

Praktiske skritt for Hensiktsmessige strukturer

Dette er spennende for nå er dere kommet til "Gjør" i NaMu-syklusen, til praktiske og konkrete forandringer og tiltak. Om dere vil lykkes med dette steget, så ha en god kommunikasjon og samarbeid mellom arbeidsgruppa og lederskapet, staben, forbederne så vel som hele menigheten. Legg vekt på å benytte de seks vekstkraftene/"Av seg selv". Ikke glem å evaluere arbeidsgruppas arbeid og å benytte veilederens erfaringer.

Konkrete oppgaver: Under «Deres oppgave» finner dere en mengde praktiske forslag til hva dere kan gjøre for å oppnå framgang i praksis på området Hensiktsmessige strukturer.

Kreativitet: Vær oppmerksom på at ikke alle forslagene er allmenngyldige prinsipper, men forslag til hvordan det allmenngyldige kvalitetstegnet Hensiktsmessige strukturer kan omsettes i praksis. Derfor skal dere ikke behandle denne delen legalistisk, men likevel konsekvent. Tilpass forslagene i deres situasjon når det er nødvendig.

Begrunn forkastede tiltak: Dersom dere ikke ønsker å følge noen av de foreslåtte tiltakene, bør dere i alle fall skrive ned alle fordelene det gir dere å ikke omsette det aktuelle punktet i praksis. Altså ikke "Jeg ønsker ikke å gjøre dette" men: " Når det gjelder utviklingen i vår menighet, er det best å ikke anvende dette tiltaket av følgende grunner: For det første... "

Deres oppgave:

- Arbeid gjennom Praktiske skritt og tilpass forslagene. Gjennomfør de utvalgte forslagene.
- Begrunn konstruktivt de tiltakene dere forkaster.

Praktiske skritt

Skap større forståelse i menigheten for at spørsmålet om strukturer har åndelig relevans.

Undersøkelsene våre viser at man i mange sterkt åndelige og motiverte menigheter ikke har tatt spørsmålet om Hensiktsmessige strukturer alvorlig nok. Det er særlig to ytterpunkter som hindrer vekst: Det første er en formfiksert fundamentalisme (motto: Strukturen vår kan ikke forandres). Den andre er intetsigende spiritualisme (motto: Strukturer er uvesentlige i den åndelige prosessen). I det første er stridens kjerne adjektivet hensiktsmessig. I det andre tilfellet er det begrepet strukturer. De negative tankemodellene som karakteriserer kristenheten, har satt tydelige spor etter seg her.

Det er viktig at dere i deres situasjon ikke ser på Hensiktsmessige strukturer som noe uvesentlig, men som noe som har åndelig betydning og som støtter menighetens utvikling. Om teknokratisk og spiritualistisk forståelse, se "Naturlig kirkevekst", s.83-102)

- Heller menigheten din mer til en teknokratisk (f. eks. et statisk forhold til strukturer, tradisjonisme, formfiksert fundamentalisme, konservativ innstilling) eller en spiritualistisk forståelse av strukturer (f.eks. at strukturer er uvesentlige, åndelig irrelevante)?
 - Mer teknokratisk
 - Mer spiritualistisk
 - En blanding av begge deler
 - Hva kan dere gjøre for at menigheten bedre skal forstå hva Hensiktsmessige strukturer betyr for menigheten?
-
-
-

Ta ansvar for de strukturene menigheten har

Neppe på noe område av menighetslivet blir ansvaret så ofte skjøvet over på andre som innenfor området kirkelige strukturer. Når man hører ordet struktur, forbindes det ofte med noe etablert, noe som står fast, noe normativt. For noen få er det derimot noe som kan formes ved kreativ oppfinnsomhet og ved bruk av praktiske strategier. Alle kirkelige strukturer er tenkt ut av mennesker (også når det ligger langt tilbake i tiden), og kan derfor bare forandres av mennesker. Hvis man er ny i lederteamet, har man ikke selv vært med på å forme strukturene. Likevel har lederteamet hele ansvaret for de aktuelle strukturene. Ledere som bare henviser til «tradisjonen», «gamle dager» eller omstendighetene, bruker de samme mekanismene som siden Adam (Eva ga meg) og Eva (det er slangens skyld), har virket uheldig på alle områder av livet. Det er et stort problem at denne ansvarsfraskrivelsen ofte blir rettfærdiggjort ved at det vises til dype religiøse årsaker (ærefrykt for det bestående).

Hvis denne ansvarsfraskrivelsen passer på lederskapet i deres menighet, kan det være til stor hjelp å illustrere dette manglende ansvar med eksempler som ikke har noe med strukturen i menigheten å gjøre. Det finnes andre organisasjoner og institusjoner hvor ansvarsfraskrivelse også kan være aktuelt. De som leder menigheten, kan deretter forsøker å koble denne innsikten til spørsmålet om menighetens strukturer.

- Hva kan gjøres for å gjennomføre denne prosessen?
-
-
-

Formuler hva som er menighetens hensikt

Hver menighet har et bestemt kall, en gudgitt hensikt. For å ha en målestokk til å vurdere de nåværende strukturene er det viktig å presisere denne hensikten skriftlig. Hvis dere allerede har gjort det, skal dere likevel stille dere spørsmålet: Hva er det som gjør oss unike? Hvilke tre adjektiv beskriver best vår menighets karakter? Hva er det mest attraktive med menigheten vår? Hvis dere ikke alt har stilt disse spørsmålene, bør dere gjøre det nå.

I arbeidet med å utvikle og skrive ned menighetens hensikt bør dere være oppmerksom på følgende:

- a) Formuler menighetens intensjon skriftlig. Det tvinger dere til å være presise. Den skal være kort, inntil 35 ord. Unngå fraser og uvesentligheter.
- b) Vær forsiktig med å forveksle dette dokumentet med en diplomatisk uttalelse hvor alle kan kjenne igjen sitt bidrag. Det kan bli mer eller mindre intetsigende. Vær så presis som mulig.
- c) Når erklæringen om menighetens intensjon er laget, er det ikke umulig å revidere eller endre den. Hvis Gud gir ny innsikt kan dere endre på det dere har skrevet.
- d) Gjør menigheten klar over menighetens hensikt. Bruk formuleringene i taler og i ulike skrifter. Alle medlemmer bør vite hva menigheten er til for.

- Hensikten med vår menighet er:

Identifiser strukturer som hindrer

I mange menigheter er problemet at strukturene ikke er klare og tydelige. På en eller annen måte er de alltid i bakgrunnen for alle beslutninger og virker inn på menighetslivet, men ingen vet hva disse strukturene egentlig innebærer. For å kunne endre er det nødvendig at de strukturene som hemmer og hindrer veksten, blir identifisert.

- Skriv ned hvilke kirkelige former, organer, regler som tjener menigheten din best her og nå:

- Skriv ned hvilke kirkelige former, organer, regler som bør evalueres i forhold til om de tjener vekst i menigheten:

- Skriv ned hvilke kirkelige former, organer, regler som dere mener er uforanderlige (f.eks. ordninger i kirkesamfunnet):

Arbeid målrettet med forandringer

I lys av det dere har skrevet om menighetens hensikt, bør dere utvikle strukturer som tjener de overordnede formål, og endre eller avskaffe strukturer som hindrer dere i å nå deres mål. Hver menighet må sette seg sine egne mål i denne prosessen. Formuler målene slik at de kan kontrolleres. Hvis vi sier: «Våre strukturer skal være i samsvar med Guds vilje», er det en utmerket hensikt, men ikke noe mål. Der finnes ingen målestokk for kontroll. En kontrollerbar målsetning kan være: «Innen februar neste år skal vi ha endret strukturene våre slik at Hensiktsmessige strukturer ikke lenger er vår minimumsfaktor».

- For å forandre strukturene våre setter vi oss følgende mål for neste halvår:

Vurder om strukturene har multiplikasjonsevne

Det finnes ingen perfekt og allmenngyldig infrastruktur for vekst. Det som fungerer i en situasjon, kan godt være feil i en annen. Men det finnes allmenngyldige kriterier som vi kan måle alle former for struktur opp mot. De seks vekstkraftene/”Av seg selv” er slike prinsipper. Når det gjelder strukturer, betyr prinsippet om multiplikasjon særlig mye. Sjekk om strukturene hindrer multiplikasjon.

Hvordan ser slike multiplikasjonsstrukturer ut ? Kanskje følgende eksempel kan være til hjelp: Menigheten utnevner ledere for ulike områder som også har ansvar for å utruste nye ledere innenfor sitt område. Eller menigheten har ordninger for opplæring som prioriterer at medarbeiderne gir videre det de selv har lært. Eller en evangeliseringsmodell som oppmuntrer dem som nettopp har kommet til tro til en evangeliserende livsstil. Eller et system for økonomi der prinsippet er at nye arbeidsområder skal være selv bærende helt fra starten. det er ikke vår oppgave å fremme bestemte strukturer. Dere må selv utvikle de strukturer som har størst potensiale for multiplikasjon i seg.

- Følgende strukturer skal endres så de blir i samsvar med prinsippet om multiplikasjon:

Struktur

Forandringer

Bruk medlemmenes nådegaver mer konsekvent på de områdene i menigheten som har lav kvalitet

Hensiktsmessige strukturer skal sikre at de nådegavene Gud har gitt menigheten, blir brukt slik at den åndelige innhøstningen blir størst mulig. Når Det nye testamente omtaler menigheten som Kristi legeme, så er de som tjener Gud med sine ulike nådegaver, lemmene på dette legemet. Strukturen i menigheten kan sammenliknes med sentralnervesystemet. Det har i oppgave å sørge for å koordinere aktivitetene i de enkelte delene, slik at organismen kan arbeide effektivt.

Først må dere hjelpe alle aktive medlemmer til å oppdage sine nådegaver (Bruk boka Nådegavens 3 farger). Når disse tenker over hvilke oppgaver som passer til deres gaver, bør dere finne ut hvordan flest mulig gaver kan bli til nytte på området Hensiktsmessige strukturer samt det neste området er menigheten skåret lavest. For eksempel: Når kvalitetstegnet nådegavebasert tjeneste er relativt lavt, gjelder det å knytte flest mulig av medlemmenes nådegaver til det evangeliserende arbeidet i menigheten. Uansett hvilke gaver som er oppdaget, evangelisering, sjelesorg, gjestfrihet, lærer etc.; tenk over hvordan dere kan bruke dem på området evangelisering.

- Innen følgende dato _____ skal alle aktive medlemmer ha oppdaget sine nådegaver. Vi vil ha følgende strategi for denne prosessen:

- Nådegavene vi har funnet, skal først og fremst brukes på følgende område i menighetens liv (skriv ned det tegnet på kvalitet som ved siden av Hensiktsmessige strukturer har lavest verdi på menighetsprofilen):

- Følgende nye oppgaver/tjenester kan hjelpe oss til å oppleve vekst når det gjelder dette tegnet på kvalitet:

- Følgende medarbeidere kan ha de nødvendige gavene for å ta seg av disse oppgavene/tjenestene:

Kutt ut aktiviteter som ikke bidrar til utvikling og vekst i menigheten

I naturlig menighetsutvikling handler det ikke om å øke energibruken, men å konsentrere kreftene. Det innebærer å fokusere den energi dere har, på det som er viktigst. De aktiviteter og programmer dere har, må måles i forhold til hvor effektive de er i forhold til den energien som blir brukt. I mange tilfeller kan flere aktiviteter kuttes ut uten at veksten tar skade. Selvsagt vil det være en vanskelig utfordring å la en aktivitet eller gruppe som har overlevd seg selv, dø ut. Men det er en betingelse for en sunn vekstprosess. På samme måte som cellene i kroppen vår blir fornyet over tid, må det også være i menigheten: Gamle ting må dø for at nye kan oppstå. Dette er en lovmessighet som Gud selv har lagt ned i skaperverket.

- Følgende aktiviteter/grupper kan legges ned for å gi friske krefter til vekst i menigheten.
-
-
-
-

Lag et organisasjonskart som viser ansvarsfordelingen i menigheten.

Mange menigheter har ikke et organisasjonskart som viser hvilke arbeidsområder de har, hvem som har ansvar for de ulike områdene og hvem man skal henvende seg til når det oppstår problemer. Andre har laget et slikt kart tidligere, men det har ikke blitt justert i forhold til dagens behov. Til slutt er det menigheter som har et utmerket organisasjonskart, men få i menigheten kjenner det. Et organisasjonskart er ikke et fortrolig skriv, men noe som alle trenger å bli fortrolige med.

Hvis dere går i gang med å lage et organisasjonskart fra bunnen av, er det verd å vurdere om dere skal dele inn arbeidsområdene med sine ledere, i forhold til de åtte tegnene på kvalitet. Det finnes som regel ansvarlige for ungdomsarbeid, menighetsblad og PR, og for økonomi, men det er mye som taler for å ha ansvarlige ledere for de arbeidsområdene som er knyttet til hvert av de åtte tegnene på kvalitet.

- Innen følgende dato _____ skal vi ha revidert organisasjonskartet vårt eller laget et helt nytt.
 - Organisasjonskartet skal presenteres for menigheten på følgende måter:
-
-
-
-