

# Pastorstyrt eller lavkirkelig struktur

Av Jon Kvalbein. Kronikk i Dagen, 19. februar, 2008

Ikke få trosmenigheter har fått problemer fordi pastoren ble for dominerende. Den amerikanske kirkevekstteknningen gir pastoren en meget sentral rolle. Når mange frivillige lekmannsorganisasjoner nå satser sterkt på å bygge egne forsamlinger, er det ikke sikkert at idealene bør hentes fra USA.

## Man skal lyde pastoren

"Pastorer er de mest strategiske endringsskaperne i samfunnet. Derfor er de best skikket til å takle problemene," skriver Rick Warren i boka "Målrettet menighet". Pastoren er nøkkelpersonen i Saddlebacks menighetstenkning. Han er hele menighetens "pappa".

Pastoren skal definere målene, kommunisere dem til menigheten, organisere menigheten rundt målene og arbeide for at disse målene blir nådd i alle virkegrener, skriver Warren. Han ønsker ikke å ha medlemmer i menigheten som ikke forstår målene eller som bærer med seg en hemmende "kulturell bagasje" fra en annen menighet. De som har kritiske innvendinger, får gå et annet sted. På medlemskurset skal hovedpastoren sørge for at nye medlemmer blir "konfrontert med pastorens visjon for menigheten". Deretter skal de undertegne en medlemspakt. Et av løftene man gir er: "Jeg vil beskytte enheten i menigheten min ved å følge lederne." Man lover også å "tjene i menigheten, ved at pastorene utruker meg til å tjene."

Menigheten skal bygges opp omkring en pastor som menigheten kan identifisere seg med og følge. Warren er klar over at reformer fører til motstand og kritikk. Han anbefaler ledere å lese Jim Harringtons bok "Leading Congregational Change" (2000) før de innfører endringer.

Denne boka inneholder blant annet et 6-punktsprogram for hvordan "motstandere" skal håndteres: identifiser motstanderne

vurder motstanderne og graden av motstand

vis velvilje, involver og overbevis grensemotstandere

marginaliser vedholdende motstandere

tal kritisk om dem som fortsetter å kjempe imot

vedta regler og prinsipper som bringer motstanderne til taushet og driver dem bort

## Pastorens nøkkelrolle

"Mange undersøkelser har vist at den fremste grunnen til at mennesker velger en menighet, er at de identifiserer seg med pastoren," skriver Warren. Pastoren er hovedgrunnen til at folk enten kommer tilbake eller ikke dukker opp mer.

Warren garanterer: "Det blir en eksplosiv vekst når mennesketyper i samfunnet matcher mennesketyper som allerede er i menigheten, og begge matcher den typen person som pastoren er. Men hvis medlemmer og pastorer ikke passer sammen, blir det antagelig en eksplosjon uten vekst! Mange menighetskonflikter skyldes at lederne ikke passer sammen. Det å plassere en ledertype som ikke passer inn i en menighet, er som å koble ledningene feil på et bilbatteri. Man kan garantere at det kommer til å gnistre!"

Warren gir dette rådet: "Iblant er det klokest av en pastor å innrømme at han ikke passer inn i menigheten eller på stedet, og at han flytter til et annet sted. - - Det er ingen synd at man ikke passer inn et sted. Flytt! Hvis Gud har utrustet deg og kalt deg til tjenesten, har han et sted for deg også."

## Lavkirkelig ledelsestenkning

En lavkirkelig lekmannsorganisasjon i Norge har en annen ledelsesform. I stedet for presteembetet står det alminnelige prestedømme sentralt. På et årsmøte velger lokalforsamlingen et styre som står til ansvar for forsamlingen. Styret har administrativt og åndelig ansvar for virksomheten, og

styremedlemmene bør ha nådegave til denne tjenesten. Nådegavene hører til på et legeme der Kristus er hodet. Guds Ord må være overordnet autoritet for tro, lære og liv.

I 1. Pet.5:1ff blir de eldste formant: "Vokt den Guds hjord som er hos dere, idet dere har tilsyn med den, ikke av tvang, men frivillig, heller ikke for ussel vinnings skyld, men med villig hjerte, heller ikke som herskere, over menighetene som er betrodd dere, men slik at dere blir forbilder for hjorden." Dette er styrets og ansattes felles ansvar. Dersom forsamlingen har en tilsatt forsamlingsleder, er han en tjener for forsamlingen - ikke den som alene skal definere målene og lede de andre etter seg.

"Sunne, stor menigheter ledes av pastorer som har vært der lenge," skriver Warren, som bad Gud om å få "investere hele livet på ett sted". Dette bør ikke være noe ideal. Alle ledere har sine sterke og svake sider. Forkynnere har sitt særpreg, det er sunt med et spektrum av gjestetalere. En forsamling trenger en dynamisk og dyktig leder som tar seg tid til å bli kjent med den enkelte. Men han bør ikke få forme en forsamling på en måte som gjør det vanskelig for en annen å overta. Frittstående menigheter får ofte problemer knyttet til et lederskifte. Der forsamlingen er knyttet til en landsomfattende organisasjon, er det tjenlig at forsamlingslederen er ansatt i samvirke mellom hovedstyre og krets. Da blir det lettere å foreta naturlige omplasseringer. En åremålsordning som blir praktisert fleksibelt, kan være en tjenlig modell.

Forsamlingen bør bære alle utgifter til driften av forsamlingen, også lønnsutgiftene. Mindre forsamlinger kan klare seg godt uten betalt leder, eller med en forsamlingsleder i deltidsstilling. Driften bør ikke subsidieres av krets eller foreninger. En forsamling som har ansvar for ytremisjon, bør sørge for at en rimelig del av inntektene kan videreføres til dette formål. Nye ansettelser og kapitalutgifter til eget bygg må vurderes i lys av virksomhetens samlede målsetting. Det er et åndelig ansvar å ha god styring med forsamlingens økonomi.

### **Ordbruk former tenkning**

Impulser fra den amerikanske kirkevekstbevegelsen har ført til at en del forsamlingsledere ønsker å bruke pastortittelen. I stedet for forsamling snakker de om menighet. I stedet for foreninger snakker de om smågrupper eller cellegrupper.

Det er ikke likegyldig hvilke ord man bruker. Sammen med en begrepsendring følger ofte en ny tenkning. I norsk tradisjon har "menighet" vært brukt enten om en statskirkelig soknemenighet eller om en frikirkemenighet. Pastor-tittelen har også vært knyttet til slike menigheter. Forsamlingsledere som helst vil tale om "menighet" og "pastor", har ofte en kirketenkning som er embetssentrert. En slik dreining kan lett føre til at lekmannsprofilen i arbeidet svekkes. Lekmannsarbeidet i Norge har hatt sin åndelige basis i misjonsforeningene og bedehusene. Foreningene har hatt høy status med direkte representasjon på kretsmøter og generalforsamlinger. De har vært enkelt organisert. Medlemmene har hatt et nært fellesskap om forkynnelse, vitnesbyrd, bibelstudium, samtale, bønn og misjonsoffer. Foreningene har vært betraktet som fullverdige fellesskap, med grunnlag i Jesu ord om at der "to og tre er samlet i mitt navn, der er jeg midt iblant dem" (Matt 18:20).

Impulser fra amerikansk kirkeveksttenkning har ført til at noen heller vil starte smågrupper eller cellegrupper. Det dreier seg om mer enn en navneendring. En celle er en liten del av legemet. Cellegruppene er i amerikanske menigheter administrativt underlagt menigheten og pastoren og har en avgrenset delfunksjon innenfor helheten. En misjonsforening er i vår norske tradisjon noe annet og mer enn en cellegruppe. En misjonsforening består av mennesker som er forent om et formål: Misjon. Den står for noe forpliktende, oppofrende og varig. Forsamlingene bør se det som en viktig oppgave å rekruttere foreningene. Til våre storbyer kommer mange unge for å studere. Ikke få har gått på en kristen skole og søker fellesskap med venner i en misjonsforsamling med et godt ungdomsarbeid. De bør i tillegg oppmuntres til å være med i en misjonsforening. Etter studietiden kan de flytte til deler av landet der det ikke er misjonsforsamling. Da bør de tenke: Finns her en forening for meg, eller bør jeg start en ny? Ungdom bør møte kallet til bevisst personlig tro og livslang troskap i misjonens tjeneste, slik at de finner sin plass både i forsamlinger og foreninger på bibelsk grunn.