyggen, er ikke en ekte fromhet. Falsk fromhet gir seg ofte uttrykk i

* dogmatisme. Vi gjemmer oss i et læresystem.

* ritualisme og disiplin. Vi stiver oss opp fordi vi ubevisst er redd for at vi skal falle sammen.

* opplevelser. Sterke følelsesmessige opplevelser virker som rus og bedøvelse.

* tillitsverv og oppgaver. Den arbeidsnarkomane nyter også en rus som døyver smerte.

Dette må ikke forstås i retning av at dogmatikk, disiplin, opplevelser og tillitsverv er noe negativt i seg selv. Det er bare negativt i den grad det brukes som et forsvarssystem mot personlig usikkerhet og vonde følelser.

Noen er så redde for å møte seg selv at de gjør seg immun både for ros og kritikk.

De avviser ros - fordi de er redde for stolthet.

Da har de kanskje lettere for å lytte til kritikk?

Nei, slik er det heller ikke! Kun Gud, ikke mennesker, vil de ha som sin dommer!

Dette er ikke uten videre et tegn på modenhet. Paulus kunne nok si "For meg betyr det ingen ting om jeg blir dømt...av noen menneskelig domstol...Herren er det som dømmer meg" (1 Kor 4,3-4). Men altfor mange umulige ledere og talere har brukt dette skriftstedet som skjold mot meget berettiget kritikk.

Den skyggen vi ikke lenger er oss bevisst, blir ofte særlig sterk i de situasjonene der vi er mest redde for å oppdage den, f.eks. når vi skal holde andakt, når det er bønnemøte eller når vi har personlig andaktsstund.

Kristne med mye uerkjent aggresjon, kan f.eks. få en sterk trang til å banne i kirken. En forkynter som ikke har bearbeidet og vedkjent seg sine seksuelle følelser, kan bli plaget med sterke seksuelle tanker like før han skal opp på talerstolen.

Selvsagt kan det hende at Den Onde setter inn med et særlig sterkt angrep i slike situasjoner. Men som regel er det nok skyggen som trenger seg på. Den har blitt skjult og benektet så lenge at den har vokst seg sterk.

Sjelesorg.

Kristne medarbeidere trenger først og fremst hjelp til

- * å leve i et nært, personlig forhold til Jesus.
- * å leve rett og godt i forhold til sin egen familie.
- * gjennom skriftemål og samtale, å vedkjenne seg sine skyggesider (Kanskje særlig seksualiteten og aggresjonen). Skjules de, brukes unødige krefter, og frimodigheten rammes.
- * å komme til rette med sin tvil. Tvilen er ofte et tabuemne blant ledere, på tross av at ingen helt unngår den.
- * prioritering og til å unngå stressproblemer og utbrenthet.
- * konfliktløsning og forhold til medarbeidere.
- * kallsbevissthet og trofasthet.

Så er spørsmålet: Ønsker kristne ledere sjelesorg? Noen gjør det. Andre gjør det ikke. Ledere er vant til selv å ha en hjelperrolle, og da kan det føles ydmykende å innrømme at en selv trenger hjelp. Også leger kan føle det vanskelig når de selv blir syke.

Gud bruker som regel mennesker når han vil formidle noe til oss. Det er grunn til å tro at også kristne ledere må finne seg i å få hjelp gjennom andre mennesker - kanskje til og med gjennom kolleger.

Kjenn deg selv.

1. I avsnittet "Våg å være leder" er det listet opp en del punkter markert med stjerne (*). Hvordan vurderer du deg selv i forhold til disse punktene? Er det noen av disse punktene som inneholder påstander du er uenig i? I så fall hvilke?
2. Hvilke idealer ønsker du å leve opp til i den tjenesten du nå har? Prøv å formulere dem klart og skrive dem ned på et papir. Tør du å innrømme for andre at du ønsker å strekke deg etter disse idealene? Hvorfor, eller hvorfor ikke? I hvor stor grad synes du at du har maktet å leve opp til idealene?
3. I avsnittet om forventninger er det også listet opp noen spørsmål markert med stjerne (*). Besvar disse spørsmålene. Hvilke forventninger vil du gjerne leve opp til? Hvilke forventninger ønsker du å si fra om at du ikke vil leve opp til?
4. Hva er dine aller viktigste personlige behov? I hvilken grad prøver du å tilfredsstille disse behovene gjennom den tjenesten du nå har eller gjennom den tilknytningen du har til menigheten eller foreningen du tilhører? Hvordan virker dette inn på tjenesten - positivt og negativt?
5. Hva kjennetegner den fasaden du viser andre mennesker? Hvilke synder, personlige egenskaper eller hendelser i fortiden skjuler du i skyggen? Har du vist skyggesidene dine, alle eller bare noen få av dem, til noe annet menneske? Hvorfor eller hvorfor ikke? Hva er du aller mest redd for at andre skal få vite om deg? Hvordan ville du reagere dersom noen avslørte deg?

Samtalespørsmål:

1. Fortell hverandre hva dere opplevde som særlig viktig i det kapitlet dere nå har lest.
2. Snakk litt sammen om hva som er positivt og hva som er negativt med idealer og forventninger. Opplever dere at dere må leve opp til for store eller for mange idealer og forventninger, eller møter dere heller for få utfordringer? Hvilke ønsker har dere for menigheten eller foreningen, og hvordan ser dere for dere at disse ønskene kan realiseres?
3. Hvilke skyggesider tror dere vi særlig skjuler for hverandre? Hvilke konsekvenser har dette for fellesskapet i menigheten eller foreningen, og hvilke konsekvenser har det for forholdet mellom dem som har ansvar iblant oss? Hva taler for og hva taler imot at vi skal vise hverandre skyggesidene våre? Hvorfor er det så viktig at ledere vet om sine egne skyggesider?
4. Hvordan kan vi hjelpe hverandre til både å få dekket egne viktige behov og ofre oss for å dekke andres behov - og se forskjellen på disse to sidene av livet?