

## Norske eksempel fra "The Silent transformation".

### How Churches have experienced the Power of the NCD Growth Forces. 80 Stories from all over the world showing Natural Church Development in action.

Forfatter er Christoph Schalk sammen med Julie Belding og Daniel Catalano.

#### Vekstkraft 1: Innbyrdes avhengighet

##### Å finne en måte å være nyttig på

Ønsket om å være til nytte er en universell menneskelig trang. Det gledeligste er når hjertet slår for andre. Denne menigheten fant en måte å hjelpe sine medlemmer til å kjenne seg mer verdifulle både i forhold til sin menighet og til sin kommune.

I 2002, da det lokale kommunestyret holdt sitt kvartalsmøte, var kommunekassen omtrent tom. "Jeg er virkelig lei meg," sa ordføreren, "men for å holde budsjettet vårt, må en del løpende utgifter ble kuttet – inkludert Seniortreffet".

Vår menighet var forferdet. Vi visste alle hvor mye byens seniorer gledet seg over den månedlige sammenkomsten. Denne sammenkomsten, kalt Seniortreffet, hadde i årevis blitt drevet av kommunen.

"Jeg har en ide," sa Eva, da problemet ble diskutert på et møte i kirken. "Hvorfor kan ikke menigheten vår ta over driften av Seniortreffet?" Ideen fikk raskt tilslutning og snart ble det bestemt at fra nå av skulle vi selv stå for programmet hver første torsdag i måneden.

Ingrid, en kvinne i menigheten ble utpekt til å ta seg av dette. Sjelden var en frivillig medarbeider blitt foretrukket fremfor en av menighetens ansatte. Inntil da var det meste av menighetsarbeidet ledet av en av de ansatte.

Noen kvinner ble enige om å lage kaffe, mens andre tok på seg å ordne med forfriskninger. "Hva skal vi gjøre med pengene vi får inn?" spurte Anna. "La oss gi det til menigheten for å dekke utgiftene til bevertning," foreslo noen andre.

Det ble også andre fordeler. De fleste av damene som tok sin tårn på kjøkkenet for å forberede

maten, var ikke aktive i menigheten. Nå er Seniortreffet blitt et nytt sted hvor en kan være med å hjelpe til, og vår menighet viser hva nådegavebasert tjeneste kan være.

"Jeg hadde praktisk talt droppet ut av menigheten," sa Kirsten mens hun skjenket kaffe en torsdag formiddag. "Jeg følte virkelig ikke at jeg hadde noe å bidra med. Nå, når jeg kjenner at jeg kan gjøre noe nyttig, er jeg blitt en del av menigheten igjen."

*"Alle kan bli store... fordi enhver kan tjene. Du trenger ikke å vise fram en universitetseksamen for å tjene. Du trenger ikke å ha høyere eksamen for å hjelpe noen. Du trenger bare et hjerte fullt omsorg. En sjel satt i brann av kjærlighet."*  
Martin Luther King, Jr (1929-1968.)  
amerikansk borgerrettighetsleder

**Til refleksjon / samtale:** Hvilke temaer / hva hindrer menighetene fra å bruke sine frivillige medarbeidere mer helt og fullt i menighetens tjeneste?

#### Vekstkraft 2 – Multiplikasjon

##### Optimalt lederskap

*En norsk pastor har oppdaget at det er minst to måter å fungere på som en pastor. En av disse er den tradisjonelle måten, hvor han/hun gjør alt. Den andre er ved å multiplisere seg selv. Her er hans oppdagelse.*

Å multiplisere sitt lederskap er bedre enn å gjøre alt selv, Hvis jeg tenker gjennom mine aktiviteter og prioriteringer, ser jeg nå at dette er den eneste måten.

Vi har sett noe av vekstkraften multiplikasjon i våre Alpha-kurs. Vinter og vår gjennomførte vi et kurs sammen med noen andre menigheter. Kurset hadde fire grupper, og i en av dem var det en kvinne som trodde på Gud, men som ikke hadde tatt imot Jesus Kristus som sin frelser. Etter at hun

tok den beslutningen, ble hennes liv forandret. Etter kurset deltok hun på et seminar for å lære mer om å bli gruppeleder. Nå leder hun en gruppe og har en ny medleder.

Denne måten å multiplisere på, synes ikke å være den raskeste måten å la en menighet vokse på, men lang erfaring har lært oss at det er den sikreste og beste måten.

Selv ble jeg en kristen da jeg var 19 år gammel. Vår pastor, som klart forsto prinsippet i 2 Tim 2,2, ga oss mye tid til å vokse. Han ikke bare lærte oss ting, men viste oss også hvordan vi kunne gi evangeliet videre til andre. Siden praksis er like viktig som teori, tok han oss med for å evangelisere i sentrum av byen. Nå forsikrer vi oss i menigheten om at de eldste barna i koret har mulighet for å lede det. Det er multiplikasjon av lederskapet.

*"Ledelse har som hensikt å produsere flere ledere, ikke flere etterfølgere." Ralph Nader, amerikansk forbrukeraktivist og advokat f. 1934.*

**Til refleksjon / samtale:** Hvorfor er det så vanskelig for enkelte pastorer å delegere noen av sine ansvarsområder?

## Vekstkraft 2 – Multiplikasjon

### Løftets barn

*"En disippel er en som bærer videre læren til sin lærer. Derfor – disippelskap dreier seg om å lære hvordan en skal følge etter.... Det er delvis opplæring, delvis veiledning, delvis læretid, men det går enda et steg lenger enn alt dette. Disipler tar ikke bare inn over seg det de har lært, og det de har sett gjennom å være sammen med sin lærer. De lar det bli del av sin egen identitet slik at det definerer hva de er." Robert Longman jr.*

På ett område i vårt menighetsliv fungerer vekstkraften multiplikasjon godt. Vi kan sikkert gjøre en god del mer, men vi har startet. Vi har en gruppe unge mennesker på om lag 20 år som er ledere for vår tenåringene. De er forbilder når det gjelder å vise omsorg, lese bibelen og være venner mens de er sammen med disse yngre tenåringene.

Tenåringene hjelper selv til på søndagsskolen, eller Løftets land som den kalles. Vi lærer dem å være venner med barna, passe på dem, be sammen med dem, besøke dem og bruke tid sammen med dem. Vi ser nå at unge mennesker lærer tenåringene, og tenåringene lærer barna. Det er et eksempel på multiplikasjon!!!

*"Kristne har aldri forandret verden – bare disipler har gjort det. Selv om disippelskap koster mye, er lønnen stor."*

**Til refleksjon/samtale:** Hvem er veiledere/ mentorer for tenåringene i din menighet?

## Vekstkraft 2 – Multiplikasjon

### Om å gjøre menigheten mer livsnær

*"Alt i livet dreier seg om relasjoner – absolutt alt. Den viktigste relasjonen er en personlig relasjon til vår himmelske Far gjennom hans sønn Jesus Kristus – en vertikal relasjon... Og de beste horisontale relasjonene er forpliktende fellesskap med andre, å bli knyttet sammen med andre i et godt kristent fellesskap." Rick Diefenderfer.*

Da vi gjorde vår første menighetsprofil for fire år siden, var minimumsfaktoren vår livsnære grupper. Dette ble for oss metodister en kall til virkelig å våkne opp, vi som rent historisk var en bevegelse bygget opp av våre små fellesskap eller "klassemøter." Det var derfor helt forvirrende for oss å skåre så lavt på dette område (bare 26). Det var klart at vi virkelig måtte arbeide med denne vekstkraften som prioritet.

For tre og et halvt år siden begynte vi med et slags pilotprosjekt. Vi hadde to mål: 1. Vi ønsket å utvikle en genuin livsnær gruppe. 2. Vi ønsket å lære hvordan vi kunne bygge opp lignende grupper i vår menighet.

Vi begynte med tre menn pluss meg selv. Etter seks måneder var vi klar for å starte den første gruppe (med åtte mennesker) og klar for å bygge opp grupper etter prinsippet om multiplikasjon.

Målet for vår første gruppe var å skape tre ny grupper. Derfor valgte jeg i starten ut to personer

som skulle være ledere for hver sin gruppe av de tre gruppene som skulle dannes.

Vi begynte så "on-the-job training" for de nye lederne og etter seks måneder kjente vi oss klar til gå i gang med å danne de tre gruppene. De to lederne hadde allerede før vi avsluttet vår første gruppe, begynt å invitere nye mennesker til å bli med i sin gruppe.

Vi bestemte at alle gruppene skulle ledes etter fire kjerneverdier - fellesskap (med Herren og med hverandre), tjeneste, vekst og evangelisering, men hver gruppe bestemte selv når, hvor og hvor ofte de skulle møtes.

Etter om lag et år delte gruppene seg, og mellom tolv og atten måneder senere hadde de seks nye gruppene igjen delt seg. En gruppe hadde til og med delt seg i tre. Dermed hadde vi nå 13 grupper, og i 2002 skåret vi 75 på livsnære grupper (multiplikasjon)

Vekstkraften multiplikasjon hadde fungert svært godt hos oss selv om ungdomsgruppene var den virkelig stor utfordringen. Så langt har jeg ikke maktet å implementere denne vekstkraften hos dem, men jeg vil fortsatt prøve. Det kan kanskje bli noe å fortelle om i fremtiden!

*"Og la oss ikke holde oss borte når vår menighet samles, slik som noen pleier å gjøre. La oss heller oppmuntre hverandre, så mye mer som dere ser at dagen nærmer seg." Hebr 10, 25*

**Til refleksjon / samtale:** Tenk gjennom noen grunner til hvorfor denne pastoren møter en større utfordring når han arbeider med livsnære grupper for ungdom.

### **Vekstkraftanalyse av denne fortellingen:**

Ut fra sin fortvilelse over menighetsprofilen som åpenbarte livsnære grupper som minimumsfaktor, bestemte pastoren seg for å bygge opp sin menighet ved å bruke multiplikasjon. Derfor begynte han med en gruppe på 4 personer – og innen tre år hadde 13 grupper vokst fram gjennom multiplikasjonsprosessen.

Hva kan du gjøre når du ikke ser noen vekst i menigheten? Du kan si: "Vel, det er bedre å legge til noen få mennesker utenfra enn ikke å ha noen vekst i det hele tatt."

Men bare å legge noen mennesker til ditt team, vil ikke hjelpe din tjeneste i å virkelig vokse. Måten å forstå vekst er å se vekst som noe som skjer fra innsiden. Kan hende merker du ikke noe selv til å begynne med, men til sist bringer det mye frukt. Hvis vi tror på denne måten å vokse på, må vi investere i multiplikasjon. Pastoren i vår fortelling var klok nok til å gi sin strategi et solid fotfeste – det betyr: Han tenkte i hele prosessen også på andre vekstkrefter. Han trente to andre ledere (bæreevne) og dokumenterte hvordan gruppene vokste (fruktbarhet).

"Vi kjente oss klar til å gå i gang med å danne de tre gruppene," skriver han, i det han tok med i betraktning at de delte felles mål. ("Vårt mål var tre grupper.") Vi kan av dette slutte at han kommuniserte i en slags gjensidig forståelse med sitt team. Dette reduserte sannsynligheten for brå og overraskende beslutninger, brudd og urealistiske mål. Han bygget også på kjerneverdier som hjalp gruppene til å fungere i en gjensidig forståelse med hverandre.

En av de mest interessante deler av fortellingen er avslutningen, og vi kan lære mye av skriverens ærlige bemerkning. Han vedgikk at han hadde prøvd samme tilnærming med ungdomsgruppene uten at det hadde fungert. Dette viser oss enda en viktig sannhet: En genuin multiplikasjonsstrategi er ikke nødvendigvis anvendelig i en annen tjenestesammenheng. For multiplikasjon er ikke det samme som å kopiere!

Ingen vekstkraft står noen gang i motsetning til en annen. Derfor – hvis en tjeneste er blitt multiplisert på en sunn og god måte og jeg derfor ønsker å starte en lignende prosess i en annen gruppe, da trenger jeg å huske at multiplikasjon inkluderer det verdifulle i variasjonsmulighetene, slik vi lærer det av vekstkraften symbiose! En naturlig multiplikasjon oppmuntret til innbyrdes avhengighet når vi prøver å forstå hvordan en bestemt strategi i det lange løp kan virke inn på en annen tjeneste. Den bruker energien i multiplikasjonsprosessen til å sette i gang et annet tiltak, men uten å appellere til menneskers skyldfølelse. ("Du må gjøre tingene på denne måten. Ønsker du ikke å se at din tjeneste blir multiplisert?")

I en sunn multiplikasjonsprosess er det nødvendig å spørre folk om deres personlige behov og

hensikten med tjenesten (fruktbarhet). Vi må gjøre det framfor å lure inn på dem en strategi bare fordi "den virket" på et annet område, eller fordi vi er ivrige etter å skryte om resultater.

Multiplikasjon betyr simpelthen bare å passe på noen få spørsmål og å motstå fristelsen til "addisjon." Derfor gir multiplikasjon balansert med andre vekstkrefter unike resultater. Her følger så noen spørsmål som alle var gjennomtenkt i denne fortellingen:

- *Kommer dette til å øke "produksjonskapasiteten?"*
- *Er muligheten for multiplikasjon innebygget på en omtenksom måte?*
- *Er grunnlaget for denne strategien at der er viktig å begynne i det små?*
- *Er mottoet "heller addisjon enn ingen vekst"?*

### **Vekstkraft 3 – Omforming av energi**

#### **Å fortelle juleevangeliet**

Noen har sagt at vanskeligheter er muligheter til noe bedre. Vanskeligheter bærer i seg potensialet til et løft. Noen ganger, slik som i denne norske menigheten, kan vi være takknemlig for feil som ble gjort, for når en dør blir lukket, åpnes en annen.

I 1990, mens forberedelsene ble gjort for julefeiringen, ønsket min menighet å dele julefortellingen med barna i barnehagene. Vi ønsket simpelthen å besøke barna for å fortelle dem hva julen egentlig handler om. Problemet var at de fleste av barnehagene ikke ville slippe oss inn, og mange foreldre satte seg imot at deres barn skulle høre de gode nyheten om Jesu fødsel. På et kaffemøte etter gudstjenesten en søndag diskuterte vi hvordan vi skulle nå ut med dette budskapet. "Jeg har en idé!" sa Maria, en av våre mer kreative medlemmer. "Hvorfor lager vi ikke et julespill og inviterer hvert barnehagebarn til å komme på det?" (omforming av energi). Hun sa seg villig til å skrive scriptet, og hennes venninne, en kvinne med erfaring fra teater, sa seg villig til frivillig å arbeide sammen med henne. Jeg sa meg villig til å være sekretær for dette prosjektet.

Midt i november skrev vi til hver barnehage i byen og inviterte dem til å komme til vår julehappening.

Vi fortalte at det kom til å bli som en slags parade hvor alle bar en kostyme. Barna kunne ble kledd som engler, hyrder, visemenn, Josef eller Maria og vi skulle leke og lære i kirken.

Noen få barnehager kom av ren nysgjerrighet. Grupper på omtrent 20 barn kom fulgt av to til fire voksne. Jeg møtte dem og vi samlet oss i en liten bygning nær kirken. Og der, midt foran dem, tok jeg på min romerske drakt.

"God dag!" sa jeg til barna. "Jeg er keiser Augustus, og jeg trenger å finne ut hvor mange mennesker som bor det store landet mitt. Derfor har jeg bestemt at alle skal reise til den byen de kom fra og skrive navnet sitt i en stor bok. Jeg vil begynne med dere som er sammen med meg her," fortsatte jeg.

Så spurte jeg hvert av barna hva de het og skrev det i en stor bok. Barna likte dette godt.

Så inviterte jeg alle til å bli med på en lang reise, to tusen år tilbake, da alle i Romerriket måtte ble registrert på samme måte. Vi skulle nå reise til et lite land som het Israel og til en liten by som het Betlehem. I den byen skjedde det noe helt spesielt den gangen – en hendelse som kom til å forandre hele verden.

Tre av barna ble invitert til å kle seg ut som vise menn fra øst, fordi stjernene viste dem at noe spesielt var i ferd med å skje i Betlehem. Så gikk hele gruppen mot kirken. Jeg, Augustus, banket på døren som ble åpnet av engelen Gabriel. Han fortalte sin historie og noen av barna fikk på seg engleklær.

Så gikk vi inn i kirken. Noen av barna ble hyrder, kledd i ulltepper og med kjøkkenhåndkle på hodet, mens to av barna ble Josef og Maria.

Vi endte opp ved alteret. Ved siden av det sto Maria og Josef ved en krybbe hvor Jesusbarnet lå. Ved alteret leste jeg fortellingen om Jesu fødsel, og barna og de voksne oppdaget at de hadde reist gjennom evangeliefortellingen.

For to år siden ringte moren til en fireåring til meg. "Jeg tenkte at du kunne være interessert i å få vite at mitt barn fortalte meg hele julefortellingen, også om rollene barna hadde fått!" sa hun: "I dag har nesten fem hundre barn være med på vårt årlige julespill (omforming av energi), og fra oktober og framover begynner lærerne i barnehagene å

spørre om når de kan komme for å se det. Mange av de voksne har sett spillet hvert år siden vi startet med det. Og barnehagene er nå åpne for oss hele tiden og tillater oss å gjøre det vi vil.”

*”Når du lyder God, vil han gjennom deg fullføre det han har bestemt seg for å gjøre... Hvis du ikke lyder ham, kommer du til å gå glipp av noen av de mest spennende erfaringer i livet.”*  
Henry Blackaby, sørbaptistpredikant, USA (1935-)

**Til refleksjon / samtale:** Denne menigheten fikk oppleve en tjeneste for barn som ble større enn noe de kunne tenkt seg. Kan du tenke på et eksempel hvor Gud har brakt uventede velsignelser til din menighet på grunn av at du var lydige mot ham?

## Vekstkraft 3 – Omforming av energi

### Å sammenholde ulike perspektiver

*Siden en menighet er Kristi legeme, fungerer den best når alle medlemmene er i stand til å dele det de oppfatter at Gud ønsker at menigheten skal være og gjøre. Denne menigheten fant en kreativ måte å løse spenninger på, spenninger som kommer når perspektivene spriker.*

Vår menighet betjener et område med flere tettsteder. Etter hvert som menigheten vokste, ønsket flere og flere mennesker å bruke sine gaver til å undervise, oppmuntre, preke osv. Derfor, for å frigjøre flere mennesker til tjeneste, fikk flere og flere muligheten til å praktisere sine tjenestegaver i løpet av en gudstjeneste.

Dette skapte dessverre det problemet at gudstjenestene ble lengre og lengre. For småbarnsforeldrene og for dem som hadde ansvaret for barneopplegget, kom gudstjenesten til å vare altfor lenge, og utålmodigheten vokste.

I tillegg til dette ble nå gudstjenestene mer og mer ad-hoc-preget slik at den appellerte mindre og mindre til folk. Etter en tid ble gudstjenesten et stridstema siden folk hadde ulike forventninger til innholdet. Barnefamiliene følte sterkt at de ble oppfattet som en fiende av alle som ønsket å utøve sine gaver i gudstjenesten.

Eldsterådet bestemte på et av sine møter at situasjonen krevde en forandring – og det svært fort. ”Kan vi ikke desentralisere?” foreslo noen. ”Hvorfor kan vi ikke ha små grupper på de ulike tettstedene rundt her, slik at vi kan nå ut til dem som bor i det nære nabolaget?”

”Men det vil jo bety at vi må bruke enda mer tid. Vi bruker jo altfor mye tid i menigheten allerede,” protesterte en annen.

”Vi kan jo ha vår gudstjeneste i kirken annenhver søndag,” mente noen andre,” og da kunne vi ha mer tid til lokale arrangement.” (fruktbarhet; omforming av energi). Flere medlemmer støttet dette, og vi bestemte å gi det et års prøvetid.

Det hele fungerte flott. Flere fikk muligheten til å praktisere sin gave til å undervise, lede gudstjenester og praktiske tjenesteoppgaver. De lokale samlingene ble snart senter for trening og dyktiggjøring av mennesker, mens gudstjenestene ble mer gaveorienterte, kvaliteten på gudstjenestene vokste og oppslutningen økte.

Mange medlemmer gledet seg og ble ivrige etter å tjene i menigheten. Det ble lettere å erstatte folk som flyttet fra området siden flere nå var trent til å ta ansvar.

I løpet av dette prøveåret oppnådde vi en god balanse mellom lokale, små grupper og den gudstjenesten vi hadde hver fjortende dag i kirken. Nye mennesker ble med i menigheten (inkludert mange kirkefremmede) og lengden på barneopplegget ble nå mer i samsvar med lengden på gudstjenesten.

*”Fordi Gud har lagt hver troende til Kristi legeme, er han eller hun gjensidig avhengig av andre troende for å fungere på en god måte i dette legeme. Når det gjelder Guds vilje for hva du skal gjøre som lem på menighetens legeme, kan du ikke kjenne den, hvis du er atskilt fra de råd som Gud gir gjennom andre lemmer”.*  
Henry Blackaby, sørbaptistpredikant.

**Til refleksjon / samtale:** Tenk på de ganger og måter Gud har talt til deg gjennom andre troende, Takk Gud for at han brukte dem til å tale til deg. Hva er den største hindring for at du kan høre fra Gud gjennom andre troende?

## Vekstkraft 3 – Omforming av energi

### Gratulerer med dagen!

*Mark Mittelberg, ass. direktør i Willow Creek i USA: "En av de viktigste måter å behage Gud på er å prioritere det å finne kvinner og menn som Gud har mistet. De som han bryr seg mye om. Vi må ha fokus på å presentere Guds budskap til dem på en måte som de forstår ved å bruke forståelige illustrasjoner og effektive kommunikasjonskanaler. Alt dette må skje ved at vi har syn for å fjerne unødvendige barrierer og hjelpe disse menneskene inn på veien til Kristus."*

Menigheten i denne fortellingen fant en kreativ måte å bringe søkende inn i kirken.

Våre menighetslemmer er entusiastiske når det gjelder evangelisering, slik jeg selv er, og vi hadde sett på måter som kunne gjøre det lettere for folk å komme til kirken. Hvordan kunne vi gjøre kirken til en ikke-truende opplevelse for mennesker som sjelden gikk over dørstokken?

På et møte i menigheten der dette ble diskutert, kom Gjertrud, lederen for en av kvinnegruppene, med en idé. "Alle har en fødselsdag," sa hun, "og alle elsker bursdagsselskaper. Kan vi ikke få gjort noe skikkelig ut av det?"

Dette fikk oss til å tenke. Gjertrud hadde rett. Bursdagsselskaper var populære. Ikke bare det, men de kunne bli holdt på mange andre måter enn i hjemmene – for eksempel på restauranter eller i leide rom.

Dermed satte vi i gang med å gjøre denne universelle begivenhet til et middel for å nå mange. Nå når noen i menigheten har fødselsdag, inviterer vi alle det er naturlig å be, til et selskap. Invitasjonen lyder som så: "Min fødselsdag er denne uken, og jeg kommer til feire den neste søndag. Det vil glede meg hvis du kan komme. Klokken ett blir det middag med etterfølgende bursdagskake. Vi har forresten gudstjeneste i kirken tidligere denne dagen og jeg synes det ville være hyggelig om du også ville være sammen med meg da. Du er selvsagt hjertelig velkommen til middagen selv om du ikke kan være med på gudstjenesten."

Så forbereder vi en gudstjeneste for kirkeuvante den dagen (fruktbarhet).

Vi har erfart at omkring halvparten av de inviterte kom til gudstjenesten. Mange av dem har aldri satt sin fot i en kirke tidligere unntatt i begravelser og vielser. Når tenåringene inviterer sine venner, er prosenten enda høyere. Det er flott å se 14-16 åringer sitte ytterst på setet og suge til seg evangeliet (omforming av energi).

*"Det er ingen tvil om at kreativitet er den viktigste av alle menneskelige ressurser. Uten kreativitet ville det ikke være noen framgang, og vi ville for alltid gå i de samme sporene." Edvard de Bono (f. 1933), historiker og kreativ tenker.*

**Til refleksjon / samtale:** Jesus sa: "Det er ikke de friske som trenger lege, men de syke." (Matt 9, 12) Foreslå andre kreative måter som gjør at mennesker kan få høre evangeliet forkynt, i og utenfor kirken.

## Vekstkraft 3 – Omforming av energi

### En ny start

*Negativ energi kan bli omdannet til noe positivt. Vi driver ikke på og bare slåss mot den – vi finner en måte å omforme den på.*

Vår menighets første profil viste at vår minimumsfaktor var nådegavebasert tjeneste. For å fokusere på dette ba vi vår veileder om å undervise om nådegavene og avslutte undervisningen med en nådegavetest.

Nesten alle medlemmene tok testen, og lederne satte opp en oversikt for å etablere en nådegavebasert tjeneste i menigheten.

For å gjøre en lang historie kort: Vi satte som mål at en viss prosent av medlemmene, innen en bestemt dato, skulle bli hjulpet inn i en passende tjeneste. Vi satte også opp dato for når vi skulle ha fullført personlige intervjuer med alle disse.

Dessverre maktet vi ikke å fullføre prosjektet i samsvar med den planen som var lovet. Det førte til problemer i menigheten, og skuffede mennesker knurret seg imellom. De eldste kom med sine unnskyldninger, men det skapte bare enda mer

negativ energi. Så, på et av eldsterådsmøtene, protesterte Karl, en eldre mann.

”Vi trenger å ta inn over oss,” sa han ”at vi har behandlet våre medlemmer svært dårlig. Vi har brutt våre løfter. I følge min bibel er ikke det verken somling eller svakhet. Det er i virkeligheten synd!” Vi kjente oss tuktet, men Karl hadde rett. Vår eneste vei fremover var å erkjenne åpent at vi hadde kommet til kort.

På novembermøtet i kirken sto pastor Sven opp foran forsamlingen og sa: ”Vi har en unnskyldning å komme med. Vi har virkelig sviktet dere når det gjelder de intervjuene vi skulle gjøre. Vi lovt dere at de skulle gjøres innen slutten av september og slik er det ikke blitt. Vi er virkelig lei oss for det og ber dere i ydmykhet om å tilgi oss.”

Du skulle ha vært der! Vi følte virkelig både kjærlighet og tilgivelse fra menighetsleddene. Mange av den fattet nytt mot og de ba for oss. Og snart ba mange av dem om bønn og hjelp for sin egen del (omforming av energi).

Ettersom all det negative forsvant, følte vi at vi på nytt hadde tillit og kjærlighet i menigheten – noe som forbedret også andre relasjoner.

*”Bruk trofast deres gaver, og de skal vokse; praktisér det dere kan, og dere skal få enda mer kunnskap” – Matthew Arnold, engelsk poet, 1822-1888.*

**Til refleksjon / samtale:** Noen har gitt uttrykk for at vi ikke kan gjøre ugjort noe vi allerede har gjort, men vi kan se det i øynene og gjøre noe med det. Vi kan fortelle sannheten, be om tilgivelse og la Gud gjøre resten. Diskuter eksempler fra eget liv.

## Vekstkraft 4 – Bæreevne

### Rekruttering av nye arbeidere

*”Det du har hørt av meg i mange vitners nærvær, skal du overgi til pålitelige mennesker som er i stand til å undervise andre”, 2 Tim 2, 2*

I vår menighet har vi mange barn og to forskjellige tjenester for dem. Det er en ”Inka” for gruppen 10-

13 år (på onsdagskveldene) og så har vi søndagsskole. Hver tjeneste har sine egne ledere.

To av fire inkalederne har holdt på i mer enn tjuen år og har stor kjærlighet til både Gud og barna. I deres arbeid har ”av seg selv” - prinsippet vært tydelig i mange år. De voksne lederne er hele tiden på utkikk etter unge personer i menigheten som trenger en oppgave, og når de finner noen, inviterer de dem til å bli en del av ledergruppen. Til å begynne med kommer disse unge rekruttene bare for å se og ha kontakt med barna og de andre lederne. Hvis de er interessert, får de mer spesifikke oppgaver. Lederne er svært opptatt av å ha et godt forhold seg imellom, og de fokuserer også på å ha det morsomt sammen. For mange av de unge i menigheten, inkludert meg selv, har Inka gitt den første ledererfaring. Mange blir i Inka i ca ett år for så å gå over til en annen oppgave i menigheten eller et annet sted. Lederne kommer og går, men resultatet er at Inka aldri har manglet ledere fordi vekstkraften bæreevne er blitt praktisert i mange år. I virkeligheten blir nye ledere trent opp kontinuerlig.

I søndagsskolen har vi den motsatt situasjon. Selv om det er mange ledere og mange barn, er det alltid for få ledere. Det er en tendens til å se etter nye ledere bare når det er et spesielt behov, og da er det ofte for sent. Det synes ikke å være noen strategi for å trene nye arbeidere i forkant. Derfor er det ved begynnelsen av hvert nytt semester en stort behov for nye søndagsskolearbeidere. Ofte har et panikkpreget søndagsskolelederteam og menighetsråd kommet med en korttidsløsning. En må bare innrømme at situasjonen er langt fra enkel.

- Å lede Inka er relativt enkelt, men søndagsskolelederne trenger nådegaven undervisning.
- Inka er på onsdagskveldene mens søndagsskolen er når mange foreldre liker å hvile, bruke tid sammen med familien eller være sosial sammen med andre i helgen.
- Inka dreier seg mer om det å være sammen, mens søndagsskolen dreier seg mer om bibelundervisning.

Dette betyr at vekstkraften bæreevne fremdeles er et behov i vårt barnearbeid – og for den saks skyld også på andre områder i menighetens liv!

*"Suksess er der hvor forberedelse og anledning møtes" - Bobby Unser, amerikansk racerkjører, f. 1934.*

**Til refleksjon / samtale:** *Hvordan rekrutterer din menighet sine barnearbeidere? Må dere streve for å finne søndagsskolelærere? Hvilke strategier har fungert for dere?*

## Vekstkraft 4 – Bæreevne

### Konfirmasjonsklasser

*"Det er ikke noe "kasteprikk" i naturen: Løvene faller fra et tre, blir til jord og skaffer næring til videre vekst for treet som bladene falt fra." Christian A. Schwarz om vekstkraften bæreevne*

Hvert år kommer om lag hundre unge til menigheten vår for å være konfirmanter. Kurset varer i åtte måneder, men tradisjonelt kommer svært få av disse som blir konfirmert, tilbake til menigheten.

For to år siden tok Maria, en ung kvinne, på seg ansvaret for opplæringen av konfirmanter. Ved slutten av konfirmantåret inviterte Maria dem til å bli med på et treningskurs for å bli medledere for neste års konfirmantgruppe (fruktbarhet). Av 100 var det 15 som sa ja. Sist år var det 25 ungdommer som ble med på treningskurset. Disse hadde hatt de nevnte 15 som medledere. Dette fungerte så bra at vi nå tenker å la tidligere konfirmanter være lærere for de nye konfirmanter (bæreevne). De snakker samme språk og er på mange måter på samme bølgelengde som de nye konfirmanter.

*"Lær gutten den veien han skal gå, så forlater han den ikke når han blir gammel", Ordsp 22, 6*

**Til refleksjon / samtale:** *Hvor godt engasjerer din menighet de unge, og på hvilken måte kan dere gjøre det bedre?*

### Vekstanalyse av denne fortellingen:

Denne fortellingen er svært enkel. En slik tilnærming og en så forfriskende slutt gjør at vi vil vite mer om hva de gjorde. Vi vet lite om Maria, kvinnen som begynte treningskurset. Men en

nøkkel til hennes suksess finner vi i ordene "for å bli medledere for neste konfirmasjonskull."

De seks vekstkraftene uttrykker tro. Hvis jeg ønsker å bruke vekstkraftene, må jeg nemlig se framover og tenke på hva jeg ønsker i det lange løp. En sunn tro utvikles fordi Bibelen ber meg om å investere. Sann tro investerer, den gis bort, den gir til andre og utrunder dem. Den sitter ikke og venter på et mirakel. Jesus ønsker at vi skal gå i tro og investere i andre mennesker slik han gjorde.

Vekstkraften bæreevne blir ofte forklart ved uttrykket: "å slå to fluer i en smekk." Men å "gjøre flere ting på samme tid" forklarer ikke vekstkraften fullt ut. Bæreevne har et dypere perspektiv. Når vi har med mennesker å gjøre, handler det ikke så mye om "å slå to fluer i en smekk" som å unngå "enveis mål" eller "enveis energiinvestering." I virkeligheten dreier seg om opprettholdelse av og vekst i vår tjeneste!

Maria investerte sin tid i å utdanne medledere. Hun kunne ha sagt: "For en sløsing med energi. Dette tar altfor mye av min tid, og hvem vet om de noen gang kommer til å dele med andre det de har lært?" Men hennes erfaring viste at det var bryet verdt å undervise disse unge menneskene fordi deres måte å undervise på ville ha en spesiell innflytelse på den neste generasjonen av konfirmanter. Maria og ungdommene forsto konfirmanternes verden.

Den vekstkraften som kalles bæreevne, oppmuntrer oss derfor til å bruke vår tid på en tjeneste for andre. Disse andre kan lære av oss og bruke lærdommen for et spesielt formål. Vi kan få frem gavene og potensialet som disse arbeiderne har, og dermed skape kontinuitet i vårt arbeid. Når vi trener andre til å gå inn i våre oppgaver, har vi også en stor mulighet til å vise ekthet i vårt møte med dem. De lærer å kjenne oss, og vi lærer å kjenne dem.

Opplæring er ikke noe en leder bare kan ønske seg å drive med. Opplæring er helt avgjørende hvis vi mener alvor med vår tjeneste og dens bæreevne. Å spare krefter er heller ikke et alternativ. Vi må ikke kaste bort vår verdifulle tid på andre aktiviteter når den kan investeres i "on-the-job-training", slik Maria gjorde det.

Forstår du vekstkraften bæreevne som bare "å slå to fluer i en smekk"? Eller ser du visdommen i

denne vekstkraften når du observerer den positive virkningen av dine handlinger på den opprinnelige situasjonen? Begynn å snakke med dine medarbeidere om muligheten for å bruke vekstkraften bæreevne sammen med dem.

Bæreevne kan også gi grunnlag for multiplikasjon. Når unge ledere har fått trening og god veiledning en tid, kan de være i stand til å lede egne grupper.

## Vekstkraft 5 – Symbiose

### Komplementære gaver

*I biologitimene på videregående skole lærte vi om symbiose – situasjonen der to (eller flere) planter eller dyr lever sammen og trenger hverandre for å overleve. I en velfungerende menighet finner vi eksempler på samme vekstkraften.*

Vi vet at hvis en menighet skal trives og vokse, må alle de som er involvert, ha god kjennskap til hva som er deres nådegaver, og deres plass og tjeneste i menigheten må være basert på disse gavene. Men jeg har erfart at våre nådegaver ikke er fullgode uten at de virker sammen i symbiose med de gaver andre mennesker har (symbiose, innbyrdes avhengighet).

Mitt "gavesett" består av Lede, Undervisning og Profeti. Det betyr at jeg forstår hva som trenger å bli gjort og hvordan det må gjøres, men jeg er ikke flink til å virkelig få det gjort. Da dette gikk opp for meg, så jeg gjennom listen av mennesker som hadde gjennomført gavetesten, og jeg fant en person som hadde gaven Organisering – en som jeg visste jeg kunne samarbeide med. Det var Ingrid, en 42 år gammel dame som hadde vært medlem i menigheten lenge.

Ingrid hadde i mange år arbeidet som sekretær i et lokalt advokatfirma, men hun ble arbeidsledig da seniorpartneren trakk seg tilbake. Til tross for en imponerende CV hadde hun ikke fått noen jobb som passet hennes kvalifikasjoner og erfaring. Men fordi hun trengte inntekt, arbeidet hun nå som selger i en lokal klesforretning – en jobb hun var lite tilfreds med.

Jeg inviterte henne på besøk en mandag og forklarte henne min egen situasjon: "Ingrid, jeg trenger virkelig hjelp. Jeg trenger noen som har

gaven Organisering for å få i orden alle de papirene vi trenger for våre planer om å nå videre ut, en som kan ta kontakt med de rette menneskene på kommunkontoret, ja, rett og slett gjøre mye av papirarbeidet som trengs – og jeg hater papirer... Jeg tror du er den rette personen til å gjøre dette. Kan du være interessert i dette?"

Til min overraskelse kom tårene i Ingrids øyne. "Pastor Nils," sa hun. "Dette er jobben jeg har ventet på i årevis."

Etter få uker i staben ble det klart for oss begge at vi trengte hverandres gaver for å være gode og effektive i vårt arbeid. Sammen kunne vi oppnå mye mer enn vi hadde gjort tidligere (symbiose).

*"Hvis jeg kunne løse alle problemer selv, ville jeg gjøre det". Thomas Alva Edison (1843-1931), amerikansk oppfinner, da han ble spurt om hvorfor han hadde et team på 21 assistenter.*

**Til ettertanke / samtale:** Er det noe av det du nå gjør som en annen kunne gjort bedre?

## Vekstkraft 6 – Fruktbarhet

### Å skjelne mellom mål

*"Jeg ville gi verdens rikdom og all helters store gjerninger for en eneste virkelig visjon." Henry David Thoreau (1817-62), amerikansk essayforfatter.*

I metodistmenigheten i Sarpsborg la vi stor vekt på den vekstkraften som kalles innbyrdes avhengighet. Som et resultat av det oppdaget vi

- hvordan menighetens sjel blir uttrykt gjennom de ting vi gjør,
- hvordan bestemte aktiviteter virker inn på hele systemet,
- hvordan aktivitetene på ett område virker inn på andre områder.

Vi opprettet et lederteam med representanter fra alle menighetens arbeidsområder. Dette skulle ha et overblikk over hele organisasjonen. Deres oppgave var å evaluere og koordinere de ulike aktivitetene.

Vi begynte også å utvikle et bredt mål for menigheten – en prosess hvor vi søkte innspill fra så mange mennesker som mulig i løpet av ett år.

Dette resulterte i en visjonserklæring mange mennesker følte et eierforhold til, og dette gjorde det lettere å ta avgjørelser. Den ble også til hjelp når vi skulle evaluere alle våre aktiviteter. Dermed ble det lettere å prioritere: å avgjøre hva vi ville gjøre og hva vi ikke ville.

*"Visjonen ser innover og skaper utfordringer. Visjonen ser utover og blir lengsler. Visjonen ser oppover og skaper tro." Stephen S. Wise (1874-1949), jødisk rabbi.*

**For refleksjon / samtale:** Har din menighet et visjonsdokument? Hvis ikke, hvordan vil du gå frem for å få laget ett hvor menighetens medlemmer blir maksimalt engasjert?