

STYRING OG LEDELSE I NORSK BAPTIST-TRADISJON

Av Per J. Midteide

I alle kirkesamfunn tillegger man ledelsestrukturen betydelig vekt. Utviklingen av de ulike strukturer ble til i ulike historiske sammenhenger ut fra ulike tolkninger av materialet i Det nye testamente og ut fra ulike idealer med hensyn til menighetens delaktighet i ledelsen av arbeidet.

Før vi sier noe mer om praksis i baptistenes tradisjon, gir vi en grovkisje av hvordan de ulike kirkeledelsesmodeller kan oppdeles:

1. Biskop-styre (episkopale kirker)

Her finner vi eksempelvis Den romersk katolske kirke, Den Anglikanske kirke, en del Lutherske kirker og deler av Metodistkirken. I denne styreform ligger myndigheten hos biskopen, og det underordnede presteskap rapporterer til ham. Legfolket har stort sett liten innflytelse når det gjelder styring av kirken. I noen biskoppelige kirker myker man nå opp biskop-styret gjennom utbyggingen av en rådstruktur hvor også legfolk kan delta i ledelsen.

2. Presbyter-styre (presbyterianske kirker)

Her finner vi eksempelvis Church of Scotland, Presbyterianske kirker i USA og Reformerte kirker i Europa. Disse kirker styres ut fra tanken om et representativt demokrati hvor styringen ordnes som en pyramide av råd. Den enkelte menighet ledes av et elderråd hvor valgte eldste sitter sammen med menighetens prest. Over menigheten står så et presbyterium bestående av eldste og prester innenfor et avgrenset område, som igjen har Synoden som sitt overordnede råd, med generalforsamling, «General Assembly», som siste appellinstans.¹

3. Menighets-styre (kongregasjonalistiske kirker)

Her finner Baptistkirkene sammen med Pinsevenner, Adventistkirker og andre kongregasjonalistiske kirker, f. eks. Misjonsforbundet i Norge.

Ideen bak denne styreform er at den enkelte lokale menighet selv skal treffe sine selvstendige valg ut fra en demokratisk prosess i lokalmenigheten. Man slutter seg sammen i større fellesskap, samfunn eller «Unions», uten at disse har styringsautoritet over lokalmenigheten. Det er *menighetsmøtet* som er den avgjørende instans.

Slik ble det uttrykt i The Savoy Declaration of the Congregationalists, og the Baptist Confession i 1677:

«To each of these churches thus gathered, according to his (Christ's) mind declared in his Word, he hath given all that power and authority which is any way needful for their carrying on that order of worship and discipline which he hath instituted them to observe, with commands and rules for the due and right exerting and executing of that power.»

De fleste kirker ønsker å kunne begrunne sin lederskapsmodell ut fra Bibelen. Men noen vil hevde at kirkeledelse er et spørsmål om hensiktsmessighet ettersom kirken i NT ikke hadde funnet fram til et fasttømmret mønster. Lederskapsmodellene i NT synes iallfall å være ganske sammenhengende innenfor rammen av urkirken. Man kan finne antydninger i NT som kan tjene som argumenter for alle de tre skisserte styringsmodeller.²

Både betegnelsen «biskop» og «presbyter» brukes i NT om menighetsledere, og mye taler for at betegnelsene kunne brukes om hverandre for samme type lederposisjoner, jfr. Apg 20,17 og 28. Det er i bestemmelsen av funksjonens karakter og autoritet at veiene skilles.

Vi ser i NT at visse ledergrupper avtegner seg klart:

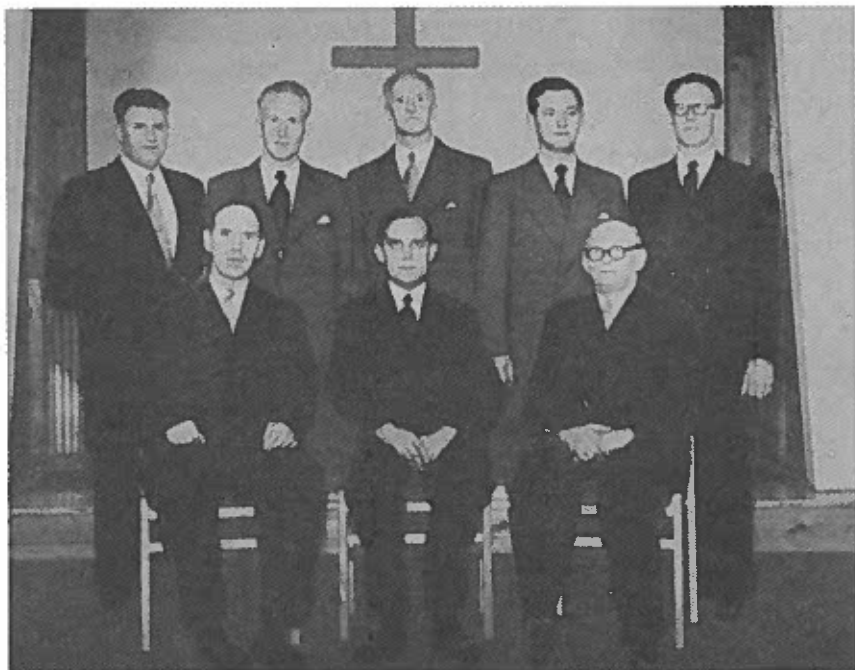
APOSTLENE: Det er mennesker som har vært sammen med Jesus, blitt undervist av ham. Betegnelsen brukes først og fremst om de 12, og i tillegg kommer Paulus, som måtte kjempe ganske intenst for retten til denne betegnelsen.

Apostlene hadde stor autoritet, men deres stilling er ellers ikke klart definert. Men de hadde bestemte fortrinn som ga dem autoritet:

1. De hadde hatt et nært fellesskap med Jesus under hans liv på jorden, Apg 1,21
2. De hadde vært vitner om oppstandelsen 1.Kor.1,9
3. De hadde misjonsoppdraget fra Jesus selv, Mk.3,14
4. Jesus hadde gitt dem makt til å drive ut onde ånder.³

DE SYV, jfr. Apg 6. Dette var i den første menighet en egen gruppe ledere som ble innsatt i en diakonal tjeneste, men denne var knyttet til åndelige oppgaver som forkynnelse, skriftutleggelse etc. De syv, som alle hadde greske navn, har tydeligvis spilt en sentral rolle i lederskapet i den første menighet.

PRESBYTERNE (eldste) dukker først opp i kap 11 i Apg. Her er de bare kort nevnt som mottagere av gaven fra Antiokoia som Paulus og



*Et typisk menighetsråd for 40 år siden. Forstander og menighetstjenere i Drammen 1955:
Stående fra v.: I. Martens, L. Bjørno, Ø. Ackenhausen, Knut Jensen, Sigu. Antonsen.
Foran: Fr. Harvik, E. Møssige, forstander, Chr. Jensen*

Barnabas brakte til Jerusalem. Siden opptrer de ved apostlenes side som egen ledergruppe, jfr. apostelmøtet i Jerusalem, Apg 15.

På sin første misjonsreise utnevner Paulus presbytere (eldste) i alle menighetene han etablerer (Apg 14,23). Disse har hyrdeansvar for menigheten, og det er Den Hellige Ånd som har innsatt dem i tjenesten.

LEDELSE I NORSKE BAPTISTMENIGHETER

Den vanligste ledelsesmodell i baptistmenighetene i Norge er at man har et Menighetsråd. Dette er valgt av menighetsmøtet for bestemte perioder. Rådet har ansvaret for menighetens arbeid på ulike plan og utgjør, sammen med pastoren, «menighetsledelsen».

Tidligere kaltes medlemmene av rådet for «diakoner», en betegnelse som knyttet tjenesten til et nytestamentlig begrep. Man tenker helst på «de syv» i Apg 6, vel vitende om at betegnelsen diakoner ikke er brukt

akkurat i denne sammenheng. Det var også vanlig i tidligere tider å kalle rådet av «diakoner» for «diakonate». Men disse betegnelseene er nå så godt som ute av bruk til fordel for «menighetstjenere» og «menighetsråd».

I enkelte menigheter har man innført en todelt ledelsesstruktur. Man har valgt både *menighetstjenere* og *eldste*. De to gruppene har ulike arbeidsområder, men samles i *menighetsrådet*.

I Halden Baptistmenighet hvor dette praktiseres, er følgende arbeidsdeling foretatt:

Eldste velges for perioder på fem år og har som oppgaver å

- ta seg av menighetens åndelige saker og besøkstjeneste
- foreta opplegg av menighetens møter, møtekampanjer etc
- holde menighetsprotokollen i orden

Menighetstjenere velges for perioder på tre år og har som oppgaver å

- ta seg av alle praktiske opplegg
- ta seg av opplegg og ledelse av menighetsmøter
- samordne de forskjellige virkegreners behov og sette opp forslag til fremdriftsplan.

I Harstad Baptistmenighet (og enkelte andre menigheter) har man lignende todeling av ledelsen. Erfaringene er delte og det er tvilsomt om denne modellen vil bli utviklet videre. Bakgrunnen for todelingen er et forsøk på å vie ledelsen av det åndelige liv i menigheten større oppmerksomhet. Dette anliggende er viktig uansett modell. For erfaringen viser at menighetsledelsen ofte bruker svært mye av sin tid til drøftelse av saker av forretningsmessig og praktisk karakter.

Det har også vært temmelig spinkelt når det gjelder innholdsbeskrivelse av *funksjonen* som menighetstjener, og *kriteriene* for hvem som blir valgt til menighetstjenere har mer dreid som om hvem som er trofaste, snille og godt likt, enn hvem som har evner og gaver til å lede.

I tidligere tider satt ofte menighetstjenerne på ubestemt tid, noe som førte til et utpreget «gubbevelde», men nå er åremålsvalg (oftest for tre-års perioder) gjennomført, og det er heller ikke uvanlig med begrenset anledning til gjenvalg.

Det er ikke mer enn en drøy generasjon siden det var svært uvanlig med kvinner i menighetsrådet. Dette endret seg vesentlig i 1960-årene, men det skjedde ikke uten motstand. Dette spørsmålet fikk faktisk temperaturen til å stige i menighetsmøtene adskillig mer enn diskusjonen om kvinnelige prester (i den grad dette har vært et tema i menighetene). Idag er det svært få som vil hevde at kvinner ikke bør ha sete i menighetsrådene, og nesten alle menighetsråd har en viss andel kvinner – i enkelte tilfeller 50% eller mer.

Det er avgjort et behov for gjennomtenkning av menighetsrådets rolle og mandat. Det er også behov for en form for oppgavebeskrivelse for



Menighetsrådet i Fredrikstad Baptistmenighet i 1995.

dem som skal sitte i rådet, og mulighet for en type ledertrening for dem som velges. Dette kan føre til menighetsråd som kan arbeide mer som et team hvor de som velges inn i rådet, velges ut fra de behov rådet skal arbeide med og de praktiske og åndelige gaver man trenger for å kunne utføre menighetsrådets oppgaver.

Ved Baptistenes Teologiske Seminar startet man i 1980-årene en Menighetslederskole over to år basert på to årlige firedagers sesjoner med arbeidsoppgaver som skulle løses mellom kursesjonene.

Tiltaket ble vel mottatt, men har ikke maktet å etablere seg som et aktuelt tilbud som mange i menighetsrådene har benyttet seg av. Det er mulig at opplegget i enda større grad bør tilpasses de konkrete behov menighetstjenerne har for å kunne fungere meningsfullt. Dette er igjen avhengig av større klarhet i oppgavebeskrivelsen.

I kirkevekstkretser og de fleste karismatiske miljøer har man etterlyst visjonære og sterke pastorer. Dette har ført til flere eksempler på temmelig autoritære lederstrukturer med pastorer som bestemmer det meste. En slik bølge skyllet inn over vårt land for ca 15 år siden, og en av Baptistsamfunnets menigheter (Oppdal Baptistmenighet) innførte i 1981 en ledelsesmodell som klart brøt med prinsippet om at menighetens medlemmer i menighetsmøtet har avgjørelsesmyndighet i alle saken de ønsker å ta stilling til. Hovedtrekkene i denne menighetens form for ledelse var som følger:

Menigheten ledes av et *Eldsteråd* på 6 medlemmer hvorav en er forstander. Disse utgjør et kollektivt lederskap. Eldsterådet er menighetens besluttsende og styrende organ. Å underordne seg lederskapet betraktes som en bibelsk riktig holdning. De eldste innehar disse posisjoner fordi Gud har kalt dem til det.

Menighetstjenerrådet tar seg av praktiske og økonomiske saker.

Menighetsmøter i tradisjonell forstand erstattes av «felleskapskvelder» der menigheten samles til åndelig fellesskap og nattverd. Ved disse anledninger gir eldsterådet orientering om vedtatte planer.

I denne strukturen (som ble vedtatt med 2/3 flertall i et menighetsmøte etter lang tids undervisning fra ledelsens side) har det demokratiske prinsipp hvor alle medlemmer er med i beslutningsprosessen, blitt erstattet av et selvsupplerende eldsteråd som tar alle avgjørelser på menighetens vegne.

Denne struktur førte til splittelse i menigheten, og den ble sett på som et så klart brudd med de prinsipper baptistmenigheter bygger på, at ledelsen i Det Norske Baptistsamfunn i 1985 fremmet forslag for Landsmøtet om å ekskludere Oppdal Baptistmenighet fra Det Norske Baptistsamfunn. Eksklusjonen ble foretatt, noe som viser at den demokratiske lederstruktur med understrekning av det alminnelige prestedømme er så sentral i den baptistiske tradisjon, at det å forlate dette prinsipp betyr å definere seg utenfor det baptistiske fellesskap.

MEN HVA MED PASTORENS/PRESTENS ROLLE?

I tidligere generasjoner var det knyttet betydelig prestisje til det å være pastor i en baptistmenighet. Pastoren hadde en klar identitet i den rollen han hadde som menighetens ubestridte leder. Den tid er forlengst over, noe som har skapt usikkerhet både hos prest og menighet. Dette har både sosiologiske og teologiske årsaker.

I diskusjonen om pastorens/prestens rolle har det vært viktig for baptister å understreke at man ikke har noen «embetstenkning». Det er tanken om det alminnelige prestedømme som fremheves, men man har ikke

helt kommet til rette med spørsmålet om det likevel også finnes noe «særskilt prestedømme».

Kyrø Rasmussen⁴ peker på to grøfter man lett kan falle i når det gjelder synet på kirkens/menighetens ledelse, og den funksjon presten skal ha i denne sammenheng:

1. Prest og menighet adskilles, presten heves over menigheten og skygger for Kristus og for det bibelske innhold i begrepet «det almenne prestedømmet».
2. Presten forsvinner i menigheten, ofte ut fra en mistolkning av uttrykket «det almenne prestedømmet». Den eneste forskjellen på presten og andre menighetsmedlemmer er at han/hun oftest er lønnet.

Vi må kunne holde fast på at: Det nye testamente taler *både om et alment og et særlig prestedømme!*

Det er tydelig at den som hører Kristus til er innlemmet i en ny form for «presteskap». 1 Pet 2 uttrykker dette tydelig når de troende oppfordres til å bli et «hellig presteskap» (v.5) og enda tydeligere i v. 9, hvor de betegnes som tilhørende et «kongelig presteskap». Det har vært svært viktig for baptister å understreke at alle mennesker som har tatt imot den Herre Jesus ved troen, har direkte adgang til Gud, uten assistanse fra noen mellommann. Den nytestamentlige tanken om at alle er prester for Gud har blitt forstått slik at det i den kristne menighet ikke finnes noen «særstand» med privilegier innfor Gud, men man har også ofte trukket den slutning at det ikke dermed ikke er noen særskilt prestegjærning eller åndelig ledergjærning i det hele tatt.

Det er helt tydelig fra det Nye Testamente at man har hatt menighetsledere med betydelig autoritet. De ble innsatt for å være «hyrder» og «tilsynsmenn», jfr. Apg 20,28, og de skulle ivareta forkynnelsen av den rene lære. Man har altså slik hatt et særskilt prestedømme med klare ansvarsområder og med reell myndighet.

Om vi ser kritisk på vår egen tradisjon, er det lett å få øye på en autoritetskrekk som har fått næring både fra en misforstått tanke omkring det alminnelige prestedømmet, såvel som fra en ekstremt individualistisk kristendomsforståelse. Dette har skapt en situasjon i menighetene hvor myndigheten ikke er knyttet til den tjeneste man har, faktisk heller ikke til de nådegaver man måtte ha, men myndigheten utøves i kraft av en sterk personlighet.

Ser vi tilbake på vår historie som baptister i Norge, får vi øye på en rekke pastorer som har utøvd en usedvanlig sterk myndighet. Dette har de kunnet gjøre, delvis fordi presterollen i seg selv, som nevnt, var sett på med stor respekt, men også fordi de virkelig var sterke personligheter som det ikke var lett å opponere mot. De utøvde sin gjærning ofte med betydelig makt, som neppe alltid var av frommeste slaget.

At denne situasjonen har forandret seg radikalt, har skapt en ny situasjon både for menighetene og for prestene. Prestene har problemer med å finne sin rolle både i forhold til menighet og menighetsråd. Myndighetsrommet er åpent for sterke personligheter, i visse tilfeller maktmennesker, som har ødeleggende virkning på menighetsfelleskapet, såvel som på en stakkars prest.

Det er behov for en grundig gjennomgang av innholdet i den pastorale lederfunksjonen i den kristne menighet. Dette innholdet synes nemlig å være like tåket for prester som for øvrige menighetslemmer.

Vi har sett en tydelig tendens til at ledere både på menighetsplan og på kirkesamfunnsplan velges med brask og bram uten at verken de som velger eller de som velges er klar over hvilken autoritet de nå er gitt for å kunne utføre sin tjeneste.

ORDINASJONEN

Misforståelse når det gjelder forholdet mellom det almenne og det særskilte prestedømme ligger også til grunn for de opphetede diskusjoner man har hatt i Baptistsamfunnet når det gjelder begrepet «ordinasjon». For mange baptister har ordet smak av biskopstyre, apostolsk suksesjon og pavedømme, og ingen av delene klinger vakkert i baptistører.

Kyrø Rasmussen har klargjørende ord i denne forbindelse. Han henviser til Paulus' ord til Timoteus: «Tenn på ny den nådegave som er i deg, den du har mottatt ved min håndspåleggelse! For Gud gav oss ikke motløshets ånd som gjør kraftløs, men en And som gir kraft, kjærlighet og sindighet.»

Med henvisning til dette skriftstedet sier han: «Her har vi det klareste uttrykk for, hvad ordination til præstegerningen er. Den er ikke indgydelse af en overnaturlig myndighed, så at præstens status bliver en anden en menighedsmedlemmernes. Nej, præsten tilhører sammen med menigheden «Det almindelige Præstedømme» ... *Ordinationen er således Kirkens troende forbøn* på skriftens grund om en udrustning til præsten, der netop skal udruste ham til en ledergerning som «tjernerne tjener.»»

Vår lavkirkelige engstelse for det objektive må ikke frata oss den gjensidige styrke som ordinasjon eller innvielse til tjeneste gir. Diskusjonen om ordbruk bør erstattes av en drøftelse av innhold. Menighetens pastor eller prest trenger den trygghet som ligger i at han/hun er kalt av Gud og at dette kallet er stadfestet av den kirkelige sammenheng tjenesten skal utføres i ved ordinasjonens håndspåleggelse, forbønn og innvielse. Han/hun trenger å eie overbevisningen om å være innsatt i oppgaven/stillingen av Gud selv, slik det i 1 Kor 12,28 uttrykkes: «Gud satte i kirken først noen til apostler, for det andre profeter, for det tredje lærere....»

Kanskje er det mangel på en slik grunnleggende trygghet i tjenesten og i tillitsforholdet mellom prest og menighet som fører til at mange prester mister motet og slutter, mens andre forsøker å samle all makt i sin hånd uten base i Den Hellige Ånds virksomhet gjennom «det almenne prestedømme».

LIVGIVENDE LEDERSKAP

I drøftinger omkring lederskap dreier det seg ofte om spørsmålet om hvem som skal bestemme, hvem som sitter med autoriteten og vetoretten. Dette er neppe den mest fruktbare innfallsvinkel når man skal komme fram til en rett form for kristent lederskap. Selvfølgelig er det i mange tilfeller noen som må trekke konklusjonene og ha myndighet til å ta avgjørelser, men det er like viktig å se på beslutninger som siste del av en lengre prosess hvor mange er involvert underveis før beslutningen tas.

Den amerikanske menighetsarbeider og professor Bruce Powers har skrevet en bok som bruker begrepet «livgivende lederskap» som nøkkel til en sann lederskapsmodell i menighetene. Han peker på at lederskap som legger vekt på å ha et høyt kontrollnivå over det som skjer i menigheten, hemmer både vekst, kreativitet og utfoldelse av medlemmenes nådegaver. Han hevder at en menighetsprest som vil være en «livgivende leder» må sørge for

- å *involvere* mennesker som berøres av bestemmelser, i selve beslutningsprosessen
- å vise *fleksibilitet* i forhold til endrede behov og situasjoner
- å *fordele ansvar* blant mange istedet for å konsentrere makt
- å *lære av feil* (både egne og dem man tillater medarbeidere å gjøre) uten å bli paralyisert av feilene.
- å sørge for en sunn balanse mellom de store visjonene og det daglige, nødvendige arbeid.⁵

Powers taler ganske illustrerende om hvordan ledere velger tre ulike veier for å få til endring: MAKT, EKSPERTISE, DELTAKELSE.⁶

	MAKT	EKSPERTISE	DELTAKELSE
Lederens utgangspunkt	Leder vet best	Ekspert kan det	Folk fatter riktige beslutninger når de er informert
Leders rolle:	Ta avgjørelser, gjennomfør dem!	Bli ekspert eller gjør som de sier,	Informert, undervis inviter til å ta beslutninger
Menighetens utgangspunkt	Være enig eller ta konsekvensene	Vi må høre på dem	Vi har ansvar for egen framtid
Menighetens rolle	Si seg enig	Gjøre som de sier	Engasjement Deltakelse

Dette bør være vår utfordring: Å starte en utvikling i retning av et «livgivende lederskap» hvor det ytterst sjelden blir nødvendig å henvise til hvem som sitter med den formelle makt, men hvor det hele tiden blir viktig å se på menigheten som et kristent fellesskap av mennesker som Den Hellige Ånd bor i, og at vi som fellesskap søker løsninger og treffer beslutninger som frigjør krefter og nådegaver i menigheten slik at kan si med representativ røst: Den Hellige Ånd og vi har besluttet.

LITTERATUR:

- Johannes Schneider, *Førsamlingen enligt Nya Testamentet* (1940).
 K. Kyrø Rasmussen, *Hvad skal vi med kirken?* (1967)
 E. Schweizer, *Church Order in The New Testament* (1961)
 A. Gilmore, *The Pattern of the Church. A Baptist View* (1963)
 O.J. Øie, *Menigheten i Guds ords lys* (1930)
 J.D. Hughey, «Church and Ministry», Forelesninger, Rüschlikon 1960
 Peder A. Eidberg (red), *Baptistene – tro og liv* (1976)
 Bruce P. Powers, *Christian Leadership* (1979)

SLUTTNOTER

- 1 *The Oxford Dictionary of the Christian Church*, s. 1101.
- 2 Selv om O.J. Øie insisterer på at den kongregasjonalistiske styreform er den eneste som stemmer overens med Det nye testamente, *Menigheten i Guds ords lys*, s. 80.
- 3 Se R. Newton Flew, *Jesus and His Church*, s. 130.
- 4 *Hvad skal vi med kirken?*, s. 80.
- 5 Bruce P. Powers, *Christian Leadership*, s. 29.
- 6 Samme, s. 39.

Per J. Midteide er pastor for Bærum Baptistmenighet og har også pastoralt ansvar og underviser ved Holtekilen Folkehøyskole og Baptistenes Teologiske Seminar på Stabekk. Han har studert teologi på Stabekk og i Rüschlikon, Sveits, og er cand. theol. fra Oslo Universitet. Han har vært menighetsprest, lektor ved BTS, to perioder generalsekretær i Baptistsamfunnet og generalsekretær i Kirkens Nødhjelp.