



Å bygge forsamling

Christian A. Schwartz har i sin bok "Naturlig kirkevekst. Åtte kvaliteter ved sunne menigheter" gitt oss en oversikt over de vanligste og viktigste kjennetegnene på menigheter som vokser. Dette har han gjort ved å intervjuer 30 aktive menighetslemmer i 1000 menigheter fordelt på 32 land. Dette er menigheter med ulike tradisjoner og fra ulike kirkesamfunn.

Utrustende lederskap.

Ledere i menigheter som vokser bruker mye tid til å utruste andre til tjeneste slik at de kan ta i bruk det åndelige potensialet som Gud har gitt dem. (Ef 4,11-12)

Nådegevbasert tjeneste.

En kristen som tjener ut fra sine natur- og nådegaver, vil som regel arbeide mindre i egen kraft og mer i den kraft som Den Hellige Ånd gir. Han eller hun vil også arbeide mer ut fra glede enn av tvang. (1 Pet 4,10-11)

Engasjert trosliv.

Det viktigste ser ikke ut til å være hvilken fromhetstradisjon en representerer, men at tros livet leves ut med entusiasme og at bibel og bønn oppleves som inspirerende erfaringer. Rett lære er i seg selv ingen garanti for vekst. (Rom 12,11-12)

Funksjonelle strukturer.

En menighet kan organiseres på mange ulike måter. Det viktigste er at strukturene er hensiktsmessige, at de fremmer liv og ikke blir en tvangstrøye. Tradisjonalisme fremmer ikke vekst. (Mk 2,27)

Inspirerende gudstjeneste.

Det er mange måter å feire gudstjeneste på. Det viktigste er at de som deltar opplever gudstjenesten som inspirerende, og at de ikke kommer bare av plikt. (1 Kor 14,26)

Livsnære grupper.

De små, livsnære gruppene er viktige. Her kan en lære å tjene andre med sine åndelige gaver. Det er også viktig at gruppene deler seg slik at de blir flere og kan inkludere nye. (Apg 2,46)

Behovsorientert evangelisering.

Det er ikke manipulasjon og press som vinner fram, men at en gir ærlige svar på ærlige spørsmål, møter de behovene kirkefremmede har og at en er villig til å leve sammen med ikke-kristne. (1 Kor 9,20-21)

Varme relasjoner.

Voksende menigheter viser større kjærlighet og omsorg enn de som stagnerer eller er i tilbakegang. Det vil si at en sammen utenom møtene, inviterer hverandre hjem, oppmuntrer og roser hverandre, at en kjenner menighetens ledere, osv. (Joh 13,34-35)

Positivt eller negativt?

Tjenersinn:

"Jeg vil gjerne."
Viktig hva Gud tenker.
Gjør gjerne noe ekstra.
Hvordan kan jeg tjene deg?
Gud gjorde det!
Vend blikket mot Gud!

Trellesinn:

"Jeg er nødt."
Viktig hva andre tenker.
Gjør bare det jeg må.
Hva har jeg igjen for det?
Jeg gjorde det!
Se på meg!

God leder:

Lytter
Søker kontakt
Tar skylda
Innrømmer feil
Tåler uenighet
Gjør enkelt
Enkle prinsipper
Fokuserer visjoner
Selger sine meninger
Gir ros
Stoler på folk
Øker andres selvtillit

Dårlig leder

Gir beskjeder
Bygger terskler
Finner syndebukker
Avviser kritikk
Krever lydighet
Gjør vanskelig
Store policydokument
Fokuserer alt
Bruker makt
Smigrer eller klager
Stoler på tall
Skaper frykt – truer.

Vinnermiljø

Ærlighet – Åpenhet
Innrømmer konflikter
Tåler feil – Risiko
Våger forandring
Løser problemer
Livlig kontakt – diskusjon
Felleskap, Resultatdeling
Innsats – ytelse
Hjelper hverandre
Gir andre rom

Tapermiljø

Løgn – JA-mennesker
Beholder masken
Frykter kritikk
Søker stillstand
Skriver rapporter – Vil ha hjelp
Egne båser – diktat
Klassesamfunn
Alle krever
Vokter hverandre
Minuner andre

Hva slag ledere trenger vi ?

Hva spør en etter når en ansetter en leder?

Det følgende er et eksempel på hvilke spørsmål referansepersonene får når de skal uttale seg om misjonskandidater for en internasjonal misjonsorganisasjon (IFES):

- 1: Hvor lenge har du kjent søkeren, og i hvilke sammenhenger.
- 2: Hvordan vil du beskrive søkerens forhold til sin egen familie? Støtter søkerens foreldre han/henne når det gjelder å gå inn i en slik oppgave?
- 3: Beskriv søkerens karakter når det gjelder a) lærvillighet, b) tjenersinn og c) vilje til å underordne seg.
- 4: I hvor stor grad er søkeren grunnfestet i den kristne tro og har kunnskap om Bibelen? Hvordan kommer dette til uttrykk?
- 5: Gi en kort beskrivelse av søkerens fysiske og psykiske helse. Hvordan reagerer søkeren på stress? Vet du om søkeren tidligere har hatt psykiske problemer.
- 6: Gi en kort beskrivelse av søkerens evner og nådegaver.
- 7: Hvilke svakheter ser du hos søkeren? På hvilke områder er det behov for videreutvikling og vekst?
- 8: Utnytter søkeren sine evner og nådegaver: Gi eksempler.
- 9: I hvilken grad er søkeren i stand til å ta ansvar? Gi eksempler.
- 10: Hvordan ser du for deg at søkeren vil fungere som en del av et team?
- 11: Hvor fleksibel er søkeren i nye situasjoner. Gi en kort beskrivelse.
- 12: Beskriv søkerens evne til å arbeide i en situasjon er flere kulturer er representert.
- 13: Utfyllende kommentarer.