Bokanmeldelse

- *Ti menigheter med en helt overkommelig kirkevekst*

Forfattere	Ommund Rolfsen og Sten Sørensen
Forlag	K-vekst
Utgivelsesår	2013
Anmelder	Kristian Bjørkhaug

Innledning

I denne boken presenterer Ommund Rolfsen og Sten Sørensen ti norske menigheter som har opplevd positiv utvikling og vekst i kirken sin. Menighetene representerer ulike kirkesamfunn, tradisjoner og geografiske områder i Norge. Boken viser at sunn menighetsutvikling ikke er avhengig av én bestemt menighetsform, teologisk tradisjon eller geografisk plassering.

Forfatterne undersøker ikke store suksessmenigheter, men alminnelige norske menigheter som har vokst i kvalitet, sunnhet og vitalitet over tid. Derfor beskrives kirkeveksten som «helt overkommelig». I de fleste menighetene har utviklingen kommet gjennom ærlig selvevaluering, langsiktig arbeid og vilje til forandring hos ledere og medarbeidere.

Boken er særlig relevant for menighetsledere og andre som er opptatt av hvordan norske menigheter kan utvikle seg på en sunn og bærekraftig måte.

Bokens forståelse av vekst

Forfatterne forstår kirkevekst som noe mer enn en økning i medlemstall. Vekst kan vise seg gjennom:

- flere frivillige medarbeidere
- økt deltakelse i smågrupper
- flere gudstjenestedeltakere
- flere nattverdsgjester eller troende døpte
- sterkere og varmere fellesskap

- større åpenhet mot lokalsamfunnet

Forfatterne setter ikke kvalitativ og kvantitativ vekst opp mot hverandre. Tanken er at økt sunnhet og kvalitet skaper bedre forutsetninger for at flere mennesker kan finne sin plass i menigheten over tid.

Denne forståelsen av hvordan kirker vokser er en av bokens viktigste styrker. En menighet kan ikke vurderes ut fra antallet mennesker som deltar på gudstjenestene. Vi må spørre om mennesker vokser i tro, om nye ledere blir utrustet, om relasjonene er varme, og om menigheten når ut til lokalsamfunnet den er endel av.

Fellestrekk ved menighetene

Selv om de ti menighetene er forskjellige, peker boken på flere fellestrekk ved utviklingen de har hatt.

For det første har menighetene vært villige til å møte sin egen situasjon med ærlighet. De har undersøkt sterke og svake sider uten å bruke resultatene til å plassere skyld hos ledere eller medarbeidere. En slik virkelighetsorientering har gjort det mulig å identifisere områder som har begrenset menighetens utvikling.

For det andre har endringene vært langsiktige. De fleste menighetene har opplevd en langsom og jevn utvikling, ikke en plutselig vekst som følge av ett arrangement, én strategi eller én ny leder. Varig menighetsutvikling handler i stor grad om kulturutvikling over tid. Holdninger, relasjoner og arbeidsmåter må bearbeides før tydelige resultater blir synlige.

Lederskapet har hatt stor betydning. Sunne ledere utfører ikke alle oppgavene selv, men utruster andre og gir dem ansvar i menighetsarbeidet. Når mennesker får bruke sine evner og nådegaver, opplever flere eierskap til fellesskapet og oppdraget i menigheten.

Kirkene har samtidig vært villige til å endre arbeidsformer og strukturer. Det betyr ikke at de har forkastet sin historie eller egenart. De har forsøkt å finne former som bedre tjener menighetens oppdrag i den aktuelle situasjonen de befinner seg i.

Varme relasjoner og mindre fellesskap har vært viktige faktorer. Nye mennesker trenger ikke bare gode arrangementer, men å bli sett, inkludert og invitert inn i varige relasjoner for å disippelgjøres.

Flere av menighetene har blitt mer utadrettede. Lavterskeltilbud, Alphakurs, måltider og aktiviteter for ulike grupper har skapt kontakt med mennesker som ellers ikke ville ha deltatt på en ordinær gudstjeneste.

Arendal Frikirke som eksempel

Arendal Frikirke illustrerer hvordan flere av disse faktorene kan virke sammen. Etter en periode med tilbakegang utviklet menigheten seg til å bli mer vital, inkluderende og utadrettet.

Det nye kirkebygget, som ble innviet i 2004, ble brukt til mer enn gudstjenester. Det ga rom for måltider, formiddagstreff, Alphakurs og lavterskeltilbud. Slik ble bygget en møteplass og en bro mellom menigheten og lokalsamfunnet.

Menigheten la vekt på å involvere frivillige ut fra deres interesser og nådegaver. Ledelsen understreket at Naturlig menighetsutvikling var et redskap i utviklingsarbeidet, ikke årsaken til veksten. Menighetens ansvar var å være åpen for forandring og samarbeide om oppdraget de hadde fått, så var det Gud som ga vekst i menigheten.

Vurdering av boken

Bokens fremste styrke er at den tar utgangspunkt i norske menigheter med ulik størrelse, geografi og kirkelig tilhørighet. Mye kirkevekstlitteratur beskriver store og profilerte menigheter som kan være vanskelige å sammenligne seg med. Eksemplene i denne boken ligger nærmere den virkeligheten mange norske menigheter befinner seg i.

Dette gjør boken livsnær og oppmuntrende. Den formidler et realistisk håp om at positiv menighetsutvikling er mulig, også i mindre menigheter med begrensede ressurser. Veksten blir ikke presentert som et resultat av ekstraordinære ledere eller spektakulære tiltak, men som frukten av trofast tjeneste, selvevaluering og langsiktig arbeid.

En annen styrke er den brede forståelsen av vekst. Forfatterne ser ikke bare på medlemstall og gudstjenestedeltakelse, men på relasjoner, åndelig liv, frivillig engasjement og kontakt med lokalsamfunnet. Dette gir et mer helhetlig bilde av hva sunn menighetsutvikling kan være.

Boken har likevel noen svakheter. Framstillingene er i stor grad positive, og leseren får begrenset innblikk i konfliktene, motstanden og kostnadene som ofte følger med endringsprosesser i menigheter. Det kunne vært nyttig med en grundigere drøfting av hvorfor enkelte tiltak ikke lyktes, og hvordan ledelsen håndterte uenighet underveis. Boken kunne i større grad ha belyst hvordan vekst og endringsprosesser ofte skaper motstand, konflikter og slitasje i relasjonene mellom mennesker som er involvert.

Sammenhengen mellom bruken av naturlig menighetsutvikling og menighetenes vekst må vurderes med varsomhet. Historiene viser at menighetene har utviklet seg, men de beviser ikke at én bestemt metode i seg selv skaper vekst. Andre forhold kan ha hatt

betydning, for eksempel endringer i lokalsamfunnet, nye medarbeidere, kirkebygg, økonomiske ressurser eller allerede eksisterende relasjoner.

Boken dokumenterer ikke at Naturlig menighetsutvikling i seg selv skaper kirkevekst. Den viser likevel at systematisk evaluering kan være et nyttig redskap for å kartlegge menighetens situasjon og prioritere områder som trenger utvikling.

Minimumsfaktoren som utviklingsverktøy

Tanken om menighetens minimumsfaktor er et sentralt og utfordrende poeng i boken. Det er lett å bruke mest tid og oppmerksomhet på områdene der menigheten allerede lykkes. Ett svakt område kan likevel begrense utviklingen av helheten.

Dersom relasjonene er svake, er det ikke nødvendigvis tilstrekkelig at gudstjenestene er inspirerende. Dersom lederskapet ikke utruster andre, kan menigheten bli avhengig av noen få personer. Dersom strukturene fungerer dårlig, kan gode initiativer stoppe opp før de får utvikle seg.

Boken utfordrer derfor ledere til ikke bare å spørre hva menigheten er god på, men hva som hindrer videre utvikling. Dette krever ærlighet og ydmykhet, særlig når lederne selv har et sentralt ansvar for situasjonen.

Hensikten med å identifisere minimumsfaktoren er ikke å kritisere enkeltpersoner eller plassere skyld. Målet er å finne ut hvor det er mest hensiktsmessig å sette inn ressursene. Menigheten kan prioritere ett område framfor å forsøke å forandre alt samtidig.

Samtidig bør minimumsfaktoren brukes med en viss varsomhet. En kartlegging kan synliggjøre mønstre og utfordringer, men resultatene må tolkes i lys av menighetens historie, teologi og lokale sammenheng. Et svakt resultat på ett område gir ikke nødvendigvis hele forklaringen på hvorfor menigheten har stagnert. Verktøyet bør derfor først og fremst danne grunnlag for refleksjon, samtale og prioritering. Noe jeg opplever er forfatternes hovedpoeng.

Teologisk refleksjon

Bokens budskap kan knyttes til Paulus' ord i 1. Korinterbrev 3,6:

> *«Jeg plantet, Apollos vannet, men Gud ga vekst. »*

Dette uttrykker en viktig balanse mellom menneskelig ansvar og Guds handling. Menigheten har ansvar for å plante og vanne. Den må arbeide med lederskap, strukturer, relasjoner, disippelgjøring og evangelisering. Samtidig kan den ikke organisere fram tro eller åndelig liv. Vekst er noe Gud gir.

Det er ikke et uttrykk for manglende tro å arbeide med strategi, organisering og ledelse. Slike redskaper kan bidra til å fjerne hindringer og legge bedre til rette for menighetens oppdrag. De kan likevel aldri produsere menneskers møte med Gud.

Denne balansen beskytter mot to ytterpunkter. På den ene siden utfordres en passiv holdning der menigheten unnlater å evaluere sin praksis fordi Gud gir vekst. På den andre siden utfordres forestillingen om at vekst kan sikres gjennom riktige metoder, planer og prestasjoner.

Bokens forståelse av lederskap kan knyttes til Efeserbrevet 4, der ledernes oppgave er å utruste de hellige til tjeneste. Et sunt lederskap handler ikke om at noen få ledere skal utføre flest mulig oppgaver. Lederne skal hjelpe mennesker til å oppdage og bruke sine nådegaver.

Det kan på kort sikt være raskere for en leder å utføre oppgavene selv. Over tid kan dette likevel skape avhengighet av noen få personer og hindre nye medarbeidere i å utvikle seg. Dersom menigheten skal bli sunn og bærekraftig, må flere få tillit, ansvar og nødvendig oppfølging.

Boken reiser samtidig et viktig teologisk spørsmål om hva menigheten mener med vekst. Dersom vekst først og fremst måles i aktivitet, deltakelse og organisasjonsutvikling, kan åndelig modenhet og disippelskap få for liten plass. Den brede vekstforståelsen i boken motvirker delvis denne faren, men forholdet mellom organisatorisk sunnhet og åndelig liv kunne vært drøftet grundigere.

Personlig møte med boken

Møtet med boken har vært oppmuntrende, gjenkjennelig og utfordrende. Den gir håp fordi den viser at norske menigheter kan forandres og utvikles. Samtidig understreker den at sunn menighetsvekst er overkommelig, men ikke nødvendigvis enkel.

Boken har særlig utfordret meg til å stille andre spørsmål enn bare hvor mange som kommer til gudstjenestene våre. Jeg må spørre om mennesker blir sett og inkludert, om de får hjelp til å vokse som Jesu etterfølgere, og om de får oppdage og bruke nådegavene sine. Menighetsutvikling handler ikke om å fylle et lokale, men om å bygge et levende og modent fellesskap som Jesus er endel av.

Vektleggingen av langsiktighet er gjenkjennelig. I menighetsarbeid kan det være fristende å håpe at et nytt arrangement, en ny strategi eller en ny medarbeider skal skape raske resultater. Boken viser at varig utvikling skjer gjennom mange små valg og gradvise endringer i menighetens kultur.

Langsiktighet betyr likevel ikke at menigheten ukritisk skal fortsette som før. Arbeidet må evalueres, og kursen må justeres når det er nødvendig. Lederskap handler om å holde fast ved retningen og om å være villig til å lære underveis.

Det viktigste jeg sitter igjen med, er kombinasjonen av håp og ansvar. Boken gir håp fordi den viser at forandring er mulig. Den gir ansvar fordi utvikling krever at ledere og medarbeidere våger å undersøke sin egen praksis og gjennomføre nødvendige endringer.

Vi må arbeide trofast med det som er vårt ansvar, samtidig som vi har tillit til at det er Gud som skaper liv og gir vekst.

Bokens praktiske betydning

Boken kan være særlig nyttig for menigheter som opplever stagnasjon eller tilbakegang. Tegn på dette kan være synkende gudstjenestedeltakelse, få nye mennesker i miljøet, lavt frivillig engasjement eller problemer med å rekruttere ledere.

I slike situasjoner blir det ofte foreslått mange tiltak uten at menigheten først har undersøkt hva som er utfordringen. Menighetsundersøkelsen kan bidra til å gi et mer systematisk bilde av menighetens sterke og svake sider. Resultatet kan hjelpe menigheten med å identifisere sin minimumsfaktor og prioritere ett område om gangen.

Boken kan være nyttig når ledelsen mangler en felles forståelse av situasjonen. Noen kan mene at hovedproblemet ligger i gudstjenesten, mens andre peker på lederskapet, organiseringen eller kontakten med lokalsamfunnet. Samtalene kan bli preget av personlige oppfatninger og enkeltes erfaringer.

En undersøkelse gir ikke alle svarene, men den kan skape et felles utgangspunkt for samtalen. Den kan hjelpe ledelsen til å løfte blikket fra egne antakelser og lytte til hvordan flere medarbeidere opplever menigheten sin.

Boken er relevant for menigheter der mye ansvar er samlet hos noen få personer. I slike situasjoner bør ledelsen undersøke om mennesker blir utrustet til tjeneste. Får nye medarbeidere tillit og ansvar? Blir de fulgt opp? Får de bruke evnene og nådegavene sine, eller blir de hovedsakelig bedt om å fylle eksisterende oppgaver?

Boken kan bidra i større endringsprosesser, for eksempel ved ny ledelse, ny strategi, sammenslåing av fellesskap, endring av gudstjenesteform eller etablering av nye tiltak. Den minner om at nye planer ikke nødvendigvis fører til varig endring dersom holdninger, relasjoner og samhandlingsmønstre forblir uendret.

Endelig kan boken være verdifull for menigheter som blir motløse av å sammenligne seg med store og profilerte fellesskap. De ti menighetene viser at sunn utvikling kan skje på forskjellige måter. Det finnes ikke én bestemt modell som alle må kopiere.

Konklusjon

Ti menigheter med en helt overkommelig kirkevekst er en oppmuntrende og livsnær bok om menighetsutvikling i Norge. Bokens styrke er at den viser hvordan vanlige menigheter kan utvikle seg gjennom ærlig selvevaluering, utrustende lederskap, varme relasjoner, hensiktsmessige strukturer, langsiktig arbeid og tålmodighet.

Samtidig kunne boken gitt større innblikk i konflikter, motstand og andre mulige forklaringer på veksten. Sammenhengen mellom NaMu og menighetenes utvikling bør derfor ikke tolkes som et bevis på at én bestemt metode alltid fører til vekst.

Boken gir ingen enkel oppskrift som passer for alle. Hver menighet må finne sin vei ut fra sin historie, sitt lokalsamfunn og sitt kall. NaMu kan være et nyttig redskap for å kartlegge situasjonen og identifisere utviklingsområder, men redskapet må brukes med faglig og teologisk bevissthet.

Boken kan særlig anbefales til menighetsledere og medarbeidere som opplever stagnasjon, står foran en endringsprosess eller trenger fornyet håp om at positiv utvikling er mulig. Hovedbudskapet er realistisk: Mennesker kan plante, vanne og arbeide for å fjerne hindringer, men det er Gud som gir vekst i menigheten vår.