

Praktiske skritt for Utrustende lederskap

Det 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 utrustende lederskap. Når dere vil lansere et viktig tiltak, så gjør det gjerne som en offisiell markering og feiring.

Kreativitet: Vær oppmerksom på at ikke alle forslagene i denne delen er allmenngyldige prinsipper, men forslag til hvordan det allmenngyldige kvalitetstegnet utrustende lederskap 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. Sett ut i praksis de utvalgte forslagene.
- Begrunn konstruktivt de tiltakene dere forkaster.

Praktiske skritt:

Utrustende ledere er avhengige av å bli utrustet selv

Husk at lederne selv er avhengige av å bli utrustet.

Enhver leder som investerer sin tid i andre mennesker, trenger en eller flere mentorer som investerer tid i ham eller henne. Det kan være «offisielle relasjoner» eller mer uformelle. Jo større ansvar en leder har, jo mer trenger han mennesker som bryr seg om ham og hans åndelige vekst, og som hjelper til med at det potensiale Gud har lagt ned i denne lederen blir mer synlig etter hvert. Bare den som har opplevd hvor betydningsfull en slik prosess er, kan hjelpe andre til liknende erfaringer.

Har lederne deres mentorer som bryr seg om deres åndelige vekst? Hvem kan være aktuell til en slik tjeneste?

Kjenn dine nådegaver og begrensninger

Finn ut på hvilke områder Gud har gitt deg nådegaver - og på hvilke Gud ikke har gitt deg gaver.

Liksom til alle kristne har Gud gitt noen bestemte gaver til lederen av menigheten - og mange andre gaver har han ikke gitt. Presten trenger ikke være «eggleggende, ull-melkegris» eller superbegavet. Det er ikke i tråd med Guds plan. Når slike forventninger rettes mot lederen, er det viktig å være bestemt på å motstå disse. Derfor er det viktig for lederen å være realistisk når det gjelder nådegaver og begrensninger. Da det er en av lederens hovedoppgave å hjelpe mennesker til å finne tjenester i menigheten som passer til deres nådegaver, er det viktig at han eller hun lever etter dette prinsippet.

Dere kan få hjelp til å finne deres nådegaver i ledergruppa, gjerne gjennom boka Nådegavenes 3 farger.

- Skriv her hvilke nådegaver som er representert i lederskapet:

Komplementer deg selv

Finn medarbeidere som har nådegaver du mangler.

Tenk deg at en leder oppdager at Gud ikke har gitt ham(eller henne) gaven til å administrere. Da trenger han virkelig medarbeidere som kan utfylle ham på dette området. Eller han kan merke at det ikke er hans nådegave å snakke om tro med kirkefremmede mennesker. Da er det viktig å mobilisere dem i menigheten som Gud har gitt gaven til å evangelisere. Gud har ikke gitt alle mennesker alle nådegaver. Han har gitt alle bestemte gaver som kan brukes til å bygge opp Kristi legeme. Jo mer du konsentrerer deg om dine nådegaver, jo mer oppdager du hvor avhengig du er av andre kristne som kan utfylle deg. Det er derfor svært nødvendig at hvert menighetsmedlem får hjelp til å finne sin nådegave og til å bruke den til menighetens beste. Hvis dere bruker det anbefalte redskapet, kan dere uten store kostnader finne ut hvilke nådegaver Gud har gitt de forskjellige personene i ledergruppa.

- Skriv ned de nådegavene som mangler eller er svakt representert i ledergruppa. På disse områdene trenger dere andre for å utfylle dere:

- Skriv ned hvordan dere kan hjelpe alle medarbeiderne i menigheten til å finne sine nådegaver:

Formuler mål

I ledergruppa bør dere sammen formulere kvalitative mål for utviklingen i menigheten. Utrustende lederskap må sette seg klare mål. Dere bør beskrive med få ord hva dere vil konsentrere kreftene om i den nærmeste tida. Dette medfører at det er mange ting dere ikke rekker å gjøre, men det viktigste er å bruke kreftene på det dere har satt som mål. Disse målene må være formulert skriftlig. Det tvinger dere til å tenke og formulere dere klart. Merk dere at alle målsettinger skal kunne måles. «Vi vil nå flere mennesker gjennom gruppene våre» - uttrykker en utmerket hensikt, men er ikke noe mål. Den angir ikke noe måleredskap for resultatet. «Innen april neste år skal vi danne to nye grupper med ledere som har lært å bruke multiplikasjonsprinsippet i sitt arbeid»- inneholder et kontrollerbart mål Eller « Innen juni neste år skal utrustende lederskap ikke lenger være menighetens minimumsfaktor»

- I løpet av neste seks måneder skal følgende mål være nådd:
-
-
-
-

Reduser antallet aktiviteter

Dette er et svært viktig punkt. Det er en misforståelse at kirkevekst handler om å få aktivitetene og dermed energiforbruket til å stige grenseløst. Hvis dere vil begynne med nye ting, må dere la andre gamle ting ligge. Prinsippene i naturlig menighetsutvikling vil hjelpe til med å ta de skritt som med relativt lite energiforbruk gir stor effekt i Guds rike. Det er viktig at lederen er i stand til å se på programmet sitt og konsentrere seg om det som er viktig. Stryk derfor så langt det er mulig aktiviteter som ikke umiddelbart fører til vekst (spesielt de som ikke innfrir de målsettingene dere har satt).

- Følgende aktiviteter vil vi innen _____ (dato) stryke fra programmet vårt:
-
-
-
-

Øv på å styrke ”musklene”

Paulus skriver at menigheten er et legeme. Christian Schwarz sammenlikner de åtte tegn på kvalitet med ”musklene” i NaMu. Musklene er synlige og du kan lett se om kroppen er trent. Noen muskler er bedre trent enn andre. Musklene er avhengig av blodsirkulasjonen for å utvikles. De seks vekstkraftene/”Av seg selv” er ”blodet” i NaMu som gir næring til musklene. Derfor bør dere trene dere ved å gå gjennom heftet «Av seg selv - Guds livslover for sunne menigheter» og side 81-103 i ”Fargelegg din verden med Naturlig menighetsutvikling”.

- Innen _____ vil arbeidsgruppa grupper ha gjennomgått «Av seg selv - Guds prinsipper for sunne menigheter» og side 81-103 i ”Fargelegg din verden med Naturlig menighetsutvikling”.

Invester din tid målrettet i noen få medarbeidere

På samme måte som det ikke er en prests oppgave å ta seg like mye av alle menighetsmedlemmene, kan det ikke være meningen at en frivillig leder skal utføre alt arbeidet i tjenesten selv. Han skal først og fremst investere tid i noen få kristne, som så igjen skal investere i andre. Slik fungerer en kontinuerlig multiplikasjon av arbeidet. Målet er å finne andre kristne med lederegenskaper som kan forberedes til å ta ansvar på egen hånd.

- Vi vil i de neste månedene konsentrere oss om følgende personer med lederegenskaper:

- Vi vil gjøre følgende for å utvikle det potensiale de har fått av Gud og forberede dem til å ta ansvar
