

Styrearbeid som åndelig lederskap

Av Olof Edsinger

Et av grunnprinsippene i vår nordiske folkebevegelse er at alt selvstendige arbeid – for eksempel en forsamling eller en ungdomsgruppe – skal organisere seg i form av en forening. Som forening har man vedtekter som bestemmer hvilket fokus man skal ha, hvordan arbeidet skal styres og lignende. Med i utgangspunkt i vedtektene innkaller man så – normalt sett hvert år – medlemmene sine til årsmøte, der man tar felles avgjørelser og hvor man velger styret som skal ha ansvaret for arbeidet.

Ulike mennesker har ulik relasjon til denne demokratiske prosessen. Noen ser på demokrati som selve hovedpoenget med fellesskapet, mens andre ser på det som et nødvendig onde. Men uansett om vi betrakter demokrati som et middel eller som et mål i seg selv, trenger vi å tenke over spørsmålet om hvordan årsmøtet og det valgte styrets arbeid skal relatere seg til organisasjonens identitet som misjonsbevegelse. Er årsmøtet noe helt annet enn forsamlingens normale arbeid? Er styrearbeid noe «åndelig» eller «ikke åndelig»? De svarene vi gir på disse og lignende spørsmål får også videre konsekvenser for alt arbeidet vi driver.

Demokrati og åndelighet

Personlig er jeg overbevist om at alt av kirkens arbeid på en eller annen måte må betraktes som åndelig. Videre mener jeg at spørsmål som har med kirkens ledelse og struktur å gjøre, bør være forankret i Guds ord. Når det gjelder den demokratiske prosessen skaper dette en utfordring. Det er uten tvil lett å peke på situasjoner i både Det gamle og Det nye testamentet, hvor maktdeling og/eller demokrati kommer frem (to eksempel som ofte løftes frem er Jetros råd til Moses i 2. Mosebok 18 og innsettelsen av diakoner i Apostelens gjerninger 6). Men det er også tydelig at det ikke fantes forsamlinger i den tidlige kristne kirke som arbeidet etter vår demokratiske modell – dette er moderne fenomen.

Etter min mening trenger ikke dette å forstås som at demokrati er feil. Det er jo slik at Det nye Testamentet ikke bare gir oss én bibelsk modell for forsamlingen eller ledelsesstruktur. Samtidig trenger vi å ha klart for oss at den klassiske foreningsmodellen heller ikke har noen unik stilling ut i fra Bibelen, dermed kan den heller ikke være den eneste riktige måten å organisere vårt kristne arbeid på. For å si det på en annen måte: strukturen som vi har valgt i våre nordiske folkebevegelser er i stor grad et kulturelt spørsmål. Samtidig hører det til saken at det mest sannsynlig er den beste modellen å jobbe etter i vårt samfunn, eller at det i alle fall har vært det.

Ingen modell, hverken for lederskap eller for avgjørelser, gir noe garanti for at vi prioriterer de sakene som vi ut ifra Bibelen er kalt til å prioritere. For at den demokratiske strukturen skal oppfylle sin funksjon på en god måte, mener jeg at den må fylles med bibelske verdier og strategier.

Første eksempel på dette kan være valg av ledelse. I Apostelens gjerninger 6 står det at man i valget av diakoner (i dette tilfellet de som hadde ansvar for maten) søkte etter «sju menn som har godt ord på seg og er fylt av Ånd og visdom» (Apg 6:3) Dette er en god beskrivelse av hva vi fortsatt i dag kan se etter hos våre ledere og styremedlemmer.

En annen sak som kommer klart frem i Det nye testamentet er at det trengs ulike gaver og personlighetstyper for å utfylle hverandre i forsamlingens lederskap. Selv i et styre trengs det derfor ulike typer mennesker. Det trengs mennesker med gaver og interesse for det som ofte betraktes som «styreoppgaver» - typisk økonomi og strategiarbeid. Det trengs også mennesker med gaver tilknyttet til den aktuelle kjernevirksomheten – det er dette styret skal ta avgjørelser om. Det som derimot ikke nødvendigvis fungerer så bra, er når årsmøtet velger inn mange «hands on»-mennesker i styret (med mindre det er snakk om et «arbeidsstyre» som fungerer mer som en arbeidsgruppe). Disse blir ofte lei av å sitte med «teoretiske» spørsmål, i stedet for å være ute i feltet.

En måte å fange opp ulike gaver og personligheter på, kan være å organisere komiteer med mer spesifikke arbeidsbeskrivelser enn styret. Det kan være en arrangementskomite, ett evangeliseringsteam eller en gruppe med ansvar for felleskapets sjelesorg og forbønn. Komiteen rapporterer tilbake til styret, men bør ellers gis så frie tøyler som mulig. Gjennom denne organiseringen kan mennesker med ulike gaver arbeide frimodig ut i fra sitt mandat.

Bønn og visjonsarbeid

Generelt er det slik at styret bør se det som sin hovedoppgave å jobbe med saker som ledelse og økonomi. Selve arbeidet – det operative arbeidet – skal nemlig skje utenfor styrerommet. Jeg vil igjen legge til at dette gjelder tradisjonelt styrearbeid, et styre for en ungdomsgruppe har jo ofte med mer operativ rolle.

Konkret innebærer dette også at et styre av tradisjonell variant er tenkt å fungere som en støtte, og sette rammene for de ansatte og/eller hovedlederne. Iblant kan styret involvere seg i for mange detaljer rundt ledelsens arbeid. Dette samspillet fungerer best når de ansatte/hovedlederne får mandat til å blomstre i sin funksjon som ledere. Hovedsaken er at det alltid bør være god dialog mellom styret og ledelsen.

En annen viktig konsekvens av at et styre utøver et åndelig lederskap, er at de regelmessig setter av tid til bønn. Dette gjelder både for styrerommet og årsmøtet. Gjennom bønn åpner vi for Guds nærvær og ledelse angående de avgjørelser som vi skal ta. Vi bør sette av så mye tid til bønn at vi gir Gud en rimelig sjanse til å kommunisere med oss. Det er tross alt Han vi egentlig tjener med vårt styrearbeid.

En måte å kombinere disse perspektivene kan være å innkalle både styret og hovedlederne (og kanskje en komité) til en felles visjonskveld, der man ber og samtaler om de utfordringene man står i. Slik tar man vare på de ulike gavene og personlighetene som finnes representert i arbeidet, samtidig får man tid til å søke Guds ledelse sammen.

Vårt eget selvbilde

Som styremedlem kan et av våre største hinder for å se på oss selv som åndelige ledere være vårt eget selvbylde i mange tilfeller. «Jeg er jo ingen leder», tenker vi kanskje. Eller «jeg er jo ingen teolog.»

Det er selvfølgelig sant at vi ikke skal tenke for høyt om oss selv. «Tenk ikke for store tanker om deg selv, men tenk sindig! Hver og en skal holde seg til det mål av tro som Gud har gitt ham», skriver Paulus (Rom 12:3). Det er jo blant annet av den grunn at vi trenger å utfylles av andre mennesker, og så langt som mulig utøve vår åndelige tjeneste i en form for team.

Men det er også noe galt når vi som styremedlemmer tenker at vi skal være noe annet enn åndelige ledere. Vi er jo tross alt satt der vi er for å lede! Faren er da enten at vi ikke tar vår oppgave på alvor, eller at vi «kobler ut» når det gjelder åndelige spørsmål og lar disse leve sitt eget liv utenfor styrerommet. Ingen av disse delene er selvfølgelig bra.

På andre siden kan det være like ille om vi forteller oss selv at vi har kompetanse som vi faktisk ikke har. Det at vi som styre skal ta avgjørelser, betyr jo ikke at man ikke trenger noen rådgivere. Dette er en av grunnene til at pastor/hovedlederen ofte bør møte i styremøter. Han eller hun bør nemlig være involvert i de avgjørelser som har betydning for arbeidet.

Det nye testamentets viktigste bilde for den kristne forsamlingen er kroppen med mange lemmer, der vi er avhengige av hverandre og der fremfor alt Jesus selv er kroppens og kirkens hode. Åndelig lederskap er egentlig ikke vanskeligere enn det; Vi må legge opp arbeidet vårt konkret slik at vi blir avhengige av Jesus og hans Ånd, og slik at vi tar vare på hverandres gaver og perspektiv i arbeidet.

Styret er uten tvil forpliktet til å sette ned foten og ta avgjørelser – iblant til og med ubehagelige og upopulære avgjørelser – men før den tid må vi ha lagt en så god grunnmur som mulig for de spørsmålene som vi skal ta stilling til. Slik «blir hele kroppen sammenføyd og holdt sammen av hvert bånd og ledd, alt etter den oppgave hver enkelt har fått tilmålt, så kroppen vokser og bygges opp i kjærlighet.» (Ef 4:16)

Spørsmål til videre refleksjon

- Hvordan ser du selv på den demokratiske prosessen – som et middel eller som et mål i seg selv? Hvorfor tenker du slik, tror du?
- Hvordan kan du i din sammenheng sørge for at styret ikke bare administrerer kirkens arbeid, men også utøver et sunt åndelig lederskap over dette?
- Hvordan ser balansen mellom kontroll og implementering ut i styret i din egen sammenheng? Er det en god balanse synes du?
- Har bønnen den plass du skulle ønske i deres arbeid? Hvis ikke; hva kan du gjøre med saken?

Bibeltekster som er knyttet til temaet:

2 Mos 18

Apg 6:1–6

1 Kor 12:12–26

Kol 3:17

1 Tim 3:1–14

1 Pet 4:10–11

For videre lesing:

Målrettet menighet av Rick Warren

Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer av J Oswald Sanders