

## **4.3. Gå gjennom sjekklisten**

### **Hvordan sjekklisten fungerer:**

Den hjelper dere til å legge merke til det som allerede er utrustende ved lederskapet i ulike sider av menighetslivet. Kryss av alle utsagnene som pr. i dag passer for menigheten.

**Ikke for mye om gangen:** Sjekklisten er et referansepunkt for hvor dere er når det gjelder praktiske mål. Derfor skal dere ikke bli frustrerte om dere oppdager at bare noen få av disse punktene har blitt realitet i deres menighet. Det kan være at noen av disse tingene ikke har hatt sin "tur" ennå, men de vil få det innen ett år. Sjekklisten vil hjelpe dere til å ha disse temaene i mente selv om dere ikke kan arbeide med dem akkurat nå. Hvis dere oppdager punkter som har stor betydning i deres situasjon, så se om det er mulig å sette dem ut i praksis så snart som mulig. Husk likevel på at det er bedre å konsentrere seg om få emner enn å gå i gang med for mange på en gang.

---

### **Deres oppgave:**

Arbeid gjennom sjekklisten med tanke på den aktuelle situasjonen i menigheten.

### **Sjekkliste for utrustende lederskap:**

- Lederne i menigheten har kontakt med en menighetsveileder minst en gang hvert kvartal for å fokusere på mål og planer for menighetens utvikling  
*Med hvem?*
- Vi har utviklet en struktur for veiledning for ledere på de ulike arbeidsområdene.  
*Hvordan ser den ut?*
- Lederne møtes minst en gang pr kvartal med sine veiledere  
*Hvor og når skjedde det sist?*
- Presten og menighetsledelsen kjenner sine respektive nådegaver og vet hvilke oppgaver som passer til gavene.  
*Eksempler?*
- Ledere har gitt avkall på oppgaver som ikke passet med deres nådegaver.  
*Hvilke?*
- Presten har funnet medlemmer i menigheten med gaver som avlaste ham eller henne på bestemte områder.  
*Hvem?*
- Lederskapet har laget en plan for å hjelpe hver kristen til å finne en plass i menigheten som svarer til deres nådegaver.

*Hvordan ser den ut?*

- Lederskapet har formulert korte og langsiktige mål for menighetens utvikling.  
*Eksempler?*
- Medarbeiderne i menigheten har vært med på å formulere disse målene.  
*Hvordan?*
- Lederne i menigheten har formulert en personlig plan for hvordan de ønsker å vokse i troen.  
*Hvordan ser den ut?*
- Presten bruker mye tid i bønn for å få en visjon fra Gud for sitt personlige liv og for menigheten  
*Hvor mye?*
- Presten investerer særlig mye tid i 3-4 personer med ledergaver. Han møter dem regelmessig og prøver å fremme deres utvikling.  
*I hvem?*
- Programmer og aktiviteter i menigheten blir regelmessig vurdert kritisk.  
*Hvor og når skjedde det sist?*
- Lederskapet har ved hjelp av samtaler og rundspørring identifisert medlemmenes behov  
*Resultat?*
- Vi har kommet fram til hvordan sterke sider i menigheten kan brukes for å utvikle kvalitetstegnet utrustende lederskap.  
*Hvilke sterke sider?*
- Vi har oppdaget de hindringene som stod i veien for å realisere praktiske skritt og har imøtegått dem på rett måte.  
*Eksempler?*
- Vi følger ofte med på om de skritt vi har tatt er effektive.  
*Hvor og når skjedde dette sist?*
- Tiltak og strategier blir vurdert i forhold til de seks vekstkraftene ("Av seg selv"-prinsippene).  
*Hva er utbytte av det?*
- Det er bestemt når menigheten skal ta en ny profil.  
*Når?*