

Turid Ekeland

En salig blanding

En casestudie av flerkulturell menighetsutvikling

AVH502 Masteravhandling (55 sp.)

Master i Kristendomskunnskap

Våren 2011

Veileder: prof. Harald Hegstad

Det teologiske Menighetsfakultet

Forord

Jeg opplever å være på reise i et terreng der få eller ingen sitter med komplette kart over området. Hvis jeg likevel kan snakke om en viss gjenkjennelse, er det i forhold til situasjonen i Frankrike for mer enn 25 år siden, da jeg som ung misjonær sammen med min mann skulle starte et arbeid blant innvandrere og internasjonale studenter i Paris. Mennesker fra tidligere kolonier og personer som trengte asyl, strømmet til landet, men ikke nødvendigvis inn i kirkene. Frankrike var sterkt preget av en sekulariseringen som hadde foregått og kirkene hadde verken menneskelige eller økonomiske ressurser til å ta seg av utfordringene. I de senere år har mange spurt seg om vi er i en misjonssituasjon i Norge? En del tar det nærmest fornærmelig opp hvis en antyder det. ”Misjon er noe som foregår blant unådde folkeslag på den andre siden av jorda.”

Vi har heldigvis en ”ny samtale” angående kirke og misjon i dag. En spør heller hva det vil si å fungere som en kristen menighet, både lokalt og globalt. Grenser krysses hele tiden, enten de er kulturelle, språklige eller geografiske. Men hva skal vi tenke om kirkens videre utvikling i Norge? Hvordan skal kirken forholde seg til det etniske og kulturelle mangfoldet? Dette temaet har blitt uhyggelig aktuelt på bakgrunn av hendelsene 22.07.11. Terrorangrepene var et anslag mot en flerkulturell inkludering der alle mennesker betraktes som likeverdige. Ideene om menneskelivets ukrenkelighet og likeverd har sin rot i det kristne menneskesynet. Hvordan kan menighetene både være og gjøre det de er kalt til i denne situasjonen? I avhandlingen har jeg studert en menighet som har gjort spennende erfaringer når det gjelder flerkulturell utvikling, håper den kan bidra til samtalen om kirkens identitet og praksis i et nytt og flerkulturelt Norge.

Jeg vil benytte anledningen til å takke menigheten, intervjupersonene og alle som har bidratt med informasjon i forbindelse med oppgaven. Takk også til min veileder professor Harald Hegstad for gode innspill og konstruktiv kritikk underveis. Ellers vil jeg takke min mann som har bistått på så mange vis. Sist, men ikke minst vil jeg takke gode venner fra KIA-sammenheng, folk fra ulike land som har inspirert meg til å tenke nytt om hva det er å være menighet: en salig blanding av mennesker der alle er søsken!

August, 2011

Turid Ekeland

Innholdsfortegnelse

Del 1. Bakgrunn for analysen

<i>Kapittel 1: Innledning</i>	s. 8
1.1. Bakgrunn og aktuell kontekst	s. 8
1.2. Avgrensninger og problemstilling	s. 11
1.3. Materiale og metode	s. 14
1.4. Forskning på feltet	s. 15
1.5. Oppbygning av avhandlingen	s. 16
<i>Kapittel 2: Metode og utvalg</i>	s. 17
2.1. Valg av menighet.	s. 17
2.2. Utvalg av intervjupersoner	s. 17
2.3. Gjennomføring og bearbeiding av intervjuer	s. 18
2.4. Metode for å analysere datatilfang	s. 18
2.5. Etiske refleksjoner	s. 19
<i>Kapittel 3: Teoretisk fundament</i>	s. 20
3.1. Hva vil det si å være kirke	s. 20
3.2. Misjonale kirke	s. 22
3.3. Hva er menighetsutvikling	s. 25
3.4. Lederskapets rolle	s. 27
3.5. “Homogeneous Unit” konseptet	s. 28

Del 2. Det empiriske materialet. Presentasjon av funn

<i>Kapittel 4: Presentasjon av menigheten</i>	s. 30
4.1 Den evangelisk lutherske frikirke på stedet	s. 30
4.2 Organiseringen av menigheten	s. 31
4.3 Hva skjer under en gudstjeneste	s. 32
<i>Kapittel 5: Presentasjon av intervjumaterialet</i>	s. 34
5.1. Presentasjon av intervjupersonene	s. 34
5.2 Hvilken betydning har menighetens selvforståelse for flerkulturell menighetsutvikling	s. 35
5.2.1 Visjoner, mål og selvforståelse	s. 35
5.2.2 Fellesskapet	s. 40
5.2.3 Misjonsforståelsen	s. 43
5.2.4 Forkynnelsen	s. 45
5.3 Hvilken betydning har lederskap, struktur og organisering for flerkulturell menighetsutvikling	s. 47
5.3.1 Lederskap og struktur	s. 47
5.3.2 Ildsjelene	s. 52
5.3.3 Nådegavebasert tjeneste	s. 55
5.3.3.1 Innvandrere med definerte tjenester	s. 57
5.3.4 Tro på Åndens ledelse	s. 60
5.3.5 Alphakurs	s. 61
5.4 Hvilke andre faktorer bidrar til en flerkulturell menighetsutvikling	s. 63
5.4.1 Erfaringer med kirkeasylanter	s. 63
5.4.2 Asylsøkere og innvandreres innflytelse på holdninger	s. 65
5.5 Fører den flerkulturelle menighetsutviklingen til ny praksis	s. 67
5.6 Oppsummering av empiriske funn	s. 70

Del 3. Drøfting og konklusjon

<i>Kapittel 6. Drøfting</i>	s. 74
6.1 Hva er det å være kirke i en flerkulturell kontekst	s. 74
6.1.1 Tro på Åndens ledelse	s. 76
6.1.2 Kritikk av "Homogeneous Unit" konseptet	s. 77
6.2 Hvordan foregår flerkulturell menighetsutvikling	s. 79
6.2.1 Lederskapets betydning for menighetsutvikling	s. 80
6.2.2 Menigheten som tjenestefellesskap	s. 81
6.2.3 Opplæringsprogram	s. 82
6.2.4 Hvordan foregår menighetsutvikling	s. 83
6.3 Generaliseringspotensiale	s. 88
6.3.1 Kirkeforståelse og teologisk fundament	s. 89
6.3.2 Reformarbeid og identitet	s. 91
6.3.3 Lederskap og tjeneste	s. 92
<i>Kapittel 7. Oppsummering og hovedkonklusjoner</i>	s. 96
<i>Litteratur</i>	s. 99
<i>Vedlegg</i>	
Vedlegg 1: Statistisk materiale	s.103
Vedlegg 2: Tjenestefordeling i menigheten	s.104
Vedlegg 3: Intervjuguide	s.107

Kapitel 1: Innledning

1.1. Bakgrunn og aktuell kontekst

Fram til ca. 1970 var befolkningssammensetningen i etnisk og religiøst henseende relativt homogen her i landet. (Se vedlegg 1, statistikk hentet fra Statistisk sentralbyrå). I følge SSB¹ var det pr. 01.01.2011 500 000 innvandrere i Norge, og 100 000 personer norskfødte med innvandrerforeldre. Årsakene er mange, alt fra arbeidsinnvandring til ankomst av flyktninger og asylsøkere. Innvandrere er personer som er født i utlandet av to utenlandskfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge. Norskfødte med innvandrerforeldre er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere.² Til sammen utgjør disse to gruppene 12,2 % av befolkningen pr. 01.01.2011 Det bor innvandrere i alle landets kommuner. Omtrent halvparten av innvandrerne har bakgrunn fra Asia, Afrika og Latin-Amerika. To av ti innvandrere har bodd i Norge i mer enn 20 år, og fire av ti har bodd her i fire år eller mindre. Oslo har ca 28 %, Drammen 22 % og Stavanger 16,5 %. (Vedlegg 1). For tiden er det sterk vekst i de etnisk baserte kirkene i Norge. I følge Dawn-undersøkelsen³ som ble lagt fram 18. januar 2011, hevder Øivind Augland; «Vår undersøkelse viser at det nå er flere aktive kristne i hovedstadens immigrantmenigheter enn i Den norske kirkes menigheter». Bare i Oslo har en nå over 90 immigrantmenigheter. Selv om dette materialet kan leses på litt ulike måter, er det liten tvil om at det har skjedd en stor endring med hensyn til sammensetningen av gudstjenestedeltakere i Oslo-området. Det er kanskje ikke så merkelig sett på bakgrunn av statistikk fra Statistisk Sentralbyrå som viser at nesten 60 % av innvandrerne som kommer til Norge, kommer fra land der kristen tro og kultur dominerer.⁴ Migrasjonsekspert Hun Kim i London ble intervjuet av Vårt Land 25. januar i 2011 i forbindelse med en ny rapport fra “Center for the study of Global Christianity” i Boston.⁵ Den noterer en vekst, om enn beskjeden, i antallet kristne i Europa.⁶ Følgende kommer fram i et intervju i den forbindelse: «..det avhenger helt av holdninger hos lokalt kristent lederskap om man klarer å skape drahjelp fra migranter: Også det norske kristne lederskapet er nødt til å være mye mer oppmerksomme på dette.»⁷ I tillegg kommer hvert år et større antall mennesker med annen

¹ www.ssb.no/innvandring 19.07.2011

² Definisjoner hentet fra www.ssb.no/innvandring 17.07.2011

³ <http://www.dawnnorge.no/LinkClick.aspx?fileticket=jaQGxxj9F0A%3d&tabid=2942&language=nb-NO> 09.03.2011

⁴ <http://www.kianorge.no/2010/3/8/tre-av-fem-innvandrere-har-kristen-bakgrunn> 09.03.2011

⁵ <http://www.atlasofglobalchristianity.org/> 09.03.2011

⁶ Vårt Land 25.01.11 side 12. I følge denne statistikken har 11,15 millioner «falt fra» det siste århundret, mens 11,53 millioner har kommet til.

⁷ Vårt Land tirsdag 25. januar 2011 s.12

religiøs bakgrunn, men med en stor åpenhet til å snakke om tro. Gjør dette helhetsbildet at vi må finne nye måter å fungere på som menigheter? Pioneren Donald A. McGavran ville satse på homogene enheter fordi de vokste raskere.⁸ Bør en la være å blande folk av ulike kulturer og språk? Monokulturer og dyrking av ”rene raser” henger dårlig sammen med visjonen om en allmenn, universell kirke der det er plass for alle. Bør det tilrettelegges for flere etniske menigheter? Eller handler det mer om å være inkluderende i rammen av de menighetene vi har? Har flerkulturell menighetsutvikling noe for seg? Og hva gjør den med menigheten? Hva slags menighetsutvikling skal vi sikte mot? For å få svar på disse spørsmålene må vi først vite noe om hva en menighet grunnleggende sett er og skal være.

Den norske kirke har vært opptatt av innvandrerne både på Kirkemøtet i 2006, 2009 og 2011. I 2006 var temaet “Innvandring og integrering – Den norske kirkes rolle i et flerkulturelt samfunn”⁹ Saken hadde som formål å “drøfte og gi premisser for Den norske kirkes rolle i et stadig mer flerkulturelt samfunn, med fokus på hvordan kirka kan være et integrerende fellesskap og hvordan den kan arbeide aktivt for integrering i samfunnet.” I tillegg til å si en del om det flerkulturelle norske samfunnet, legger dokumentet viktige premisser for hvordan Den norske kirke kan være en bidragsyter til integrering. Kirkemøtet anmoder lokalmenighetene om å gjennomføre en rekke konkrete tiltak, blant annet å “være integrerende slik at innvandrere kan finne sin plass i menigheten og bidra i gudstjenesteliv og andre aktiviteter.”¹⁰ Saken oppfordrer Den norske kirke til å være en bidragsyter for integrering, både som aktør i forhold til myndighetene og som eget fellesskap/organisasjon.

I 2009 er siktemålet mer spisset. Nå er temaet “Kristne innvandrere og menighetene i Norge”.¹¹ Spesielt kapittel 2 i saksorienteringen er relevant for min avhandling. Dette omtaler hvordan Den norske kirke kan møte og inkludere kristne innvandrere i menighetene. En er opptatt av å finne mekanismer og foreslå virkemidler som kan stimulere menighetene til å inkludere flere innvandrere. I dokumentet blir Den norske kirke som majoritetskirke pålagt et særlig ansvar både for å vise gjestfrihet og ta initiativ til kontakt med kristne innvandrere. I forhold til 2006-dokumentet er en mer våken for de økumeniske utfordringene som et flerkulturelt engasjement medfører (Vedtak 2). Kirkens misjonale oppdrag i møte med innvandrere blir også poengtert. “Alle har rett til å ha en tro, til å skifte tro og til å utøve sin tro på et fritt grunnlag.” Dokumentet er opptatt av at det etableres ordninger for utveksling

⁸ McGavran 1970

⁹ KM 11.1/06

¹⁰ KM 11/06 vedtak 3

¹¹ KM 7/09

av flerkulturelle erfaringer mellom menigheter, også de som er gjort i andre kirkesamfunn. Dette er fulgt opp ved etableringen av flerkulturelt kirkelig nettverk.¹²

På Kirkemøtet i 2011 henviser man til KM-sak 07/09.¹³“Oppfølging av KM-sak 07/09, om inkludering av innvandrere, berører en rekke områder i Den norske kirkes liv, bl.a. arbeidet med trosopplæring og implementering av gudstjenestereformen. Det innebærer aktiv tilrettelegging i menigheten for inkludering av innvandrere i forberedelse og oppfølging av gudstjenester, i dåps- og konfirmantopplæring, i diakonalt arbeid, samt i menighetens sosiale tiltak. I tillegg reiser aktivt arbeid med inkludering av innvandrere økumeniske spørsmål og konkrete utfordringer for arbeidet med ny kirkeordning.”

Kirkemøtedokumentet fra 2009 stiller et betimelig spørsmål: “Så gjenstår det å finne ut hva dette (et inkluderende fellesskap) betyr i praksis. For hvordan ser egentlig en integrert menighet ut, hvor det deltar folk fra flere nasjonaliteter og med ulike kulturelle bakgrunner?”¹⁴ Jeg håper at min avhandling kan være et bidrag i denne sammenheng.

Misjonsorganisasjonene ble i sin tid opprettet med det for øye å sende ut misjonærer til «jordens ender» og å samle inn nødvendige midler for å kunne utføre denne tverrkulturelle misjonsvirksomheten. Kirken er fortsatt kalt til å forkynne evangeliet for de som ennå ikke har hørt det, men nå er den i en helt ny situasjon. Mennesker fra andre siden av kloden med bakgrunn i helt andre kulturer og religioner, bosetter seg i våre nabolag i umiddelbar nærhet til norske menigheter. Det er snakk om å formidle evangeliet tverrkulturelt, men innenfor Norges grenser. På asylmottakene sitter mange som trenger et medmenneske, flere av disse er nysgjerrige på kristen tro. Skal vi bare fortsette som om de ikke eksisterer? Hva skjer i en norsktalende luthersk menighet som forsøker å inkludere mennesker fra mange ulike kulturer? Hvilke erfaringer gjør de? Det er dette jeg vil forsøke å belyse i denne avhandlingen.

Helt siden 1980 har jeg vært opptatt av inkludering av kristne fra andre kulturer. Da studerte jeg sosialantropologi i Oslo samtidig som jeg var aktiv i ”Foreign Students”-gruppa til NKSS. I 1983 reiste min mann og jeg til Paris som utsendinger for Det Norske Misjonsselskap. Vår første oppgave var å starte opp et kristent flerkulturelt studentarbeid med spesiell vekt på

¹² <http://www.norgeskristnerad.no/index.cfm?id=100653> (Denne linken har dessverre vært ute av drift i flere måneder) 23.07.2011

¹³ KM 12.1/11 s. 2

¹⁴ KM 7.1/09 s. 12

afrikanerne, i samarbeid med Den franske lutherske kirke. Senere ble vi plassert i en fransk luthersk menighet for å betjene den og bidra til dens utvikling. I denne settingen erfarte jeg gjennom en tiårsperiode en del menigheter med flerkulturelle trekk i funksjon. For tiden er jeg ansatt som regionleder i Kristent Interkulturelt Arbeid. Som mastergradsstudent ved Det teologiske Menighetsfakultet er jeg dessuten tilknyttet referansegruppen for menighetsutvikling i folkekirken. Derfor har jeg både personlig og faglig interesse av å finne ut mer om hvordan vi i Norge kan fungere sammen i menigheter på tvers av ulik etnisk bakgrunn.

1.2 Avgrensninger og problemstilling

I de siste par tiår har det vært stor oppmerksomhet på menighetsutvikling i Norge, og mange har også vært opptatt av integrering av innvandrere. (Jfr 1.1 og kap. 3) I mitt bidrag legges det opp til at disse to aspektene holdes sammen. Det finnes eksempler på at en flerkulturell menighetsutvikling har foregått. For å forstå mekanismene er det interessant å undersøke nærmere ett slikt tilfelle hvor innvandrerne ikke bare blir sett på som diakonale objekter, men som reelle deltagere. Det kan være fruktbart å studere hva som har skjedd i og for seg, men jeg ønsker også å se på hvilke konsekvenser dette har ført til i menigheten, hvordan det har påvirket og bidratt til en helhetlig menighetsutvikling.

På denne bakgrunn har jeg formulert følgende problemstilling for denne studien: **Hva er forutsetningene for og konsekvensene av en flerkulturell menighetsutvikling?**

For å besvare denne problemstillingen vil jeg belyse følgende underproblemstillinger:

1. Hvilken betydning har menighetens selvforståelse for flerkulturell

menighetsutvikling? I denne sammenheng vil jeg se på i hvilken grad visjoner og mål fører menigheten i flerkulturell retning. En viktig faktor er å finne ut hvordan menigheten praktiserer og opplever sitt fellesskap, og i hvilken grad dette er medvirkende til utviklingen. Dessuten ønsker jeg å vurdere forkynnelse og misjonsforståelsens betydning for at en flerkulturell utvikling skal skje, og jeg vil se på sammenhengen mellom visjonen, forkynnelsen og utviklingen.

2. Hvilken betydning har lederskap, struktur og organisering for flerkulturell

menighetsutvikling? Her vil jeg se på menighetens ledelse i forhold til vanlige medlemmer, hvem som får eller tar ansvar for flerkulturell menighetsutvikling. Jeg vil også forsøke å belyse om strukturen til menigheten er av vesentlig betydning for at denne

utviklingen kan skje. Videre vil jeg rette oppmerksomhet mot hvordan menigheten har organisert seg for å gjennomføre sine aktiviteter, spesielt det som angår innvandrere. Å avdekke innvandrernes og asylsøkernes deltagelse blir viktig i denne sammenheng.

3. **Hvilke andre faktorer medvirker til menighetens flerkulturelle utvikling?** Jeg ønsker å få et så helhetlig bilde som mulig om hvorfor denne utviklingen skjer nettopp her og nettopp nå, og jeg vil forsøke å finne andre elementer enn de som er kommet fram under spørsmål 1 og 2.
4. **Fører den flerkulturelle utviklingen til ny praksis i menigheten?** Under dette avsnittet ønsker jeg å få fram hva som rent praktisk har blitt en konsekvens av den flerkulturelle menighetsutviklingen. Jeg vil finne ut om det er kommet til nye arrangement eller om det har skjedd endringer i måten å gjennomføre kirkelige aktiviteter på.

Menighetsutvikling kan defineres som ”et målrettet arbeide for å sette menigheten bedre i stand til å være det den er kalt til å være, og å gjøre det den er kalt til å gjøre.”¹⁵ En mer inngående drøfting av dette emnet kommer under punkt 3.3. **Innvandrere** vil bli brukt om personer som er barn av to utenlandskfødte foreldre.¹⁶ **Asylsøker** er en person som av politiske, religiøse, etniske eller humanitære grunner har forlatt sitt hjemland og søkt om beskyttelse i et annet land.¹⁷

I mitt bidrag har jeg valgt begrepet **flerkulturell menighetsutvikling** da jeg mener det er et mer dynamisk begrep enn «flerkulturell menighet» og setter tydeligere søkelys på valgsituasjonene en menighet stadig må forholde seg til. Det er snakk om en prosess og en utvikling. På samme måte som begrepet integrering kan gi assosiasjoner til en vi/de-tenkning,¹⁸ står en i fare for å gjøre det samme med begrepet flerkulturell. Jeg er klar over dette forholdet, men jeg velger å holde fast på begrepet flerkulturell menighetsutvikling fordi jeg vil rette oppmerksomheten mot å utrede forutsetningene for og konsekvensene av denne utviklingen. Begrepet flerkulturell i min avhandling legger ingen vi/de-tenkning til grunn. Flerkulturell menighetsutvikling er en utvikling der menigheten avspeiler den etniske sammensetningen av det samfunnet den er en del av, og som kan skje hvor menigheten stadig rekontekstualiserer seg for å nå hele befolkningen.

¹⁵ Hegstad 2003 s.9

¹⁶ Definisjonen er hentet fra Statisk sentralbyrå, se www.ssb.no/invandring 08.03.2011

¹⁷ http://snl.no/asyl/beskyttelse_gitt_av_en_stat 27.07.11

¹⁸ Pastor Mubiru i en flerkulturell menighet i Gøteborg, er sterkt kritisk til å bruke begrepet integrering i kirken. Det setter folk i bås. Han foretrekker bibelske begreper som familie, og at vi alle er lemmer på samme kropp (1. Kor. 12, 12-20). Mubiru 2008

For å kunne forske på flerkulturell menighetsutvikling, har jeg satt opp følgende **kriterier**: **For det første** en utvikling der menigheten i praksis inkluderer innvandrere/asylsøkere i menighetens liv, det vil si at de deltar aktivt i gudstjenesten, sitter i forskjellige råd og utvalg, eller har ansvar for ulike tjenester. Jeg mener dette er en målestokk på om menigheten anser personer med innvandrerbakgrunn som reelle menighetsmedlemmer og ikke bare som diakonale objekter. **For det andre** at denne utviklingen har foregått over en viss tid, antydningvis minst 3-5 år. Det er vanskelig å dokumentere utviklingstrekk over kortere tid enn tre år. **For det tredje** at antall personer med innvandrerbakgrunn utgjør en viss andel av den gudstjenestefeirende menigheten, antydningvis minst 10-15 %. Jeg har satt dette tallet fordi vi må ha mer enn et par trofaste innvandrerfamilier i kirkebenkene for å ha grunnlag for en flerkulturell utvikling. Den forventede prosentandelen avhenger blant annet av befolknings sammensetningen i lokalmiljøet.

Det som ikke kommer inn under kriteriene til flerkulturell menighetsutvikling, er for det første etnisk baserte menigheter. Jo mer disse fokuserer på egen etnisitet, kultur, språk og konfesjon, jo mindre er sjansen for denne typen utvikling. Vi finner heller ikke en flerkulturell menighetsutvikling i de tilfellene hvor vi har en viss andel innvandrere på gudstjenesten, men som ikke blir aktivt inkludert og involvert i menighetens liv. Disse menighetene har imidlertid muligheten til å starte denne prosessen.

Mitt ståsted i forhold til denne oppgaven er at jeg tilhører Den norske kirke og deler i hovedsak den lutherske basis og misjonssynet til menigheten casen er hentet fra. Teorien som er tatt med under kapittel 3, er valgt ut fordi den, etter min mening, har et normativt fundament som på en troverdig måte sier hva kirken er og skal være i et flerkulturelt samfunn. Den misjonale kirketenkningen til Van Gelder og Roxburgh uttrykker på en dekkende måte hva det vil si å være kirke i en flerkulturell kontekst. Selv om spørsmål som innvandring eller inkludering ikke er hovedtema hos Van Gelder, belyses kirkens identitet og oppdrag i et flerkulturelt samfunn i endring gjennom tema som lederskap, organisasjonsutvikling og Den Hellige Ånds ledelse. McGavran er tatt med for å kunne relatere diskusjonen omkring menighetsutvikling til et kontrasterende syn. Disiplinmessig plasseres avhandlingen i skjæringspunktet mellom praktisk teologi og misjonsvitenskap, med hovedvekt på praktisk teologi.

1.3 Materiale og metode

Dette er en casestudie. Analyseenheten er en menighet i Den Evangelisk Lutherske Frikirke i Norge. Denne omtales i avhandlingen også som frikirken, forsamlingen, menigheten og den undersøkte menigheten. Casen har som formål å belyse generell kunnskap vedrørende flerkulturell menighetsutvikling. Jeg er klar over at de funn som ble gjort ikke uten videre er gyldige alle steder og i alle situasjoner. Samtidig vil jeg tro at det går an å lære av den erfaringsbaserte kunnskapen som blir presentert. Ettersom mitt feltarbeid er gjort i en menighet i Den Evangelisk Lutherske Frikirke, vil jeg anta at casen har relevans både for diskusjonen vedrørende menighetsutvikling i Den norske kirke og også for andre frikirker.

Dette er også en kvalitativ studie. Primærmaterialet er empiriske funn fra intervjuer med ni personer i den omtalte menigheten. I tillegg har jeg intervjuet presten i Den norske kirke i nabomenigheten. De forholder seg til samme asylmottak som den undersøkte menigheten. Materialet er innhentet spesielt til denne undersøkelsen, og funnene blir presentert i kapittel 4 og 5.

Hovedmaterialet mitt er de semistrukturerte intervjuene. Som guide for det praktiske arbeidet rundt intervjuene, benytter jeg i stor grad arbeidet til Steinar Kvale ”Det kvalitative forskningsintervju”.¹⁹ Semistrukturerte intervju gjør det mulig å få fram ny kunnskap på et felt og å forfølge noen tema litt mer i dybden. Det tillater å systematisere kunnskap fra flere ulike personer og synsvinkler.

Jeg har også gjort notater ut fra deltagende observasjon på 28 gudstjenester over en periode på 1 ½ år. Observasjon er valgt som metode fordi den kunne bidra til å gi et helhetlig bilde av menigheten og dens liv. Jeg har konsentrert observasjonen om selve gudstjenesten, men har også sett på hva som foregår i de mer uformelle settingene i for- og etterkant, inkludert kirkekaffen. I tillegg har jeg vært innom noen andre arrangement i menigheten (Alpha-kurs, kveldssamling i menigheten og julefest for asylsøkere).

¹⁹ Kvale 2009

1.4 Forskning på feltet.

Det er publisert lite om flerkulturell menighetsutvikling i Norge. Ingrid Vad Nilsens har imidlertid skrevet et interessant bidrag: *Er integrering av innvandrere mulig? Menighetsarbeid i spenningen mellom segregering og assimilering.*²⁰ Hun har valgt å gjøre intervju i tre forskjellige menigheter i Den norske kirke, men har bare intervjuet ansatte. Menighetene har svært forskjellige inkluderingspraksiser. Noe av det hun finner er at hvis integrering skal lykkes, må menigheten ha et samlet fokus på dette. Menighetsråd og andre beslutningstakere i kirken må være synlige og medansvarlige for strategier og målsettinger. Vad Nilsen mener at menighetenes innsats må følges opp med nasjonal og regional satsing, prioritering og veiledning. Hun ser også en sammenheng mellom menighetenes misjonsengasjement og deres holdning til innvandrerne. Hun hevder at utfordringen til menighetene ligger først og fremst i å gjennomføre en prosess fra diakonalt arbeid i betydning omsorg, til å integrere innvandrere som likeverdige deltakere i menighetslivet.

Et annet aktuelt bidrag er masteravhandlingen til Johanne Garmann Gullaksen fra 2009: *Synlig, men ikke sett? På hvilken måte kan innvandrere inkluderes i en menighet i Den norske kirke?*²¹ Hun har undersøkt en drabantbymenighet der innvandrerne i liten grad inkluderes eller involveres i menighetens liv. Årsakene til dette er ikke minst mangel på språk, mangel på tid sammen, og til dels fremmedfrykt. Det uttrykkes klart at det ikke er mangel på god vilje. Innvandrerne selv velger denne menigheten fordi den er i deres lokalmiljø og med tanke på barnas framtidige trosopplæring.

Signe Myklebust har skrevet en masteroppgave i diakoni: *"Welcome to this holy mess!" Kva faktorer er viktige for fleirkulturell integrering i kyrkjelydar i Det Norske Baptistsamfunn og Den norske kyrkje?*²² Myklebust har gjort en kvalitativ undersøkelse i en baptistmenighet og to statskirkemenigheter som alle har et visst innslag av personer med innvandrerbakgrunn. Hun har intervjuet ledere og innvandrere for å finne årsaker til integrering. Hun finner at konfesjonsbakgrunn ikke er avgjørende for valg av menighet. Aktiv deltakelse er den klart viktigste faktoren ved siden av sosial tilhørighet. Videre peker hun på at ledelsen spiller en viktig rolle for flerkulturell integrering, blant annet ved å utvise åpenhet.

²⁰ Vad Nilsen 2009

²¹ Gullaksen 2009

²² Myklebust 2010

Andre har sammenlignet flere menigheter. Mitt bidrag er en dybdeundersøkelse av en menighet for å få et mest mulig nyansert bilde av en type flerkulturell menighetsutvikling i praksis, basert på intervju med både innvandrere og etnisk norske i samme menighet. Jeg fokuserer på hvilken innflytelse personer med innvandrerbakgrunn har på menigheten, og om det får praktiske konsekvenser. I tillegg har jeg bevisst valgt å benytte begrepet flerkulturell utvikling framfor integrering eller inkludering.

1.5 Oppbygningen av avhandlingen

Avhandlingen består av tre deler: Bakgrunn, materiale og drøfting. I kapittel 1 viser jeg aktualiteten av emnet og presenterer mine forskerspørsmål. Avhandlingen settes i relasjon og relieff til det andre har gjort tidligere. Kapittel 2 handler om hvordan jeg har tilnærmet meg problemstillingen, det vil si hvilke valg som ligger bak og hvordan jeg har gått fram for å innhente det empiriske materialet. Teori som kan belyse de empiriske undersøkelsene legges fram i kapittel 3. Det teoretiske rammeverket består i stor grad av misjonale ekklesiologi, det blir vesentlig å finne ut hva kirken er og skal være i et flerkulturelt samfunn. Jeg beskriver to ulike tilnæringsmåter til menighetsutvikling, en lederstyrt “ovenfra og ned”, og en mer “nedenfra”. Kapittel 4 og 5 utgjør del to som er det empiriske materialet. Jeg presenterer menigheten og intervjupersonene på en anonymisert måte før jeg går inn i de fire forskerspørsmålene. I kapittel 6 forsøker jeg å svare på hva kirken er og skal være i en flerkulturell kontekst, og hvordan menighetsutvikling kan foregå. Jeg drøfter også hva som kan ha en mer generell gyldighet, det vil si hva som muligens er overførbart til andre menigheter og kirker.

Kapittel 2. Metode og utvalg.

2.1 Valg av menighet.

Det har vært internasjonale menigheter i flere år i de største byene i Norge.²³ Disse er flerkulturelle i den forstand at de representerer mennesker fra mange forskjellige land. Et viktig fellestrekk er at de i hovedsak er engelsktalende. Jeg ville imidlertid konsentrere meg om en helt vanlig norsktalende menighet, men med en flerkulturell utvikling. I utgangspunktet hadde jeg tenkt å forske på en menighet i Den norske kirke. Jeg kjente til enkelte menigheter som hadde visse flerkulturelle trekk, men det var vanskelig å finne en som oppfylte alle kriteriene jeg hadde satt opp, jfr. 1.2. Da jeg hadde begrenset tid til å gjøre undersøkelser i forkant, falt valget på en menighet innen Den Evangelisk Lutherske Frikirke. Et forintervju med en av pastorene kunne bekrefte at menigheten hadde hatt 10-15 % innvandrere i flere år, deriblant en del asylsøkere. Den hadde dessuten noen innvandrere med definerte tjenester i menigheten.

Jeg har ikke tatt mål av meg til å gi et totalbilde av menighetsutviklingen i den undersøkte menigheten, men har hovedsakelig valgt å avgrense meg til den flerkulturelle delen av denne. Jeg antar imidlertid at mange av funnene vil ha overføringsverdi til en generell diskusjon om menighetsutvikling.

2.2 Utvalg av intervjupersoner.

I denne oppgaven har det vært viktig å ha dybdeintervju både med etnisk norske og med innvandrere. For å få fram relevant kunnskap, måtte jeg intervju noen som faktisk var aktivt engasjert. Når det gjelder utvalget har jeg tilstrebet et visst mangfold blant intervjupersonene. Jeg har intervjuet to asylsøkere, men når det gjelder fastboende innvandrere, har jeg bare hatt uformelle samtaler i tillegg til observasjon. Jeg innser at det kan være en svakhet at det ikke ble gjennomført fullstendige intervju med personer fra denne gruppen. Dessuten kan en ikke se bort fra at jeg kunne fått mer uensartede svar dersom jeg hadde intervjuet flere personer som ikke spiller en så aktiv rolle som mine informanter. Jeg ser også faren for at det blir gitt

²³ Bergen International Church startet i 2001, Oslo I.C. i 2004, Stavanger I.C. har røtter tilbake til 1971, www.sic.no <http://internationalchurchoslo.com/>, <http://www.bergenchurch.no/support.html> 09.03.2011

et litt for positivt inntrykk av menigheten generelt sett, fordi jeg har valgt ut mange som er engasjert i den flerkulturelle menighetsutviklingen.

Følgende ble prioritert:

- En av menighetens to pastorer. Jeg valgte han som hadde fått ansvar for kontakten med asylmottaket.
- En fra menighetens eldsteråd. Jeg ønsket å se på lederskapets rolle, visjoner, strategier og ledelsesstruktur.
- En person som hadde vært med i menigheten helt fra oppstarten.
- To personer som ved observasjon tar initiativ overfor innvandrere og asylsøkere.
- En person som ved observasjon ikke tok initiativ overfor innvandrere og asylsøkere.
- Kvinnelig kirkeasylant som snakket godt norsk.
- Mannlig asylsøker som ble døpt i menigheten i løpet av observasjonsperioden.
- Menighetens leder av Alpha-kursene. Mange asylsøkere og innvandrere deltar på disse.

2.3 Gjennomføring og bearbeiding av intervjuer

Intervjuene ble foretatt i perioden 9.3.2010 til 25.1.2011. I det samme tidsrommet observerte jeg menighetens gudstjenester. Intervjuenes varighet var på 2-3 timer. Jeg innhentet tillatelse fra informantene til å gjøre lydopptak av intervjuene. For å sikre intervjupersonenes anonymitet måtte jeg på noen få punkt gjøre noen justeringer i den skriftlige teksten. I etterkant ble tapen slettet. Sitatene er for det meste ordrett i den grad det har vært mulig. Intervjuene ble foretatt i menighetens lokaler, med unntak av to hvor det ikke var praktisk mulig. Jeg ønsket å intervju dem i et miljø som var nærmest mulig den vanlige menighetssettingen. Intervjuet med pastoren inkluderte spørsmål omkring samarbeid med ulike menigheter i nærområdet. Bortsett fra dette ble samme spørsmål stilt til ledelse, vanlige menighetsmedlemmer og asylsøkere, men ulike oppfølgingsspørsmål ble foretatt individuelt der jeg opplevde at svaret var uklart eller ufullstendig, eller der nye saksområder dukket opp. På denne måten fikk jeg mulighet til å få korrigert og nyansert min forståelse.

2.4 Metode for å analysere datatilfang

I løpet av den første observasjonsfasen forsøkte jeg å få en viss oversikt over hva som konkret skjedde i menigheten. Jeg så også på handlings- og relasjonsmønstre mellom

mennesker. I selve intervjuperioden begynte jeg å utlede mer konkret hvilke tema som var mest sentrale i forhold til min problemstilling. Temaene har blitt gruppert under de fire forskerspørsmålene i kapittel 5. Sitat som i en komprimert form uttrykker personenes synspunkt, blir presentert i teksten under de ulike tema. Observasjonsperioden ga meg mulighet til å vurdere om det var samsvar med det intervjupersonene fortalte og det som faktisk skjedde, og også om jeg hadde misforstått eller oversett vesentlige faktorer.

2.5 Etiske refleksjoner

Noe slikt som et intervju fritt for påvirkning finnes ikke. Allerede utvalg og presentasjon av spørsmålene innebærer subjektive valg som kan være styrende. Det er mulig at jeg kan ha stilt spørsmål som har avstedkommet vanskeligheter for noen i etterkant. Dette har i så fall langt fra vært min intensjon. For øvrig har jeg forsøkt å være bevisst på den ujevne maktbalansen mellom intervjuer og den som blir intervjuet, spesielt i forhold til asylsøkerne som er i en sårbar livssituasjon. Ellers har det ligget på meg at jeg ikke bare har et ansvar for å komme fram til gyldige resultater, men også tilstrebet en etisk forsvarlig behandling av deltakerne.

Kapittel 3. Teoretisk fundament

Denne avhandlingen tar ikke mål av seg til å gi en oversikt over temaet kirkevekst eller menighetsutvikling. Jeg vil heller ikke gå inn i bibelteologiske utlegninger. Den preges imidlertid av den tanke at ekklesiologi og missiologi må holdes sammen. Den baserer seg blant annet på teologer som spør med bakgrunn i Missional - Church – tenkningen (se 3.2.1): Hva vil det si å være kirke akkurat i vår kontekst og i vår tid? Å klargjøre sin identitet er relevant når vi lever i en så raskt skiftende verden, blant annet med tanke på demografisk sammensetning. Kirken kan ikke gjøre det den er kalt til å gjøre uten å være det Gud kaller den til å være, - eller være det den skal uten å gjøre det den er kalt til.

3.1 Hva det vil si å være kirke?

Endringene i befolkningssammensetning har vært omfattende, og de har skjedd raskt. Mitt anliggende nå blir å finne et ekklesiologisk fundament for denne avhandlingen hvor jeg forsøker å finne ut hva det vil si å være kirke i en flerkulturell kontekst som er i stadig endring. Men før jeg kan gå inn på flere sider ved dette, vil jeg se nærmere på følgende: Hva vil det si å være kirke? Harald Hegstad har følgende definisjon: “Kirken er et konkret og erfarbart fellesskap av mennesker som kvalifiseres som kirke gjennom sin relasjon til den treenige Gud.”²⁴ Han utdyper det ytterligere ved å hevde: “En kirke som er tro mot sitt kall må derfor være oppmerksom på hvordan den fremtrer som kristent fellesskap,.. hvordan fellesskapet om Ordet og sakramentene kan være et åpent fellesskap der også **den fremmede** er inkludert.»²⁵ Mennesker må komme sammen om Ord og sakrament i Faderens og Sønnens og Den Hellige Ånds navn, og de som kommer sammen må være åpne for å inkludere nye. Ut fra denne definisjonen svikter kirken sitt kall hvis “den fremmede”, den som kommer utenfra eller er annerledes, ekskluderes.

Det flerkulturelle samfunnet gir en ny misjonsutfordring til kirken. Folk fra kulturer som ikke kjenner evangeliet, kommer til landet. Dette er realiteter som berører kirkens selvforståelse. Hvordan skal den forholde seg til denne nye virkeligheten? Craig van Gelder sier: “Kirken er misjonar i sitt vesen”. Han understreker sendelsesaspektet ved det å være menighet.²⁶ Kirken

²⁴ Hegstad, 2009. s. 17

²⁵ Hegstad, 2009 s. 197 (Uthevning av forf.)

²⁶ The church is missionary by nature, created by the Spirit to participate fully in the redemptive reign of God... All that the church does in living its life and in carrying out its ministry is missionary by

er «Guds folk» sendt til sitt nabolag og til verden for å være et tegn på det kommende gudsriket og et vitnesbyrd om sin Herre og frelser. Kirken er forsamlingen av troende, som kom til som Den Hellige Ånds verk. Den er også Guds redskap i verden for å gjøre nye til disipler. Kirken er både hellig og ufullkommen, på samme måte som mennesker er hellige og syndere samtidig. Også en menighet som ønsker å være ledet av Guds Ånd, vil være preget av synd og ufullkommenhet.²⁷

I et samfunn som stadig endrer seg, vil behovet for tilhørighet bli stort, og i en flerkulturell sammenheng noen ganger prekært. Flyktninger og asylsøkere har ofte ikke bare mistet sitt hjemland, de har i blant også gjennomlevd traumatisk tap av nære familiemedlemmer. Kirken er kalt til å være et omsorgsfellesskap, en storfamilie, et fellesskap åpent for alle. Det begrepet i ekklesiologien som best beskriver dette fellesskapet, er det greske ordet “koinonia”. Det forutsetter de troendes fellesskap med den treenige Gud. Koinonia er også et sakramentalt og bekjennende fellesskap. I forhold til min studie er det først og fremst koinonias betydning som misjonerende fellesskap og diakonalt fellesskap preget av gjensidig omsorg, som har størst relevans.²⁸ Ove Conrad Hanssen forstår koinonia, slik det ble praktisert i den tidlige kirke, som et fellesskap der folk ble nysgjerrige på hva kristen tro kunne være ved å se et annerledes liv i utfoldelse, - det hadde en misjonerende effekt i seg selv. Han skriver slik om livet i den tidlige kirke²⁹: “Det er allment kjent at koinonia ikke bare beskriver et rent åndelig fellesskap, men også et praktisk hverdagsfellesskap med utgangspunkt i gudstjenesten.”³⁰ Akkurat det at fellesskapet sprenget familiære, sosiale og etniske rammer var typisk og unikt ved de tidlige kristne menighetene.

Mange som ble rekruttert til den tidlige kirke hadde flyktningebakgrunn, hevder Hinton og Price.³¹ På grunn av fattigdom på landsbygda og vekst i byene var et stort antall mennesker på vandring. Noen av disse var grupper av kristne som opplevde motløshet og undertrykkelse. Hinton og Price mener 1. Peters brev er skrevet med tanke på disse isolerte og marginaliserte kristne. Menighetene var celler som besto av “paroikos”³², innvandrere på flukt i det

intent. The church is missionary by nature because God through the Spirit calls, creates, and commissions the church to communicate to the world that the redemptive reign of God has broken into human history. Van Gelder 2000 s.125

²⁷ Van Gelder 2007 s. 160-161

²⁸ Hegstad 1999

²⁹ Hanssen 1994, s. 73-85

³⁰ Hanssen 1994 s. 78

³¹ Hinton and Price 2003 s. 12

³² “Paroika” har gitt opphav til ordet “parish” i det engelske språk. Betydningen er “the strangers who dwell alongside”. Hinton og Price s. 12

Romerske rike, uten rettigheter og lovbeskyttelse. “At its best the parish church is a gathering of called out ones who, in the name of Jesus Christ, seek the welfare of the strangers who dwell alongside.”³³ Dette er de menneskene, denne kirken, som Peter oppfordrer til å være “levende stener som bygges opp til et åndelig tempel” og til å “bli et hellig presteskap..” (1. Peter 2,5). Sett i relasjon til de jødiske forsamlingene, utmerket de kristne fellesskapene seg med å være radikalt inkluderende.³⁴ Dette i seg selv trakk nye til menigheten.³⁵

Det kan være av interesse å undersøke om en flerkulturell menighet har spesielle kvaliteter. Har den noen trekk som gjør at fellesskapet kan få karakter av tegn? Robert Warren sier at kirken ikke bare er kalt til å fortelle de gode nyhetene om det riket som skal komme: ”it is also called to embody the presence of God’s reign..”³⁶ De punkt han fremhever som ”tegn” (“sign of the kingdom”)³⁷ er at menigheter virkelig opererer som fellesskap, at de gjør rom for alle. Dette inkluderer blant annet at ulikheter i **etnisk** og sosial bakgrunn, mentale og fysisk evner, aldersforskjeller og så videre, blir sett på som en styrke.

3.2 Misjonale kirke

Kirker både i Europa og USA erfarer nå at de er kommet i en misjonssituasjon i eget land, både på grunn av nyreligiøsitet, sekularisering, innvandring og en rekke samfunnsfaktorer, som for eksempel individualisering, fragmentering og familieoppløsning. Dermed har det blitt et brennbart spørsmål hvordan missiologi og ekklesiologi kan og bør kobles. Eddie Gibbs sier: “The primary task of the leader is to reconnect ecclesiology and missiology in order that the church be defined first and foremost by its God-given mission”.³⁸ Det har i de siste tiår foregått et klart paradigmeskifte innen ekklesiologien. For Europas del ble den misjonale kirketenkningen for alvor satt på dagsorden i 2004. Da gav Church of England ved Graham Cray ut rapporten «Mission-shaped Church»³⁹ Noen av hovedpunktene er følgende: Misjon må tenkes sentralt inn i kirkens grunnleggende selvforståelse. Siden de fleste land i Vest-Europa har fått et flerkulturelt samfunn, må misjon også i Europa være *cross-cultural* og kontekstuell orientert. I dette mangfoldige samfunnet må en tillate større fleksibilitet og større mangfold i typen av menigheter. Selve begrepet misjonale dekker, til forskjell fra

³³ Hinton og Price 2003 s. 12

³⁴ Hinton og Price 2003 s. 9

³⁵ Hinton og Price 2003 s. 10

³⁶ Warren 2004

³⁷ Warren 2004 s. 36 - 48

³⁸ Gibbs 2005 s.38

³⁹ *Mission-shaped Church* 2004

misjonerende, en værensbeskrivelse mer enn en aktivitetsbeskrivelse. «En kirke med en misjonal selvforståelse driver ikke misjon som en blant mange aktiviteter. Den ser misjon, forstått som sendelse til verden med evangeliet, som et grunnleggende perspektiv på alt den gjør». ⁴⁰

Craig Van Gelder har lansert teori som kan danne en forståelsesramme for flerkulturell menighetsutvikling. En grunnleggende tanke er at essensen av å være kirke er å fungere misjonalt. I boka *”The ministry of the missional church, A community led by the Spirit”* argumenterer han for at den kirke som er blitt til ved Den Hellige Ånd må også i fortsettelsen ledes ved Ånden. ⁴¹ «The key point to understand is that the Spirit-led ministry of the church flows out of the Spirit created nature of the church. » ⁴² «Spirit-Led Ministry in Context» ⁴³ er sentralt med tanke på hvordan menigheter kan bli ledet og brukt av Gud i situasjoner med raske endringer av befolkningssammensetning.

Van Gelder er opptatt av at kontekster alltid endrer seg. Han hevder at menigheter ville være tjent med å være i forkant av endringsprosessen slik at de kan rekontekstualisere seg på en intensjonell måte. Da kan de bli i stand til å håndtere nye forutsetninger etter hvert som de oppstår. ⁴⁴ Et eksempel på raske endringer som kan berøre menigheter helt fundamentalt, er når det skjer hurtig utskiftning av etnisk befolkningssammensetning. Menigheter må være forberedt på å takle denne type endringer. ⁴⁵ Migrasjon av personer fra andre etniske grupper inn i hovedbefolkningen, kan inspirere menigheten til å utvikle en misjonal oppfinnsomhet (a missional imagination) for å tjene og nå *den andre*. ⁴⁶ Gud er gjestfrihetens Gud som alltid utfordrer sitt folk til å ønske den fremmede velkommen. En åndsledet menighet blir minnet om at de også en gang var fremmede, og at de ved å bli relasjonelt forbundet med *den andre*, kan vokse inn i en dypere forståelse av evangeliets forsonende kraft. ⁴⁷

Kirken må ha en klar forståelse av sin identitet, mener Van Gelder. Menigheten eksisterer som et fellesskap skapt ved Ånden og kalt og sendt til å delta i Guds misjon i verden, som del av *Missio Dei*. ⁴⁸ Gud skaper kirken ved sin Hellige Ånd. Ånden kaller, samler og sender

⁴⁰ Hanssen 2008 s. 49-61

⁴¹ Van Gelder 2000 s. 25

⁴² Van Gelder 2007 s. 18

⁴³ Van Gelder 2007 s. 47-67

⁴⁴ Van Gelder 2007 s. 48

⁴⁵ Van Gelder 2007 s. 49

⁴⁶ Van Gelder 2007 s. 50

⁴⁷ Van Gelder 2007 s. 51

⁴⁸ Van Gelder 2007 s. 84-88. ”Missio Dei” ble lansert på IMC-konferansen i Willingen i 1952.

kirken til verden for å delta i Guds misjon.⁴⁹ Idet menigheten deltar, blir den et tegn på at Guds frelse nå er til stede i verden, som en forsmak på hva frelsen er, og som et redskap for å bære dette budskapet inn i enhver lokal kontekst, like til jordens ender. ”Ved å leve ut sin identitet og leve inn i sin rolle, endres kirkens fokus til primært å skjelne og svare på Åndens ledelse – å være en Åndsledet misjonal kirke.”⁵⁰ Menighetsfellesskapet er altså både *tegnet* på og *redskapet* for å nå målet. Menigheten skal ikke bare være et tegn på Guds frelse. Fellesskapet er også kalt til å peke fram mot det eskatologiske fellesskapet i Guds rike, der alle forskjeller skal være opphevet, der Gud skal være alt i alle (1. Kor. 15,28)⁵¹. Guds folk kalles til å utgjøre en motkultur i forhold til livet i omverdenen med hensyn til verdier og menneskesyn. Alle mennesker har en unik verdi fordi de er skapt i Guds bilde, uansett funksjonsnivå eller farge på huden. Kirken er kalt til å virkeliggjøre dette gjennom å være et kontrastfellesskap allerede nå, om enn i ufullkommen grad. Den er kalt til å forme en helt spesiell sosial enhet der selve fellesskapslivet dem i mellom fungerer som et tegn eller forsmak på Guds verk i verden. Som en slags “ sosial community of the Kingdom.”⁵²

Van Gelder benytter begrepsparet overkontekstualisering og underkontekstualisering for å beskrive resultatet av inadekvate strategier menigheter velger for å møte endringer i omgivelsene. Menigheter overkontekstualiserer når de gir seg ut på en stadig jakt for å virke relevante eller tilpasse seg det siste nye. Underkontekstualisering er det som hender når en menighet reagerer med motstand når det skjer endringer på områder de må forholde seg til. Denne typen strategier er altfor begrensede i følge Van Gelder. Det kreves en helt annen tilnærming. Menighetens tjeneste må være styrt av at den er en ånds-ledet misjonal kirke.⁵³ Den må stadig forme seg til nye kontekster, men den må også reformere seg, i betydning “lese sin kristne tradisjon med evangeliets briller”. “Always forming and reforming.”⁵⁴

Den type fellesskap som Ånden skaper, er et ”reconciled diversity”. Med henvisning til Gal. 3, 28, påpeker Van Gelder at det finnes to typer ulikheter, den ene medfødt (etnisitet og kjønn), og den andre sosio-økonomisk (“slave eller fri”), men Den Hellige Ånd skjærer gjennom begge typer ulikheter og gir oss et nytt perspektiv til å se “den andre” ...
Communities of reconciled diversity are God’s intent in regard to the ministry of the Spirit”⁵⁵

⁴⁹ Van Gelder 2007, s 18

⁵⁰ Van Gelder 2007 s. 19 min oversettelse

⁵¹ Hegstad 2009 s. 195 og 197-198

⁵² Roxburgh 2006 s. 14

⁵³ Van Gelder 2007 s. 54

⁵⁴ Van Gelder 2007 s. 55-56

⁵⁵ Van Gelder 2007 s. 42

3.3 Hva er menighetsutvikling

Avhandlingen vil belyse forutsetningene for og konsekvensene av en flerkulturell menighetsutvikling. Derfor vil jeg drøfte nærmere begrepet menighetsutvikling før jeg går videre. På norsk mark har Harald Hegstad vært en sentral bidragsyter med tanke på å begrunne og definere begrepet og fylle det med innhold.⁵⁶ Menigheten er sendt til verden med et oppdrag, den vil dermed nødvendigvis være i bevegelse, i en dynamisk tilstand. Subjektet for sendelsen er Gud selv. Menigheten skal bygges opp, og veksten kommer fra Gud (1. Kor. 3,6). Samtidig er det vårt ansvar å være Guds forvaltere og ta i bruk alt han har gitt oss for å delta i hans sendelse til verden, og for å være med å bygge menigheten. I et bibelsk perspektiv forutsettes det at en skal bygge både utover (til flere) og innover, til større åndelig modenhet (Rom. 15,2, Ef. 4, 12 ff).

Hegstad har gitt denne definisjonen på menighetsutvikling: “Et målrettet arbeid for å sette menigheten bedre i stand til å være det den er kalt til å være, og å gjøre det den er kalt til å gjøre.”⁵⁷ Begrepet menighetsutvikling er dermed et samlende uttrykk som fanger opp både organisatoriske spørsmål og hele bredden av kirkelig virksomhet. En forutsetning for dette utviklingsarbeidet er at det tar utgangspunkt i menighetens kontekst.

Til grunn for denne modellen for menighetsutvikling ligger det en rekke forutsetninger. For det første skal det være et målrettet arbeid. Det betyr at noen må definere målene. For det andre skal menigheten settes bedre i stand til å være det den er kalt til å være. Det betyr at noen må definere hva som er menighetens identitet og hva som kan/bør gjøres for å leve denne ut i praksis. For det tredje skal menigheten settes bedre i stand til å gjøre det den er kalt til å gjøre. Det betyr at noen må definere og prioritere hva som skal og bør gjøres i menigheten. Det forutsettes også at noen foretar en kontekstuell analyse som legges til grunn for beslutningene. Det må lages planer, og planene må kommuniseres slik at de blir forstått av de som skal utføre dem. Implisitt ligger her en motiveringsoppgave. Siden menighetsutvikling tar mål av seg til å omfatte alle sider ved menighetens virksomhet, forutsettes det stor evne til å håndtere komplekse problemstillinger og organisatoriske utfordringer. Modellen forutsetter stor tillit til at de som sitter på toppen kan ta gode beslutninger for de som sitter lengre nede i systemet.

⁵⁶ Hegstad 1996, Hegstad 2003, Hegstad 2004, Hegstad 2007, Hegstad 2009

⁵⁷ Hegstad 2003

Det finnes en alternativ måte å tilnærme seg menighetsutvikling på. Roxburgh og Romanuk er opptatt av å framstille menigheten som en helt unik organisasjon.⁵⁸ Den er ikke og kan ikke behandles som et forretningsmessig foretak. De hevder at det er nettopp det som blir gjort i mange sammenhenger i forbindelse med menighetsutvikling. En låner et begrepsapparat og strategier fra det siste i business-verdenen og prøver å kombinere dette med et misjonalt språk. Men en menighet er ikke tenkt å skulle bli styrt som et lite aksjeselskap, ved hjelp av strategiske planer og modeller for bruk av personell og ressurser, rundt en stor plan. Menigheten består av Guds folk, kalt til å bli formet til et unikt sosialt fellesskap. Selve fellesskapslivet er et tegn, et vitnesbyrd og en forsmak på hva Gud gjør i og for hele sitt skaperverk. (Se 3.1)

På norsk mark finner disse tankene gjenklang hos Helge Hernes. I boka "Folket og hyrdene" legger Hernes stor vekt på at det er vanlige folk som er selve drivkraften i kirken.⁵⁹ Han påpeker at i et markedsorientert samfunn er vi vant med å ha ledere som må ta ansvar. De setter opp mål, velger strategier og sikter mot kvalitet, og hvis de ikke lykkes, må de finne seg i å være skyteskive for kundenes, brukernes og /eller medarbeidernes kritikk. Hernes presenterer en alternativ modell for kirkens ansvar- og arbeidsfordeling. "I stedet for at *noen* relativt få bør skjerpe seg, legges det vekt på at *alle* har ansvar."⁶⁰ Fordi folk flest ønsker det samme som sine ledere, kan de bare sette i gang. Det kan de ofte gjøre uten planer og komitéarbeid, for det er viktigere at noe blir gjort enn å skrive og snakke om hva som burde gjøres. Hernes presiserer at det er de som allerede deltar i gudstjenester og menighetsarbeid som kan forventes å kunne ta mer ansvar. Riktignok finnes det en del oppgaver som *må* gjøres, for eksempel holde gudstjenester, undervise konfirmanter, foreta vielser, og det finnes oppgaver der prioriteringsbeslutningene er viktige, der det er avgjørende *hva* som blir gjort. Men i menighetssammenheng finnes det et vidt spekter av tjenester der det viktigste er *at* noe blir gjort. Hernes peker da spesielt på de diakonale utfordringene.⁶¹ Denne tjenestemodellen fritar lederskapet for mange oppgaver, og gir dem mulighet til å prioritere det bare de kan gjøre, som å gjennomføre store organisatoriske endringer eller representere kirken utad.⁶² I den alternative strategien er det de tradisjonelle ikke-ansvars-personene som er de aktive subjektene. De skjønner hva de kan, bør eller må gjøre og handler deretter. Da blir

⁵⁸ Roxburgh & Romanuk 2007 s.13-14

⁵⁹ Hernes 2002 s. 160

⁶⁰ Hernes 2002 s. 12

⁶¹ Hernes 2002 s. 114

⁶² Hernes 2002 s. 10

ansvarspersonenes rolle mer å konstatere at noe skjer og å gjøre det som står igjen. Hernes hevder også at mål og strategiarbeid er mer uttrykk for ønsker og håp om hvordan tingene burde være, enn reelle instrumenter for menighetsutvikling.⁶³ Det kritiske i kirken er ikke å legge planer, men å få jobben gjort. Derfor er han skeptisk til for mye planlegging da dette tar tid og krefter fra de som kunne gjort jobben. I drøftingsdelen vil jeg se nærmere på hvilken sammenheng det er mellom denne tjenestemodellen og den flerkulturelle menighetsutviklingen jeg har funnet.

3.4 Lederskapets rolle

Ulike forbilder for lederskap har ofte blitt hentet fram fra det bibelske materialet. Hyrderollen er en av de mest fremtredende, men det er også grunnlag for andre modeller. Roxburgh og Romanuk⁶⁴ er opptatt av at presterollen må tilpasses en verden i forandring. De ser for seg en lederrolle som er annerledes enn både entreprenøren med sterke og klare visjoner som bygger store og målrettede menigheter, og den velkjente «caregiving and counselling pastor». Et tredje alternativ, «gartneren», som framelsker et miljø der menigheten som fellesskap lærer å skjelne hva som er deres oppdrag i sin kontekst, blir deres svar på den ledertypen som behøves i en misjonale kirke. Menighetsutvikling er ikke bare ledernes anliggende. «.. We offer an alternative model of the missional leader who is a cultivator of an environment that discerns God's activities among the congregation and in its context. » «Rather than the leader having plans and strategies that the congregation will affirm and follow, *cultivation* describes the leader as the one who works the soil of the congregation so as to invite and constitute the environment for the people of God to discern what the Spirit is doing in, with, and among them as a community.»⁶⁵

Ove Conrad Hanssen hevder at det som skjer når lederskapet går inn i en slik gartnerrolle, er at en løfter lederskapstenkingen ut av et klerikalt paradigme og nyformulerer det i rammen av et ekklesialt paradigme. Den misjonale leder er opptatt «av å skape et miljø hvor alle våger å ta i bruk sine skapende evner og å være åpen for Guds Ånds inspirasjon og veiledning, i et inkluderende samarbeide for å bygge menighet. Og for å nå verden med evangeliet.»⁶⁶ Lederskapets betydning består ikke først fremst i hva *de* gjør, men hva de framelsker og oppmuntrer *andre* til å gjøre.

⁶³ Hernes 2002 s. 138

⁶⁴ Roxburgh og Romanuk 2006

⁶⁵ Roxburgh og Romanuk 2006 s. 28

⁶⁶ Hanssen 2008 s 51.

Vi lever i en tid der samfunnsendringer skjer svært hurtig.⁶⁷ En radikal endring i forståelse av virkeligheten (postmodernismen), sekularisering og globalisering gjør utviklingen langt mindre forutsigbar enn tidligere. Dette gjør langtidsplanlegging og målrettet arbeid vanskeligere for lederne. Vi lever i en ”era of discontinuous change”.⁶⁸ Zygmunt Bauman, som regnes for å være en av de fremste skaperne av postmodernismekonseptet, sier i et intervju: ”Vi har ikke vært her før, så vi vet ikke hva vi kan vente oss.”⁶⁹ Graham Cray kommenterer dette slik: ”If we do not know what to expect, then leadership based on predictability finds itself blind”⁷⁰ Tidligere hadde en i større grad langtidsengasjement, langtids lojalitet, langtids befolkningssammensetning og forutsigbarhet med hensyn til folks tro og kjerneverdier som basis for kirkens virksomhet. Det har vi ikke i dag. Rammebetingelsene er endret, det en før kunne forutsette kjent er nå ukjent.

Dette er noe av bakgrunnen for at misjonale ledere de siste tiår har lagt stor vekt på å utvikle enkle kurs for å vekke og nære troen. Det mest kjente er hentet fra England (Alpha-kurs)⁷¹, men også i Tyskland har slike opplæringsprogram blitt utviklet (Emmaus)⁷². Michael Herbst er en sentral forsker ved IIEG, et institutt for evangelisering og menighetsutvikling⁷³, og et viktig satsingsområde er å spre kursene geografisk og å øke bevisstheten om deres betydning. Slike kurs kan spille en viktig rolle også i flerkulturell menighetsutvikling ved at den har materiell som er oversatt til mange språk, og det kan være et bidrag for å bygge bro mellom mennesker fra ulike kulturer.

3.5 ”Homogeneous Unit”-konseptet.

Det finnes ulike måter å tenke på i forhold til kirken og de ulike etniske grupper. Donald A. McGavran er en av grunnleggerne av kirkeveksttenkningen. Menighetsutvikling må også kunne sies å ha sine røtter i denne tenkningen. Synspunktene til McGavran ble utviklet på bakgrunn av egne og andres misjonærerfaringer. Selv var han misjonær i India i ca tretti år. I

⁶⁷ Som eksempel kan nevnes revolusjonen i Nord-Afrika våren 2011 som spredte seg hurtig og i stor grad ble muliggjort ved hjelp av sosiale medier.

⁶⁸ Cray 2010 s. 6

⁶⁹ Bauman & Tester 2001 s. 128

⁷⁰ Cray 2010 s. 4

⁷¹ Informasjon om kurset og kursmateriell på norsk finnes her: <http://www.alpha-kurs.no/>

⁷² <http://www.kirken-aalesund.no/spjelkavik/Vaksne/Emmaus/tabid/3367/Default.aspx> 23.07.2011

⁷³ IIEG, Institut zur Erforschung von Evangelisation und Gemeindeentwicklung, Greifswald

forhold til min problemstilling er det spesielt ”Homogeneous Unit”-konseptet som vil bli diskutert. Det som har preget mye av 70- og 80-tallets tenkning er boka “Understanding Church Growth» fra 1970.⁷⁴ Her argumenterer han for å etablere egne kirker for etniske og kulturelt homogene grupper. Disse vil være i stand til å vokse raskere enn de mer komplekse, hevder han. McGavran slår fast at de sammensatte menigheter, «conglomerate Churches», ikke vokser, «do not multiply».⁷⁵ «The principle is also readily discerned when it comes to pronounced class and racial barriers. It takes no great acumen to see that when marked differences of color, stature, income, cleanliness, and education are present, men understand the Gospel better when expounded by their own kind of people.»⁷⁶

McGavran skriver under overskriften «brotherhood-Oriented Christians»: «They doubt the validity of any principle which encourages Christians of one class or race to worship together or form congregations for their particular kind of people only»⁷⁷ McGavran stiller selv en del spørsmål til sin egen teori om Homogeneous Unit. Ikke minst, spør han: Hva med den fasen i historien da det ikke finnes noen kirke i dette segmentet av befolkningen, der den søkende befinner seg. «The lone convert» sier McGavran, må bare fortsette som før. «He may be physically excluded, but he refuses to be mentally excluded... proving to them that though he has become a Christian he is still a good member of his society... indeed. A better member than he was before. »

I følge McGavran er det mange kirkeledere og misjonærer som holder aktiviteter gående i årevis, men bare sjelden får de et glimt av hva som fører til kirkevekst. Han er opptatt av at de kristne må komme ut av denne ”universelle tåken” (out of the fog) og se realitetene i øynene. De som mener at hovedhensikten med å drive kristen misjon er at folk skal bli kristne, må systematisk arbeide for å få tåken til å lette.⁷⁸

⁷⁴ McGavran 1970

⁷⁵ McGavran 1980

⁷⁶ McGavran 1980, s 227

⁷⁷ McGavran 1980, s. 238

⁷⁸ McGavran 1980, s. 76-92

Del 2. Det empiriske materialet. Presentasjon av funn

Kapittel 4. Presentasjon av menigheten

4.1 Den evangelisk lutherske frikirke på stedet.

Kort historikk

Menigheten ble startet ved hjelp av en luthersk frikirke i nabobyen. Den fant mange av sine idealer i OASE-bevegelsen. Det ble satset mye på barnefamilier, og menigheten ble ansett som et friskt alternativ både med hensyn til forkynnelse, musikkstil og fellesskap. En god del av medlemmene kom fra distriktet rundt byen. Etter en del år opplevde menigheten en spenningsfylt tid. Det førte til en avskalling der et visst antall forlot den. Et par år senere var medlemstallet stabilisert, og er nå på vei opp igjen. Menigheten har i følge flere av intervjupersonene i alle år hatt godt oppmøte på gudstjenestene. De har avholdt Alphakurs omtrent hvert semester i 15 år.

Kirkelig kontekst i byen

Det finnes flere andre frimenigheter med lokaler i nærheten. Den norske kirke er også representert på stedet. Det er et godt samarbeid mellom de ulike menighetene, blant annet ved felles pastor-samlinger. Et par ganger i undersøkelsesperioden har menigheten lånt et annet kirkerom når voksne innvandrere har ønsket full neddykking ved dåp.

Sosiopolitisk kontekst.

Vi er i en småby et sted i Norge. Landbruk og husdyrhold er viktige næringer i kommunen. Industrien sysselsetter på tross av dette langt flere. Bybildet er i relativt liten grad preget av innvandrere. Det finnes et par spisesteder med utenlandske innehavere. Kommunen har også en viss andel bosatte flyktninger. Det nærmeste asylmottaket ligger et godt stykke unna. Mottaket ligger innenfor grensene til en menighet i Den norske kirke, og i en samtale med sognepresten gikk det fram at han så svært positivt på den undersøkte frikirkemenighetens engasjement.

4.2 Organiseringsen av menigheten

Menighetens ansatte:

Menigheten har en ungdomspastor i 50 % stilling og hovedpastor i 20 % stilling. Forøvrig er det ansatt en familiararbeider i 20 % stilling. En ungdomsarbeider med utenlandsk bakgrunn ble ansatt i 100 % stilling i løpet av prosjektperioden.

Menigheten har 6 frivillige omsorgsdiakoner som er innsatt ved forbønn for en tjenestetid på tre år om gangen, funksjonen er fornybar. Ungdomspastoren har ansvar for ungdomsarbeidet, men flere frivillige deltar med andakter der. Alt av renhold og vedlikehold gjøres på dugnad.

Styrer og råd

Diakoniråd: Planlegger og gjennomfører ulike sosiale og praktiske tiltak som for eksempel oppussing. Forbereder budsjettet.

Eldsteråd: Det er tre valgte eldste, deriblant en kvinne. Dessuten møter hovedpastoren.

Eldsterådet har myndighet i prinsipielle avgjørelser og eventuelle lærespørsmål.

Evangeliserings- og misjonsutvalget: Har hatt fast stand på handlesenteret i mange år, men i den senere tid har de valgt å bruke tiden blant ungdom i sentrum nattestid.

Undervisningsutvalget: Ansvar for all undervisning, herunder også Alphakurset.

Tjenesteutvalget har følgende undergrupper: gudstjenesteprogrammet, lovsang og musikk, tolketjeneste, transport til asylmottaket og kvinnekomiteen, til sammen 33 personer.

Menighetens fellesråd: Forum med representanter fra underutvalgene.

Tjenester i menigheten. 98 personer, derav 10 med innvandrerbakgrunn, har en definert tjeneste. Disse 98 utgjør ca 40 % av de voksne medlemmene (begrenset + fullt medlemskap). De fleste har mer enn en oppgave, noen få har mange, se vedlegg 2.

Organisering i grupper. Det er et mål at alle som er med i menigheten skal delta i en smågruppe, enten Alphagruppe eller en såkalt vekstgruppe. Gruppemedlemmene skal fungere pastoralt overfor hverandre, gi hverandre omsorg og personlig fellesskap hvor forbønn er sentralt.

4.3 Hva skjer under en gudstjeneste

Den følgende beskrivelse er basert på notater fra observasjon av 28 gudstjenester over en periode på 1,5 år.

Hver søndag samles vanligvis 60 til 100 mennesker til gudstjeneste i menigheten. En kirkevert står ved inngangen til kirkerommet og ønsker velkommen. 6-7 personer bytter på denne rollen, deriblant en etiopier og en kvinne fra Tyskland. Bak i et hjørne av salen sitter tolken klar. De som har behov for oversettelse, får utlevert høretelefoner. De fleste som benytter dette tilbudet, setter seg i nærheten av tolken litt bak i salen. Det er 6 personer i tolketeamet, deriblant en fra Finland og en fra Afghanistan.

Andelen av innvandrere og asylsøkere er omtrent 15-20 % på en vanlig gudstjeneste. Vanligvis er det 10-20 «synlige» innvandrere og asylsøkere, i hovedsak afrikanere og asiater. I tillegg kan vi finne 5-6 fra Øst-Europa og 2-5 innvandrere fra andre vestlige land. Bakerst til høyre i kirken er et eget rom for barn med diverse leker. Skyvedøra her er alltid åpen under gudstjenesten slik at foreldre og barn kan ha kontakt om nødvendig. Det er bygget en egen boks midt i høyre del av salen, avsatt til miksepult og teknisk utstyr. 6 personer bytter om å ha ansvaret for lyd og lys. Alle sanger og andre tekster styres herfra og vises på storskjerm. Menigheten bruker ikke sangbøker.

Når gudstjenesten skal begynne, går gudstjenestelederen fram til talerstolen på podiet. Å være gudstjenesteleder er fordelt mellom 13-14 personer på årsbasis. Mange ulike personer fungerer som tekstlesere. Det er vanligvis en ny hver gang. Tre ganger i løpet av observasjonsperioden har en innvandrer lest teksten på sitt morsmål. Deretter har den blitt lest på norsk. I forbindelse med dåp av asylsøkere leses det fra Bibelen både på norsk og på dåpskandidatens morsmål. Kirkebønnen ledes også av en ny person nesten hver søndag. Innholdet i bønner kan ligne på kirkebønnen i Den norske kirke, men inneholder i tillegg noen elementer med direkte tilknytning til menigheten og dens kontekst. Menighetsleddene har anledning til å legge lapper med bønnebehov i to ulike krukker som blir tatt fram under denne delen av gudstjenesten. Fra den ene krukka deles bønnene høyt med menigheten. I den andre krukka kan folk skrive bønner som ikke blir lest, bare bedt for på en generell måte. Prekenen har som regel en av de to pastorene ansvar for, men både inviterte gjester og andre menighetslemmer kan være talere. Ved tre tilfeller har dette vært kvinner med lang fartstid i menigheten.

Etter prekenen oppmuntres menigheten vanligvis til å komme med en respons på det de har hørt eller dele noe Gud har minnet dem om. Ca. 10 ulike personer har deltatt med vitnesbyrd eller innspill i tilknytning til dagens preken i observasjonsperioden. Noen ganger har det vært to-tre mindre vitnesbyrd etter hverandre i samme gudstjeneste. I løpet av observasjonsperioden har det også blitt båret fram budskap i tunger fire ganger. Budskapet er blitt tydet av samme person som kom med budskapet eller av en annen i salen. Alle gudstjenester avsluttes med velsignelsen, og det går ut invitasjon til å stanse igjen for forbønn eller samtale. Det er som regel noen som benytter dette tilbudet. 10-12 personer bytter på ansvaret om å være forbedere og veiledere. De andre trekker ut av kirkerommet og ned i underetasjen hvor det hver søndag serveres kirkekaffe. De aller fleste i menigheten, pastorene inkludert, stopper igjen og deltar på denne. Om lag en gang annenhver måned arrangeres full kirkemiddag i stedet for kirkekaffe. Frivillige fungerer som kokker og medhjelpere og har hele det praktiske ansvaret.

Det er en målsetting at alle som går i menigheten skal være med i en smågruppe, enten Alpha-gruppe eller en såkalt vekstgruppe. Men av ulike grunner er det ikke alle som deltar. Alphagruppene har på høsten og våren ukentlige samlinger i kirkens lokaler, mens vekstgruppene samles i hjemmene en kveld hver andre (eller tredje) uke. En gang i uka inviteres til bønnekveld. I tillegg er det diverse faste samlinger for barn og unge.

Kapittel 5: Presentasjon av intervjumaterialet

5.1 Presentasjon av intervjupersonene

Kort presentasjon av hver informant. Intervjupersonene har fått fiktive navn.

Person 1: Frivillig i asylsøkerarbeidet. Mari, ca 40 år

Mari hadde avskrevet alle kristne fellesskap. Hun ble møtt av innvandrere fra menigheten som var med på en evangeliseringskampanje. Siden har hun vært en del av dette fellesskapet. Hun er en av initiativtakerne i arbeidet blant asylsøkerne og bruker mye tid på å besøke dem og å hente og bringe dem til gudstjenester. Hun er gruppeleder på Alphakurs. Mari er et eksempel på mennesker som har blitt rekruttert inn i menigheten de siste årene.

Person 2: Med i tolketeamet under gudstjenesten. Aud, ca 55 år

Aud har lang fartstid i menigheten. Er ivrig turgåer og prioriterer gjerne dette rett etter gudstjenesten. Hun er med i tolketeamet som oversetter gudstjenestene til engelsk.

Person 3: Pastor, ca 55 år

Pastoren har tidligere vært misjonær. De siste 4 år har han vært ansatt i 20 % stilling som hovedpastor i menigheten. Han har blant annet ansvar for dåpsundervisningen av asylsøkerne med muslimsk bakgrunn. Preker regelmessig på gudstjenestene, og deltar aktivt under kirkekaffen.

Person 4: Pensjonist, Alphagruppeleder. Tor, ca 65 år

Tor har meldt overgang til Den Evangelisk Lutherske Frikirke av prinsipielle teologiske grunner. Han og kona viser et stort engasjement for asylsøkerne. De besøker dem på mottaket og inviterer dem hjem til middag og på hytteturer.

Person 5: Jonas, ca 65 år

Jonas er representant for medlem i menigheten som ikke har definert ansvar eller engasjement i forhold til asylsøkerne eller innvandrene. Han kommer regelmessig til gudstjeneste.

Person 6: Asylsøker fra Afghanistan. Ali, ca 30 år

Ali har muslimsk bakgrunn og er døpt i menigheten. Han fungerer som tolk fra engelsk til farsi og dari under gudstjenestene og på Alphakurs. Ali har fått avslag på asylsøknaden, men har anket og venter på ny behandling.

Person 7: Kirkeasylant, Natasha, ca 25 år

Natasha bodde i kirka i fire år som kirkeasylant. Hun ble kristen i løpet av den tiden, lærte seg å spille piano og ble etter hvert lovsangsleder og Alphagruppeleder. Etter endelig avslag på asylsøknad valgte hun å reise tilbake til hjemlandet i mars 2010.

Person 8: Eldste. Jan, ca 55 år

Jan har mange praktiske oppgaver i menigheten i tillegg til å være en av fire eldste. Han er også med i teamet av folk som tilbyr personlig forbønn etter hver gudstjeneste. Han og kona har bidratt som samtalepartnere blant annet for kirkeasylanter.

Person 9: Leder for menighetens undervisningsutvalg, Knut, ca 70 år

Knut blir beskrevet som en av menighetens strateger. Alphakursene som han administrerer, har gått omtrent hvert semester i 15 år, om lag 700 har deltatt og 40-50 har blitt kristne gjennom dette. Knut er leder av menighetens fellesråd.

5.2 Hvilken betydning har menighetens selvforståelse for flerkulturell menighetsutvikling?

5.2.1 Visjon, mål og selvforståelse

Jeg hadde regnet med, ettersom dette er en menighet med ca 15-20 % innvandrere på gudstjenestene, at menigheten hadde formulert en målsetting om at de ønsket å nå denne målgruppen, eller at de hadde et uttalt ønske om en flerkulturell utvikling. Jeg har lest menighetens visjonsdokument for å prøve å finne spor etter dette. Visjonen til menigheten lyder slik: *Vi vil være et bibelsk fungerende fellesskap der mennesker kommer nærmere Kristus, nærmere hverandre og nærmere omverdenen.* Menigheten har utarbeidet et dokument på 7 sider der visjonen er utdypet. En eneste gang finner vi en hentydning til

innvandrere, nemlig under punktet ”Varme relasjoner”: ”Alle medlemmer har ansvar for å hilse på nye og inkludere både norske og utlendinger i fellesskapet.” ⁷⁹

I visjonsdokumentet finner vi følgende formuleringer som gir litt mer innhold til hva slags menighet de ønsker å være: *Nærmere Kristus: Et levende fellesskap, preget av tro. Nærmere hverandre: Et inkluderende fellesskap, preget av varme. Nærmere omverdenen: Et tjenende fellesskap, preget av kjærlighet.* Visjonen bruker dynamiske begreper som kan utfordre på mange plan, og den kan konkretiseres på flere ulike måter. Den har fokus både på fellesskapet med Gud, fellesskapet dem i mellom, og fellesskapet med omverdenen. Her ligger perspektivene « opp, inn, og ut».

Pastoren: Visjonen har tre linjer: Det starter med Jesus, så til fellesskapet, deretter går det til diakoni og evangelisering. Ordlyden ligger ikke hele tida framme hos folk, men den ligger der og preger menigheten.

Overraskende nok fant jeg ingen klar forbindelse mellom visjonsformuleringene og en flerkulturell menighetsutvikling. Visjonen er relativt generell og peker ikke på noen konkrete målgrupper for menighetens virksomhet. Spørsmålet blir da om menigheten på bakgrunn av visjonen utarbeider mer konkrete strategier og målsettinger for virksomheten, og om innvandrerne kommer i fokus her.

Pastoren: Tidligere laget vi lange strategimeldinger, så fikk vi problemer og alt ble «skrota». Vi styres ikke veldig av strategiplaner i dag. Vi hadde svære visjoner før, men ble trøtte på det. Vi hadde konkrete mål om å vokse så og så mye, det ble mye skuffelser. Vi er blitt mer forsiktig nå.

Pastoren forteller at de ikke lenger har særlig fokus på strategiplaner. Menigheten har blandede erfaringer med å sette mål for veksten. Hvor mye menigheten skulle vokse, hvor mange nye grupper som skulle dannes og så videre, har ikke gitt den uttelling de håpet på. Planarbeid og målstyrt virksomhet er ikke en avgjørende drivkraft i den flerkulturelle utviklingen.

Derimot kommer det fram i flere av intervjuene at visjonen har betydning. Personenes *tolkning* av visjonen er med å styre menighetens virksomhet.

⁷⁹

Menighetens visjonsdokument, 2004 s.4

Mari: Visjonen er viktig for at vi prioriterer å gjøre det vi gjør... Vi skal være et lys for «de utenfor.» Målet med en menighet er ikke å ha sosial kos innad, men at budskapet kommer ut!

Mari er en av de i menigheten som er engasjert i arbeidet blant asylsøkerne. Selv om visjonen ikke nevner bestemte målgrupper, så mener hun at den hjelper henne i å prioritere. Hun har tolket asylsøkerne som sin utfordring, uten at denne er presisert i menighetens dokumenter. Hun gir uttrykk for en kirkeforståelse der menigheten er til for de som er utenfor, en menighet som er sendt til sitt nabolag.

Tor: Det er karakteristisk at vi har gode antenner mot verden og nærmiljøet. Det er blitt en del av vår identitet at vi skal nå ut til innvandrerne. Vi skal være for alle... Vi er en menighet som ser andre.

Tor knytter engasjementet for innvandrerne så sterkt til menigheten at han mener dette er blitt en del av deres selvforståelse. Samtidig viser utsagnet at selve motivasjonen ligger i at menigheten skal være for alle, og at de vil nå ut til folk i nærmiljøet. I og med at det befinner seg innvandrere og asylsøkere i menighetens område, så kommer de inn under de kategoriene som blir “sett” av menighetens medlemmer.

Knut: De (asylsøkerne) er både en del av menigheten og et satsingsområde. Vi er til for dem. Asylsøkerne er en gave og en velsignelse.

Knut påpeker at ved at menigheten gir av seg selv og satser på asylsøkerne, så får de også mye tilbake. Han antyder at menigheten revitaliseres gjennom denne tjenesten. Han tegner et bilde av en menighet som ikke har nok med seg selv, men som er til for omverdenen.

Jeg forsøkte å finne ut om intervjupersonene beskriver menighetens identitet på en slik måte at det kunne få konsekvenser for en flerkulturell utvikling.

Pastoren: Grunntanken er at vi bygger et fellesskap der også asylsøkerne hører hjemme.

Knut: Vi som er engasjert i arbeidet synes det er fantastisk når muslimer blir kristne, og vi ser på det som misjon. Uansett om en ser misjonsperspektivet eller ikke, så er det jo et spørsmål om å bygge fellesskap og å være medmennesker.

Både pastoren og Knut snakker om å bygge fellesskap som den grunnleggende virksomheten for menigheten. Å være kirke er å bygge et fellesskap der ideelt sett alle kan høre hjemme. Andre intervjupersoner legger vekten på at det skal være rom for mangfold:

Tor: Jeg er litt redd for, utover konfesjonstilhørighet, at en skal definere en veldig tydelig profil. Det kan føre til at folk faller utenfor. Skal menigheten ha evne til å vokse må den ha evne til å leve med at folk er ulike. Helheten er det viktigste, og at det er plass for forskjellighet. Brikkene skal ikke være like, men de utgjør en helhet.

Tor understreker at det nettopp er mangfoldet av personer i fellesskapet som er styrken, og at forskjellighet er det normale i denne menigheten. Han hevder at evnen til å respektere hverandres ulikhet er en forutsetning for menighetsvekst.

Menighetens identitet blir av Knut definert ut fra det Bibelske budskapet, ikke minst det kristne menneskesynet.

Knut: Bibelen er jo klar. Vi skal ta imot fremmede og være gjestfrie. Det er jo ikke noe mer spesielt å ta imot asylsøkere enn andre. Samtidig er dette mennesker i en spesiell nødsituasjon som trenger vår omsorg. Evangeliet er så klart på at det gjelder alle, og at Gud ikke gjør forskjell på folk.

For Knut er det ikke et poeng at menigheten blir flerkulturell i seg selv. Det er to aspekt som er sentrale for ham: For det første at menigheten tar imot alle som Gud sender i dens vei, ut fra tanken om nestekjærlighet. For det andre at alle mennesker har samme verdi for Gud, slik det kristne menneskesynet lærer. Når da asylsøkere og innvandrere befinner seg i menighetens nærmiljø, er det naturlig ut fra en slik holdning at menigheten utvikler seg i en flerkulturell retning.

Har denne menigheten også en selvforståelse som får diakonale følger? Er det en bit av deres identitet å bry seg om mennesker som ikke har det bra? Mari sier at de er en menighet "for de som har et knust hjerte." Alle jeg intervjuet var enige om at de er en menighet som har en styrke når det gjelder diakoni. Ved å se på strukturen for menigheten blir dette bekreftet. Fem personer er ordinert til tjeneste som omsorgsdiakoner. Mine funn viser at det er en blanding av motiver for å engasjere seg for asylsøkerne og innvandrerne. På den ene siden har vi gjestfrihetsmotivet og barmhjertighetsmotivet som Knut nevner ovenfor. Denne menigheten har stilt opp for folk i nødsituasjoner, for mennesker som ikke har hatt noen annen tilflukt. Menigheten har hatt ansvar for 8 forskjellige personer i kirkeasyl i 11 år sammenhengende. I tillegg finner vi et misjonsmotiv. Disse to emnene blir omtalt senere.

Samtidig blir asylsøkerne sett på som ressurspersoner, som ikke bør stakkarsliggjøres. Mari

deler sine erfaringer på dette området.

Mari: Jeg har aldri opplevd så mye godhet! De lager mat for meg, de ber for meg. Nå pusser og maler de et svært gjerde for min far, så jeg skal få ha ferie når jeg har ferie. Når jeg undrer på hvorfor de gjør dette, sier de: Han er min far også! De som holder avstand til asylsøkerne, skjønner ikke hvilken godhet disse har. Nei, de er virkelig ikke redd for å gi av seg selv og det de har.

Mari formidler indirekte at det er noen i menigheten som ikke er opptatt av asylsøkerne. De holder avstand. Dette kan observeres under kirkekaffen og i andre situasjoner der sosiale relasjoner blir eksponert. Selv om ledelsen og mange av mine intervjupersoner sier at de vil være en menighet som er for alle, er ikke denne forståelsen like grunnfestet i hele menigheten, i det minste får ikke erkjennelsen de samme konsekvensene for alle.

Jonas, som ikke er engasjert i arbeidet blant asylsøkerne, har imidlertid et positivt forhold til denne gruppen.

Jonas: De har vært her så lenge jeg har vært med i menigheten. Jeg synes det er positivt, jeg kan ikke si det på noen annen måte. Det er et pluss for menigheten at den kan ta seg av disse og bringe dem det Bibelen forteller, og det er mange av disse som blir kristne.

I intervjuet gir Jonas uttrykk for at han er generelt skeptisk til muslimer og innvandring, men på tross av dette er han ikke imot at det kommer personer med muslimsk bakgrunn på gudstjenestene. Dette kan forstås slik at han har akseptert menighetens flerkulturelle engasjement.

Betyr et flerkulturelt engasjement og et tydelig flerkulturelt innslag på gudstjenestene at menigheten har en flerkulturell identitet? Pastoren sier:

Pastoren: Vi må være en norsk menighet, ellers vil det ikke fungere. - Heller ikke for dem (innvandrerne). Det er det som er noe av nøkkelen. Vi er ikke en vietnamesisk menighet eller lignende. Enten må en ha en ren etnisk menighet, men en menighet må ha en språklig og kulturell forankring, ellers ender den opp med ikke å nå noen. Dette er en norsk menighet, men vi har lagt til rette for engelsk oversettelse og forsøkt å inkludere flest mulig språklig sett. Men det er en grense for hva vi klarer med hensyn til det. De etnisk norske må ikke føle at de ikke hører hjemme, de må ikke bli fremmedgjort i sin egen menighet.

Pastoren hevder at menigheten må ha et ståsted, en kulturell og språklig forankring, og at de

vil være en norsk menighet.

5.2.2 Fellesskapet

Jeg har hatt en hypotese om at et nært og varmt fellesskapet var en viktig faktor for å lykkes med en flerkulturell menighetsutvikling. Derfor har jeg blant annet forsøkt å finne ut hvordan intervjupersonene erfarer fellesskapet, og i hvilken grad de i praksis blir inkludert og inkluderer andre. Er det en sammenheng mellom det å være et fungerende fellesskap, og det å virke misjonalt ved å tiltrekke seg nye? Første gang jeg kom til menigheten, ble jeg kontaktet under kirkekaffen av en ung, smilende dame av utenlandsk opprinnelse. Hun hadde sett at jeg var ny. Jeg fant siden ut at hun var kirkeasylant i menigheten. Hun var et eksempel på hvordan personer med innvandrerbakgrunn kan delta aktivt for å inkludere nye som kommer.

Visjonen setter fellesskapet i sentrum (se s. 35). Det er verdt å legge merke til at fellesskapet både er målet og middelet for å nå målet. Er dette en visjon menigheten styrer etter? Hvordan tar de i mot nye, og hvilke kvaliteter preger fellesskapet?

Mari: Når du kommer ny blir du ikke målt ovenfra og ned. De har evnen til å ta seg av nye. Presten er unik i så måte, han snuser dem opp og sier " hei!"

Mari framhever at pastoren er flink til å snakke med nykommere og bygge relasjoner. Vi skal senere se at Ali har opplevd dette (5.3.3). Aud forteller at folk gjerne etter en stund forteller at det har gjort inntrykk på dem at de ble ønsket velkommen og tatt godt i mot. Et uttrykk som går igjen er at folk blir sett. En kan ikke være helt anonym i menigheten.

Mari: Kvaliteten på fellesskapet gjør at jeg blir her. Vi har fått til et fellesskap der folk har kjærlighet til hverandre. De bryr seg. Du ser vi tar imot alle slags folk her, fra asylsøkere til de høyeste samfunnslag.

Knut: Folk føler seg så vel mottatt, de blir sett med det samme. Profilen i menigheten har alltid vært åpen og inkluderende... Omsorgsaspektet er sterkt.

Intervjupersonene er samstemte i at kvaliteten på fellesskapet og mottakelsen betyr mye for hvorfor folk blir værende i menigheten. Intervjupersonene beskriver kvalitetene med ord som kjærlighet, omsorg og varme. Knut forteller at i forhold til asylsøkerne, var det ikke like lett i starten. Det har ikke gått av seg selv å bli en menighet med en ikke ubetydelig andel asylsøkere og innvandrere.

Knut: I første fase med asylsøkere var det en del i menigheten som var vel forsiktige overfor asylsøkerne, spesielt på grunn av språkbarrieren. Vi måtte snakke om at det gikk an å smile, gi et håndtrykk og ønske velkommen, selv om en ikke forstod hverandres språk... Vi ser mer hva et smil og et skikkelig håndtrykk kan bety. Her ligger kanskje noe av forklaringen til at folk sier de møter varme når de kommer. Det er nok betydelig flere som gir hverandre en klem nå enn det var for femten år siden. Det betyr enormt å kjenne at du blir tatt imot selv om du ikke kan snakke språket. Du skjønner at du er virkelig velkommen. Dette kommer alle til gode.

Denne refleksjonen bekrefter forestillingen om at mange nordmenn i utgangspunktet er reservert overfor fremmede. Menigheten har vært nødt til å bevisstgjøre gudstjenestedeltakerne på hvordan kroppsspråk kan fungere både avvisende og inkluderende. Utsagnet vitner om at menigheten har arbeidet aktivt med egne holdninger for å kunne gi en varm velkomst til folk fra andre nasjoner. Vi merker oss at også etnisk norske nyter godt av dette.

En kunne tenke seg at i tider med mye fokus på lærespørsmål i Den norske kirke, ville Den Evangelisk Lutherske Frikirke få nye medlemmer fordi folk bryter ut av statskirka av prinsipielle eller personlige grunner. Men grunnen til nominell økning i denne menigheten ligger ikke her i følge mine informanter. Det er kvaliteten på fellesskapet som er avgjørende:

Aud: De fleste kommer og blir fordi det er et godt fellesskap, ikke nødvendigvis at de er frustrert der de kommer fra.⁸⁰

Kirkeasylanten Natasha har opplevd menighetens fellesskap på en helt spesiell måte:

Natasha: Jeg har opplevd selv hvor viktig det var å bli inkludert da jeg kom. De tok bare imot meg, elsket meg, elsket meg, elsket meg..... “

Det er om henne Knut forteller:

Menigheten fikk en person i kirkeasyl. Hun var ateist, men etter noen få uker var hun blitt en

80

Det er forskjell i denne beskrivelsen av hvorfor folk kommer til menigheten og hva som faktisk har skjedd med mine intervjupersoner. Jeg finner at seks av de sju etnisk norske har gått over fra Den norske kirke til Den Evangelisk Lutherske Frikirke av prinsipielle eller personlige grunner. Dette kan forklares med at utvalget av intervjupersoner ikke er representativt for menigheten på dette punktet.

kristen. «Det var varmen i fellesskapet som trakk meg til Jesus», kunne hun bevitne.

Disse to utsagnene bekrefter hverandre. Å kjenne seg elsket har vært viktig for at denne unge kvinnen skulle kunne kjenne seg akseptert og bekjenne seg som kristen. Fellesskapet i seg selv har hatt en misjonerende effekt.

Natasha gir følgende karakteristikkk av menigheten:

Natasha: Varme – involvering – vennskap... Vi kjenner på enheten midt i mangfoldet... Noen ungdommer er blitt frelst. Venninna mi og jeg er blitt kristne. Noen har tidligere opplevd kirken som fordømmende eller irrelevant og kommer tilbake. Noen ungdommer har fått venner her og etterhvert bekjenner de tro. En del tilflyttere til byen blir invitert, så liker de seg og begynner å gå fast... Jeg føler meg vel i denne menigheten. Det er ikke et lite, stengt fellesskap der bare vi skal kose oss. Vi kjenner oss vel når vi ser hvordan utslåtte mennesker blir reist opp!

Denne beskrivelsen rommer flere ulike sider ved menighetens fellesskap. Vi kan lese ut både enhet og mangfold, vennskap og omsorg. Det kommer fram at menighetens mål og visjoner blir levendegjort i og gjennom fellesskapet.

Også kirkekaffen blir trukket fram som en menighetsbyggende faktor.

Mari: Godheten over det (kirkekaffen) har også økt. Det en ofte husker etter en gudstjeneste er et vitnesbyrd eller kirkekaffen – der folk ler og smiler og tar på hverandre. Det du har hørt i Guds ord blir levende i praksis. Både frie vitnesbyrd, personlig forbønn og kirkekaffe er viktig for å bygge menigheten.

Det er interessant å høre hvordan engasjementet blant asylsøkerne startet, og fortsatte, ved at utenforstående ga utfordringer til menigheten.

Knut: Den første asylsøkeren var en mann fra Uganda. Dette var lenge før vi fikk asylmottak lokalt. Han ble anbefalt av en tidligere misjonær å komme til oss. Han kom og var hos oss en god stund.

Pastoren: Andre menigheter hørte om at det kom mange asylsøkere til oss, og de tok med folk hit.

Det kan synes som den flerkulturelle utviklingen blir understøttet også fra nabomenighetene.

Er det fordi naboene helst vil slippe å ta ansvar for innvandrere, eller fordi de ser en menighet som har kommet lengre og klart å bygge opp en type fellesskap som de selv ikke har?

Tor: Det er folk innom fra andre menigheter, dette er en av de tingene de blir imponert over. De sier: «Vi prøver å hjelpe disse innvandrerne, men det er jo ingen som kan dette som frikirken hos dere!» Du skal lete med lys og lykte for å finne plasser der det blir gjort så mye for å legge til rette for at de som ikke forstår norsk skal få med seg gudstjenesten... (De besøkende) får impulser og sier, "dette burde vi ha gjort". Jeg tror på en måte at vi er en modell for andre.

Jan: Vi kunne ha gjort mer, men sammenligner vi med andre menigheter, så kan vi være litt stolte. Det er flott at så mange har blitt døpt, spesielt mange muslimer.

Jan har en positiv selvbevissthet som er knyttet opp mot den flerkulturelle utviklingen. Mange muslimer har blitt døpt, det dreier seg om 10 personer i løpet av de siste to år. Ryktene går i lokalmiljøet om at denne menigheten er god på å ta imot personer med innvandrerbakgrunn. Jeg har observert at folk som i utgangspunktet tilhører andre menigheter, kommer med asylsøkere og innvandrere. Tor mener at selve fellesskapet er livsforvandlende.

Tor: En dag på et bønnemøte fortalte en dame i menigheten at det er en mann som går rundt i byen og samler flasker, og så sier hun: "Han vil jeg ha med i menigheten!" Er det ikke herlig? Vi er en menighet som er utadvendt mot dem som har det vanskelig. Det er mange som har blitt forvandlet av å være i dette fellesskapet.

- Hvordan opplever du det flerkulturelle mangfoldet?

Aldeles eventyrlig! Jeg trives i dette fellesskapet. Jeg vil bidra for at det skal fungere best mulig.

Det går fram at det flerkulturelle fellesskapet er noe flere av intervjupersonene er stolte av, trives med og opplever berikende. Et åpent, varmt og inkluderende fellesskap er en nøkkelfaktor for å kunne ta i mot nye. Siden menigheten er åpen for å ta i mot alle slags folk utvikler den seg til å få et mangfold, herunder også et etnisk mangfoldig fellesskap.

5.2.3. Misjonsforståelsen

Jeg hadde interesse av å finne ut hvilken misjonsforståelse vi finner. Derfor spurte jeg om engasjementet blant asylsøkere og innvandrere oppfattes som en misjonsutfordring for menigheten.

Aud: Ja. Det er vår misjonsmark som Gud har sendt til oss. Vi har anledning til å gi dem evangeliet og gjøre dem trygge i troen. Misjon kan være nær, den gjelder både her og langt borte.

Pastoren: Hele ledersjiktet ser dette som et misjonsengasjement.

Aud bruker begrepet misjonsmark på en interessant måte. Her er det misjonsmarken som er sendt og ikke misjonærene. Pastoren mener seg å snakke på vegne av hele lederskapet. Jan uttrykker den tradisjonelle forståelsen hvor misjon er noe som foregår langt borte, samtidig som han påpeker at menigheten får realisert sin selvforståelse om å være til for andre gjennom dette arbeidet.

Jan: Det er de ufrelste som er vårt mål, det er de vi er til for... Ved å formidle Guds ord til folk som risikerer å bli sendt hjem til land hvor misjonærer ikke kan dra etter, så får vi små misjonærer der. Vi ser stort på fruktene. Vi vet aldri hva dette kan føre til. Mange har blitt kristne på Alpha og er sendt hjem. Hvis disse har bevart sin tro, da har vi sendt ut mange misjonærer.

Jan ser arbeidet blant arbeidende asylsøkerne som en del av menighetens misjonsengasjement. Det de er med på, kan få uante konsekvenser under andre himmelstrøk. Å definere de ufrelste som menighetens mål kan tolkes som at menigheten har en klar kallsbevissthet. Enkeltmedlemmer har møtt kallet til misjon mer personlig slik Natasha uttrykker det under:

Natasha: Men nå når jeg reiser, så blir jo jeg en misjonær. Jeg håper de kan bli mer engasjert i misjon nå når jeg reiser.

I resten av intervjumaterialet finner vi en samstemthet i at engasjementet blant asylsøkerne er en del av menighetens misjonsoppdrag. Også Jonas deler dette synet. Perspektivet om at asylsøkere tar i mot evangeliet og så blir sendt ut av landet, tilfører en supplerende misjonsdimensjon for Natasha. Hun påpeker at tålmodigheten i arbeidet blant asylsøkerne er stor på grunn av misjonsengasjementet.

Natasha: Mange av asylsøkerne på mottaket sendes ut av landet igjen. Derfor er tålmodigheten så stor. På bønnemøtene hver mandag blir det bedt om vekkelse på asylmottaket

Det at de er muslimer og kommer fra land som er stengt for misjon, gjør at menigheten er villig til å strekke seg langt for å dele evangeliet.

Knut: Jeg .. ser at det kommer folk fra land som er lukket for evangeliet, og det er soleklart at vi må møte dem med kjærlighet og gi dem evangeliet. Kanskje noen reiser tilbake og kan forkynne for sine. Om menigheten tenker at dette er misjon, det vet jeg ikke. Vi som er engasjert i arbeidet synes det er fantastisk når muslimer blir kristne, og vi ser på det som misjon.... Vi hadde også en muslimsk familie i kirkeasyl et års tid som ikke ble kristne. De ville ikke være en del av fellesskapet, og vi så på det som en humanitær oppgave å hjelpe dem.

Sosialt engasjement og formidling av evangeliet er to aspekt som følger hverandre, men som likevel er adskilt. Knut er usikker på om de som ikke er engasjert i dette arbeidet oppfatter det som misjon. I den sammenheng er det av interesse å se hva Jonas har svart (se s. 38). Mine funn viser at både folk som er sterkt engasjert i arbeidet blant asylsøkerne, og de som har et mer perifert forhold til dem, ser et misjonsaspekt ved dette engasjementet.

5.2.4. Forkynnelsen

Menigheten har som mål *Å kunne se mennesker frelst, fornyet og frigjort til tjeneste*. Under dette punktet vil jeg se på om det er en sammenheng mellom mål, forkynnelse og flerkulturell menighetsutvikling

På spørsmål om hva **visjonen** betyr for menighetens utvikling sier Tor: *Jeg har veldig tro på **forkynnelsen** som redskap for at menigheten skal gå i riktig retning.* Knut: *Noen er veldig opptatt av visjoner, og det er mulig at den har vært til stor betydning for eldsterådet. Men for meg personlig har den ikke hatt så stor betydning. Jeg synes det bibelske kallet er så klart.*

Ut fra sammenhengen går det fram at Knut snakker om kallet til å nå videre ut med evangeliet. For Tor og Knut er visjon og målformuleringer av sekundær betydning i forhold til forkynnelsen og de bibelske utfordringene. Når pastoren blir bedt om å vektlegge hvilke faktorer han mener er viktig for den flerkulturelle utviklingen, så fremheves også det bibelske materialet. Han prioriterer misjonsbefalingen som nr. 1 og det bibelske menneskesynet presisert som at alle mennesker er like verdifulle for Gud, som nr. 3 i denne sammenheng. Når han derimot blir spurt om det fokuseres på integrering og inkludering i forkynnelsen, blir han fortenkt:

Pastoren: Jeg vet ikke (Tenker lenge). Jeg tror aldri jeg har snakket om det slik. Det ligger i det bibelske budskapet at vi skal ta imot alle som kommer til oss. Folk i menigheten erfarte at «det sitter jo mennesker blant oss som har opplevd forfølgelse!», så det var unødvendig å si at disse måtte vi integrere.

Tor trekker fram at det er forkynnelse av Jesu eksempel og vektlegging på det kristne menneskesyn som gir dette resultatet, mens Knut og Mari framhever nestekjærlighet. Alle tre er enige om at en direkte fokusering på integrering er det lite av i forkynnelsen:

Tor: Nei, det kan jeg ikke si. Det er et element i forkynnelsen, men indirekte. Det kristne menneskesynet blir inkludert i forkynnelsen. Jesu eksempel er veldig tydelig.

Knut: Ikke veldig mye. Det er jo kjærlighetens evangelium. Men i vitnesbyrdets form, av enkeltpersoner, kommer utfordringer om hvor viktig det er å ta imot dem.

Mari: I liten grad! Det kommer i så fall under temaet nestekjærlighet. Det må inn i prekenen mye sterkere.

Ordet integrering gir lett assosiasjoner om at noen er annerledes eller utenfor og må tas inn i varmen. Det er “de” og “vi”. Om pastoren og menigheten for øvrig har reflektert over dette er uvisst, men vi ser at fokus i forkynnelsen ligger på det kristne menneskesynet og nestekjærlighet, og konsekvensen blir omsorg for alle, uansett kulturell bakgrunn. Vi merker oss at Mari gjerne ville hatt tydelige utfordringer fra prekestolen. Knut forklarer hvordan det fungerer her: Etter prekenen blir menigheten utfordret til å gi respons eller komme med vitnesbyrd, og mine observasjoner kan bekrefte at i denne sammenheng har asylsøkerne blitt nevnt flere ganger. Nettopp Mari har vært en av personene som har målbåret utfordringen videre til de andre. For øvrig blir asylsøkerne i blant tatt med under kirkebønnen.

Oppsummering: Menigheten har en identitet hvor den forstår seg som sendt til sitt nærmiljø, en menighet som vil være for alle, og med en målsetting der de ønsker å se mennesker frelst, fornyet og frigjort til tjeneste. Forkynnelsen er Kristus-sentrert og vektlegger det kristne menneskesyn og nestekjærlighet. Utfordringen til å inkludere innvandrere og asylsøkere kan utledes av dette. Gjennom vitnesbyrd og forbønn får medlemmer i menigheten mulighet til å gi uttrykk for sitt flerkulturelle engasjement og til å utfordre hverandre til tjeneste. Dermed blir forkynnelsen i samspill med de andre elementene som er nevnt ovenfor, en faktor i den flerkulturelle menighetsutviklingen.

5.3 Hvilken betydning har lederskap, struktur og organisering for flerkulturell menighetsutvikling?

5.3.1 Lederskap og struktur

Siden det ikke er nedfelt spesifikt i plandokumentene at menigheten skal styre mot en flerkulturell menighetsutvikling, er det interessant å finne ut hvilken rolle menighetens ledere spiller med tanke på dette. Formelt sett er dette et tradisjonelt frikirkelederskap der hyrdeansvaret er plassert hos pastor og eldste. De skal ha tilsyn med menighetens virkegreiner og oppmuntre, veilede og legge til rette for lederopplæring.⁸¹ En kunne kanskje forvente at den relativt svake vektleggingen på planarbeid ble kompensert med visjonære ledere som kommuniserte strategi, som motiverte medlemmene og delegerte oppgaver til de tjenestene som de mente var viktige for menigheten, i vår sammenheng til oppgaver som kunne fremme en flerkulturell menighetsutvikling. Vanligvis betraktes menighetsutvikling som et lederanliggende. Jeg har vært opptatt av å finne ut om det er lederskapet som initierer og leder den flerkulturelle utviklingen.

Pastoren: Arbeidet med innvandrerne var ikke planlagt av oss (ledelsen) i utgangspunktet. Mye av arbeidet med innvandrere og asylsøkere har kommet i stand gjennom kontakt med konkrete mennesker.

Lederskapet er tydelige på at de ikke har initiert denne utviklingen. Når Jan blir spurt om asylsøkerne er et satsingsområde for menigheten, så ville han gjerne fått gjort mer, men han legger vekt på at initiativet må komme “nedenfra”.

Jan: Vi skulle ønske at vi kunne integrere dem mer. Folk i menigheten må selv finne ut at de vil være sosiale og invitere dem (asylsøkerne) hjem. Vi kan ikke pålegge noen dette.

Vi ser et lederskap som er seg bevisst at menigheten ikke fungerer som en ordinær bedrift. De som skal utføre arbeidet er frivillige, ikke ansatte som kan pålegges oppgaver. Hvem tar da initiativ, og hvilken funksjon har ledelsen? Nøkkelen til større forståelse finner vi muligens i sitatet under:

Pastoren: Vi har en struktur som gjør at det som skjer i praksis i menigheten ofte ikke kommer med på noe organisasjonskart. Mange brennende sjeler tar initiativ og gjør ting. Vi velsigner

⁸¹ Forstander (e) (dvs pastor) og øvrige eldste danner menighetens eldsteråd. Kjernen i rådets oppgave er å være hyrder for Guds menighet. Samlet har rådet det pastorale ansvar for menigheten. Hentet fra *Bekjennelsesskrifter, forfatning og reglement. Den evangelisk lutherske frikirke: 2005 s. 45*

det. Mye av menighetens liv blir ikke avspeilt i at det er et utvalg som sitter og styrer og bestemmer. Noe arbeid er slik, men slettes ikke alt. Når det gjelder innvandrerne, er det i stor grad enkeltmennesker som engasjerer seg, og i tillegg kommer menigheten med Alphakurs og tolketjeneste... Det er mange som hjelper med mye. Hjelpen er uorganisert ut fra enkeltmennesker, den er ikke organisert fra toppen. Men omsorg for hverandre forkynnes fra oss med lederansvar.

Lederne ser det som sin rolle å forkynne bibelske prinsipper, for eksempel gjensidig omsorg. Videre ser de det som sitt ansvar å “velsigne” initiativ som kommer fra medlemmene i menigheten. I dette ligger det en bekreftelse og en anerkjennelse, og sannsynligvis innbefatter det et element av prioritering og kontroll. Det kommer fram andre steder at viktige beslutninger må opp i eldsteråd eller menighetsmøte.⁸² Aud forklarer dette slik:

Alle voksne medlemmer med fullt medlemskap kan stemme og stille forslag om nye ting. Ikke hvem som helst kan sette i gang noe nytt arbeid i menigheten. Det må opp i øverste organ, menighetsmøtet, om vi for eksempel skal opprette en ny stilling... Angående de fleste ting kreves det at det er noen som virkelig vil dette og at det fins økonomi hvis det kreves.

Vi merker oss spesielt fokuset på at det må være noen som står klar til å ta på seg ansvaret dersom nye initiativ skal bli realisert. Dette gir spillerom for de “mange brennende sjeler” som pastoren nevner. Ut fra det han sier forstår vi at dette er handlekraftige personer, kanskje også utålmodige? Det gir lite byråkrati når arbeidsfordelingen skjer på denne måten, tid frigis til tjeneste. Å gi anerkjennelse og legge til rette for det uorganiserte arbeidet blir en lederoppgave. Når det gjelder måten, gis det stor frihet til de som skal utføre tjenesten.

Pastoren: Noen har et sterkt engasjement. Hvis de tar ansvar, så får de det også, men de må jo fungere i teamet... Lederskapet legger til rette for inkluderingen, men det ville aldri ha skjedd uten ildsjelene.

Jan: Her er stor frihet til å gjøre det meste. Vi ønsker å være rause. Vi er lite strenge på at vi skal følge ett spor. Folk får slippe til med det de brenner for ... stort sett.

Lederskapet utviser stor tillit til medlemmer som ønsker å gå inn i en tjeneste. Vi merker oss samtidig formuleringen om at “de må fungere i teamet” og betenkningen “stort sett”. Vi aner en form for styring som skal hindre soloutspill på siden av det menigheten står for, uten at

⁸² Beslutninger som angår økonomi, må opp i menighetsmøtet.

dette er nærmere presisert. De to i lederskapet som er sitert ovenfor, kommuniserer at folk som med sine liv viser at de virkelig vil bidra i menigheten, får prøve å sette sine ideer ut i praksis. Det følger helt klart et ansvar med på kjøpet.

Natasha: Jeg føler meg veldig verdsatt, de hører på meg når jeg kommer med noen ideer. Pastorene og de eldste sine ord veier tyngst. I stor grad er det de frivillige som går foran og får lederne med seg. De ser i livet ditt at dette fungerer... Det kunne skje mye mer hvis det ikke var så byråkratisk. Særlig hvis menigheten skal stå ansvarlig må det opp i eldsterådet eller på menighetsmøte... Men det er trygt å ha et eldsteråd som tar ansvar. Men det er irriterende av og til... Jeg opplever ikke i så stor grad at lederskapet er de som går foran.

Natasha som satt fire år i kirkeasyl, bekrefter både styringsretten til lederskapet og muligheten ildsjelene har til å ta del i utformingen av menighetsutviklingen. Strukturen gir rammer som hindrer anarki, men samtidig gir den stor frihet til den enkelte. På spørsmålet hvorvidt vanlige medlemmer har ansvar for menighetsutviklingen, svarer Aud at menigheten er alle sitt ansvar, ikke pastorens. Mari har også en klar forståelse av sin rolle når hun sier: *Jeg er her for en grunn, det er klart jeg har medansvar for hvordan menigheten utvikler seg.* Menigheten ser ut til å gi rom for at folk i stor grad får definere selv hva de mener er viktig å gjøre. De spurte har en klar oppfatning av at de er medansvarlige for utviklingen. Det er de frivillige som leder an i den flerkulturelle menighetsutviklingen.

Jeg finner at det er stort sammenfall mellom lederskapets og vanlige medlemmers syn på hvordan lederskapet utøves og oppgaver løses. Aud reflekterer i forhold til hvordan de bygger menighet. Dette er noe alle har ansvar for. Lederskapet forteller ikke medlemmene hva de skal gjøre, for eksempel med hensyn til å invitere eller inkludere. Hvis ikke folk ser utfordringene selv, er det ildsjelene som sier i fra eller tar grep i form av å være forbilder:

Aud: Dersom vi inkluderer alle som driver Alphakurs, kjører og tolker, så er det nok 20-30 personer (som er aktivt engasjert i det flerkulturelle arbeidet). Å invitere til private selskaper er ikke så vanlig. Vi har blitt oppfordret om å gjøre dette mer.

-“Er det lederskapet som oppfordrer til dette?”

Nei, ikke lederskapet, men de som jobber en del med asylsøkerne.

Det kan virke som om ledelsen bevisst ikke vil være alene om å ta ansvaret for å lede menighetsutviklingen. Det blir da naturlig å spørre hvilken forståelse pastoren har av sin lederrolle.

Pastoren: Det er mulig folk ønsker en sterk visjonær leder, men jeg tror en må hjelpe hver enkelt til å leve ut sine gaver og fungere med det de har. Der fins folk som brenner for mange ting, så det er et arbeid med å samle og koordinere alt dette. En er i forskjellig alder, forskjellig personlighetstyper, forskjellig smak med hensyn til flere ting. På det beste er dette en berikelse... Skulle jeg fungere som hyrde for alle disse menneskene, så ville det antagelig tatt knekken på meg, det har jeg ikke sjanse til. Jeg er nok heller en gartnerstype.

Pastoren prioriterer bevisst å ikke gå inn i en tradisjonell omsorgs-pastoral rolle. Strukturen i menigheten legger opp til at folks personlige behov skal ivaretas av omsorgsdiakoner og i vekstgrupper. Dette tillater pastoren å konsentrere seg om å oppmuntre andre til tjeneste, strategisk refleksjon sammen med de eldste, samt å ta ansvaret for dåpsundervisning av asylsøkerne. Pastoren vektlegger i sitt svar mangfold i personlighetstyper og variasjon i tjenester, og at koordinering blir en lederoppgave. Med bare 20 % stilling i menigheten kan en anta at denne måten å utøve lederskap på også er et resultat av begrensede ressurser.

Hvordan blir denne lederstilen opplevd av medlemmene? Indirekte får vi en opplysning om dette gjennom noe Knut forteller:

Knut: Frikirka har noen skriftlige menighetstester, vekst-test, men jeg har inntrykk av at det bare skaper problemer. Jeg tror ikke de har noen betydning. Dersom menigheten slett ikke fungerer, så kan de nok være nyttige, men det var ikke vår situasjon da vi gjennomførte testen. Den gang ble det påpekt at vi hadde et svakt lederskap, men menigheten går jo sin gang. Det gjorde ingen forskjell om dette ble påpekt. Gudstjenestene har vært kjempefine i alle år. Guds ånd er avgjørende.”

Jeg har ikke hatt tilgang til disse testene som tidligere er utført i menigheten, men de omtales i flere av intervjuene. Testen mener å kunne påpeke et svakt lederskap, Knut mener likevel at menigheten fungerte godt. Med forbehold om at jeg ikke kjenner detaljene, vil jeg likevel peke på en mulig forklaring. Det som i testen oppfattes som et svakt lederskap, kan være et uttrykk for at ledelsen ikke initierer og tar styring over alle prosjekter. I den undersøkte menigheten virker det som dette er en bevisst strategi fra pastor og eldste for å ansvarliggjøre hele menigheten.

Vi har sett hvordan pastoren og lederskapet utøver sin funksjon innen gitte rammer. Det blir dermed et poeng å finne ut om det kan være elementer i Den Evangelisk Lutherske Frikirkes kirkestruktur som kan være med å legge føringer for menighetsutviklingen. Denne

problemstillingen er av betydning når vi senere skal se på hvorvidt de funn som blir gjort kan ha overføringsverdi til Den norske kirke.

Tor har sin bakgrunn i Den norske kirke og gått over til Frikirken av prinsipielle grunner. Han mener at menighetsutviklingen henger sammen med strukturen:

Tor: Denne organisasjonsmodellen er noe av forklaringen, tror jeg. Det blir mye mer differensiert, det har en virkning nedover. Det allmenne prestedømme blir tatt mer på alvor. Det ligger til rette for at det utøves. Flere har som tjeneste å være omsorgsdiakon. Det er normalt at vi skal tjene hverandre!

Tor hevder det ligger innebygd i strukturen at det normale er at en skal delta med en tjeneste i menigheten. Dermed blir det rom for å involvere mange forskjellige mennesker og ha et spekter av mange ulike tjenester. Knut kommer inn på noe av det samme, men har også supplerende synspunkt:

Knut: Jeg hadde gått i en vanlig statskirkemenighet i mange år. Det var ingen prinsipielle årsaker til at jeg gikk over til frikirka, men heller mer personlige grunner, en mangel på frihet... Vi følger det bibelske eksempelet om at vi er en kropp. Vi utfordrer folk til tjenester som vi tror de kan vokse på. Strukturen gjør det mulig. Jeg tror ikke det hadde vært mulig å få dette til i en statskirkemenighet.

Knut ser det som skjer i menigheten i lys av erfaringene fra Den norske kirke. Hans utsagn viser at han nå opplever større frihet. Han hevder at det er strukturen som muliggjør Frikirkens form for menighetsutvikling, og han er ikke optimistisk med tanke på overføringsverdien til Den norske kirke. Mari kommer inn på noe lignende:

Mari: I statskirka er der både prest og klokker og mange andre stillinger, folk blir ikke tilbudt mulighet til å gjøre noe særlig.

Indirekte sier Mari at i hennes menighet, i motsetning til i Den norske kirke, får hun mulighet til å gå inn i utfordringer. Hun opplever at der hvor en har mange ansatte, skapes det begrensninger for de frivillige. I drøftingen vil jeg komme nærmere inn på hvorvidt dette trenger være logiske og nødvendige sammenhenger.

Pastoren er mindre pessimistisk og tror ikke strukturen er avgjørende. Han tenker at det er mange ulike modeller som kan fungere.

Pastoren: *Statskirka er så mangfoldig. Noen steder kan man ha Alphakurs og en bedehusaktig stil. Andre steder bygges alt på de ansatte, og da detter det lett sammen fordi det ikke blir nok ansatte. Vi har en blanding av begge deler, og det fungerer greit. Men jeg tror at også menigheter med en helt annen struktur kan klare dette.*

I dette utsagnet knytter pastoren menighetsutviklingen til et par forhold. For det første en lavkirkelig profil med Alphakurs, for det andre at ikke alt står og faller med de ansatte. Presterollen/lederrollen blir dermed viktig i diskusjonen om overføringsverdi.

I mitt materiale finner vi en menighet der utviklingen i liten grad er styrt fra toppen. Med den måten lederskapet praktiseres på, blir menighetsutvikling hele menighetens ansvar. Ledelsen gir stor frihet til medlemmene, "ildsjelene" ser utfordringer og muligheter, og tar ideene med til menigheten og deler dem der, eller de bare setter i gang. Dette leder oss over i å undersøke hvilken rolle ildsjelene spiller for den flerkulturelle menighetsutviklingen.

5.3.2 Ildsjeler

Vi har sett at det verken er bevisst målstyring eller sterke ledere som er de sterkeste drivkreftene i menighetsutviklingen. Visjonen er opptatt av fellesskap og nevner ingen bestemt målgruppe. Hva er da årsakene til at denne menigheten har fått sitt flerkulturelle preg?

Jan: Visjonen ligger ikke like sterkt i alle, og visjonen er ikke det som styrer alt arbeidet vårt. Så lenge menigheten har brennende ildsjeler, så har visjonen drivkraft i seg. Når noen brenner for å nå nye, lever visjonen.

Enkelt personer tolker visjonen og ikke minst, engasjerer seg for å sette den ut i livet. Begrepet "ildsjel" blir brukt om enkelt personer som er fylt av iver og begeistring⁸³ og viser et spesielt engasjement i forhold til en sak eller målgruppe. Flere av intervjupersonene benyttet dette uttrykket uoppfordret for å beskrive personer i menigheten, og jeg finner det sakssvarende å bruke det i denne avhandlingen. På spørsmålet "Hva er inkluderingen av

⁸³ Definisjon i Aschehoug og Gyldendals Store Norske Ordbok, Kunnskapsforlaget 1995: person fylt av iver og begeistring.

asylsøkere og innvandrere i menigheten et resultat av?” så svarer samtlige intervjupersoner at ildsjelene spiller en avgjørende rolle.

Pastoren: Mange i menigheten har blitt dratt med og bevisstgjort gjennom disse (ildsjelene). Det er ikke flertallet i menigheten som drar av sted og henter og bringer på mottaket. Ildsjelene gjør at vi har fått denne muligheten til å nå asylsøkerne. De lever ut misjonskallet i praksis... Ildsjelene har den dypeste kontakten over tid, de imponerer! Det er flott å se mennesker bry seg og involvere seg så mye. Uten ildsjelene hadde ikke dette skjedd!

I følge pastoren er ildsjelene ikke bare de som initierer nye tiltak. De setter ut i praksis det som skal til for å realisere oppgaven, de er trofaste i tjenesten og de inspirerer og bevisstgjør andre. Flere viser også til at en er avhengig av et godt samspill mellom ildsjelene og resten av menigheten.

Knut: De (ildsjelene) betyr alt. Vi trenger mennesker som er tent av Den Hellige Ånd, og som har den bibelske trofasthet. Noen må være villige til å gå i spissen, mens andre må trekkes med. Det nytter ikke bare med noen ildsjeler som driver på for seg selv. Alle prosjekt som vi kan gå sammen om er med å bygge fellesskapet.

Å bygge menighet eller å bygge fellesskap brukes her synonymt. Også de aktivitetene som ildsjelene står i spissen for, må være en del av det store fellesprosjektet, men noen må gå foran.

Mari: Det (ildsjelenes rolle) har alt å si! Det er det aller viktigste. Hvis ledelsen bare hadde hatt disse holdningene, men ikke hadde hatt folkene i menigheten som hentet asylsøkerne på mottaket o.s.v., hadde det ikke blitt noe. Folk trenger slike forbilder, noen som ikke bryr seg om hva alle andre måtte tenke og mene.

Mari viser til at det avgjørende ikke er store planer og gode intensjoner i ledelsen, men at det er noen i menigheten som er villige til å utføre oppgavene i praksis.

Jonas: Noen engasjerer seg mer i dette med å ha kontakt med asylsøkerne. Det er noen som stikker seg ut og gjør en jobb der... Det viktigste, det som gjør integreringen, vil jeg si er disse ildsjelene. De har stor betydning i dette arbeidet.

Også Jonas som ikke selv er involvert i tjenesten blant asylsøkerne, anerkjenner ildsjelens innsats. Mine funn viser at ildsjeler har en nøkkelrolle i denne menigheten for at den flerkulturelle utviklingen skal finne sted. Samtidig uttrykker dette utsagnet at det bare er en gruppe (de stikker seg ut) som har sosialt fellesskap med asylsøkerne under kirkekaffen. Det ser ikke ut til at menigheten har klart å få flertallet til å engasjere seg. Ut fra egne erfaringer

uttrykker Natasha dette slik:

Natasha: De (ildsjelene) er nøkkelpersonene! Det er de jeg husker. Det var de som tok seg tid til meg, det var de som inviterte til sine hjem. Ildsjelene uttrykker Guds iver etter å nå ut til innvandrerne. Gud velsigner en menighet som er såpass åpen som her.

Siden ildsjelene blir så viktige, blir det avgjørende å finne ut hvordan samspillet er mellom disse og menighetens ledelse. I hvilken grad stimulerer lederne ildsjelene til å utfolde seg, eller i hvilken grad forsøker de å styre deres engasjement mot det ledelsen oppfatter som viktige satsingsområder for menigheten? Eller sagt på en annen måte: I hvilken grad opplever ildsjelene at de har frihet til å utøve den tjenesten de brenner for?

Natasha: Jeg har fått mye ansvar og stor frihet, selv om jeg er ny som kristen. Dersom det jeg vil gjøre ikke krasjer med andre arrangement eller er mot Guds ord, så er det ganske fritt, - for de i ledelsen stoler på at hvis Gud har lagt det på mitt hjerte -, så er det bare å sette i gang. Men jeg må jo gi beskjed.

Vi har tidligere sett at det finnes formelle struktur i menigheten som man må forholde seg til, at initiativ i menighetens navn må godkjennes av ledelsen, og at tiltak som krever økonomi må behandles på menighetsmøtet hvor alle som er medlemmer kan komme med innspill og være med å prioritere. Ildsjelene får en nøkkelrolle i forhold til å starte opp nye aktivitet. Når Mari blir spurt om hun får frihet til å gjøre det hun mener er viktig, svarer hun:

Mari: Pastoren sier: "Selvfølgelig kan du bruke lokalene i kirka!" Dette var når jeg ville arrangere julemiddag for de på mottaket 2. juledag. En pastors rolle er å gi ryggdekning for de frivillige... Jeg tror Jesus ville ha laget fest 2. juledag, når alle andre koser seg med sine familier. Er troen bare en teori? Nei, Jesus legger ned nød i hjertene våre for forskjellige typer folk, og noen får nød for asylsøkerne!

Mari sto i spissen for julemiddagen for asylsøkerne. Hun fikk med seg medspillere, blant andre Ali, og var godt i gang med planleggingen før menighetsledelsen ble involvert.

Motivasjonen hennes var Jesu eksempel. Under får vi samme historien sett fra pastorens side:

Pastoren: Uten ildsjelene hadde det ikke blitt noe av dette! Det er ikke menigheten som sådan som har satt dette i gang, men når det først har skjedd, så har menigheten lagt til rette. De frivillige opplever at de har ryggdekning for å engasjere seg i forhold til asylsøkerne. Tradisjonelt har vi et budsjett som omsorgsdiakonene disponerer. Dette har ofte blitt brukt til blomster, fødselsdagsgaver, spesielle behov. I fjor bestemte ledelsen at en del av disse midlene

skulle gå til å dekke utgifter til julemiddag for asylsøkerne. Men det fins ingen post i budsjettet som heter arbeid blant asylsøkerne. Å bruke økonomi til å hjelpe enkeltpersoner kan fort bli veldig feil.

Ledelsen legger til rette for at ildsjelene kan få utfolde seg innen de rammene de har mulighet til. En viss kreativ nytenkning i forhold til bruk av budsjett blir nødvendig for å gi ildsjelene “ryggdekning” og anerkjennelse.

Ved nærmere undersøkelse viser det seg at det ligger en flerkulturell kompetanse i bunn for noen av ildsjelenes engasjement. Flere av de mest sentrale personene har erfaring fra flerkulturelle familierelasjoner, misjonærtjeneste eller lengre utenlandsopphold.

Det ser ut til at en viktig faktor for en flerkulturell menighetsutvikling i denne menigheten, er at ildsjelene gis frihet til å gjøre det de mener er viktig for asylsøkere og innvandrere. Både mine observasjoner og intervju viser at når engasjerte mennesker får frihet til å gjøre det de brenner for, utløses krefter og energi. I mange tilfeller smitter engasjementet over på andre. Dette kommer fram i utsagn fra Mari der hun forteller at det er gradvis flere som kommer og spør henne om hva de kan gjøre. Ut fra mine observasjoner kan det synes som at hvis noen nye setter seg sammen med innvandrere og asylsøkere, for eksempel på kirkekaffen, er de ofte motivert via ildsjelene.

5.3.3 Nådegavebasert tjeneste

En ting som slo meg når jeg skulle skrive ned hva som skjer i menigheten, var antallet personer som er involvert i en eller annen tjeneste.⁸⁴ Når folk registrerer seg som medlemmer, fyller de samtidig ut et skjema der de angir hva slags oppgaver de kan tenke seg å bidra til å løse. Flere av de spurte opplever i relativt stor grad at de bidrar med ting de liker, har greie på eller har en spesiell utrustning for. Knut sier at nådegavebasert tjeneste er et karaktertrekk ved menigheten:

Knut: Et annet karaktertrekk er at alle skal få bruke sine gaver. Vi hadde for eksempel en psykisk utviklingshemmet jente en tid som likte å synge, og hun fikk bruke denne gaven i gudstjenesten. Dette betyr mye for fellesskapet, og det betyr mye for den enkelte. ... Nådegavebasert tjeneste har vært helt avgjørende for denne menigheten, også gjennom vanskelige perioder.

⁸⁴ Vedlegg 2 gir en oversikt over hvordan 98 personer i menigheten har fordelt ulike oppgaver mellom seg.

Vi er i en menighet med karismatiske trekk, og hvor alle typer tjeneste blir satt inn i en ramme der Ånden utruker. Vekst er et mål, både for den enkelte og for hele menigheten. Den psykisk utviklingshemmede jenta som fikk tjene menigheten med sin sang viser at de mener alvor når de sier at “alle skal få bruke sine gaver”. Natasha gir oss et annet eksempel:

Natasha: En rullestolbruker gikk i en annen menighet og tilbød å ta på seg en tjeneste, men de tok henne ikke på alvor. Hun ble ikke spurt om å sette i gang med noe. Da kom hun til oss, og her er hun blitt en del av Alpha-teamet. Her i frikirka er holdningen slik: «Du elsker Gud, og har lyst å tjene i menigheten. Fantastisk, da har vi bruk for deg!»

Denne menigheten forventer at medlemmene engasjerer seg. Ansvar til å ta del i menighetsutviklingen blir dermed formidlet til mange. I denne menigheten er det begrepene menighetsvekst og menighetsbygging som er de fremtredende. Noen ganger snakker de om å bygge menighet sammen, andre ganger om å bygge fellesskap sammen. Dette viser at fellesskapstanken har en viktig plass i menighetsutviklingen. Å bygge sammen gir større eierforhold, sier Aud.. Hun sier videre at terskelen er lav for å utfordre nye.

Aud: Hvis folk kommer igjen mer enn en til to ganger, blir de fort spurt om et eller annet. Her er ikke høy terskel for å bidra.

Prinsippet om at alle skal tjene blir også lagt vekt på når det gjelder det flerkulturelle engasjementet i menigheten. Høy andel av deltakere er en nøkkel for å takle de mange nye behovene som dukker opp. Også innvandrerne blir utfordret til tjeneste. Dette omtales nærmere lengre nede i teksten. Ali forteller at menigheten legger mye ansvar på de som går der, for pastorene kan ikke gjøre alt. På spørsmålet hvorfor han blir værende i denne menigheten, sier han følgende:

The friendship with the pastor and many people in the congregation is very important to me. They need me! I am translating both at the Sunday service and at the Alpha-course. If I am not there it's difficult to talk with the newcomers.

Vi merker oss for det første betydningen av fellesskapet. Videre ser vi at det er tjenesten som er betont. Ved å få en meningsfull oppgave, til og med en oppgave som ingen andre i menigheten kan utføre, får Ali opplevelse av å være til nytte for andre. Han får bekreftet sin betydning som menneske og som medmenneske.

Da jeg spurte Natasha hvilken innvirkning på gudstjenesten hun trodde tolketjenesten hadde,

er ikke det første hun sier at innvandrerne føler seg mer velkomne, men at folk oppdager at de kan bidra med noe viktig, at flere får brukt de gaver de har. Tjenesteaspektet er i fokus. I en annen sammenheng sier hun følgende:

Natasha: Alle som ønsker det, kan bli benyttet til en tjeneste i menigheten. Hvilke muligheter er det Gud har gitt oss? Hva liker den enkelte å gjøre, hvilke gaver har de som går i vår menighet? Og så kobler vi disse. Så blir det noe ut av det! Ellers blir det bare å holde på med det tradisjonelle.

Natasha går ut over det tradisjonelle og er opptatt av nyskaping når det gjelder mulige tjenester. Hun forklarer hvordan dette skjer i menigheten ved at man tar utgangspunkt i individet, i det som er lystbetont, i den enkeltes utrustning. Det blir altså ikke tatt utgangspunkt i oppgaver som delegeres fra ledelsen “ovenfra”, men tjenestene springer ut fra initiativ som kommer fra medlemmene “nedenfra”. At det så skjer en kobling, en tilpasning og et samarbeid, viser at tjenestene settes inn i en helhetlig sammenheng for menigheten.

5.3.3.1 Innvandrere med definerte tjenester

Et av kriteriene jeg har satt på en flerkulturell menighetsutvikling, er at noen personer med innvandrebakgrunn har definerte oppgaver og/eller sitter i råd og utvalg i menigheten. (Jfr. 1.2). Ved å gå gjennom årsmeldingen til menigheten og intervjuene, fant jeg ti personer i denne kategorien.⁸⁵ Dette tilsvarer 10 % av de voksne som har en definert tjeneste. Oppgavene spenner fra å være ordinert til diakon (etiopisk mann og tysk kvinne), deltager i evangeliseringsteam (etiopisk kvinne, østeuropeiske kvinner), tolk under gudstjenester og på Alphakurs (finsk og afghansk mann), lovsangsleder og musiker (kvinner fra Øst-Europa) og leder i barnearbeid (etiopisk kvinne). Noen har flere tjenester. Dette innebærer at under de fleste gudstjenester er flere personer med innvandrebakgrunn i aksjon.

Tor: De (innvandrerne) er viktige! Mange av disse er kommet til menigheten via asylmottaket. Hvis vi ikke hadde Alphakurset og de flerkulturelle, så vet vi ikke hvor menigheten ville ha vært! ... Det er jo disse som driver menigheten sammen med de norske.

På samme måte som en del etnisk norske tar udefinerte tjenesteoppgaver, har vi eksempler på at asylsøkere kan gjøre det samme. Det er langt fra opplagt at asylsøkere med muslimsk

⁸⁵ Se vedlegg 2

bakgrunn oppsøker en menighet. I min case er det spesielt en konvertitt som har fungert som brobygger. Intervjuet med Ali viser at i forkant av at en person med muslimsk bakgrunn åpner seg for evangeliet, skjer en omfattende dialog og tillitsbygging. Ali er opptatt av hvordan lederskapet kan ta del i dette, hvordan de kan møte asylsøkere som kommer til menigheten:

(The leaders must) be wise the first time people arrive in Church. And show that they really like people! The leaders must not push people. Better to ask them to talk about their problems. Tell them you will pray for them. Give them a hug. Don't start discussions about Islam and so on with them, and don't get angry.

Uten konvertitter som tar ansvar, ville det vært vanskelig for denne menigheten å få så stor kontaktflate med personer med muslimsk bakgrunn. Gjennom Ali har ildsjelene også fått forståelse av hvordan relasjonsbygging, dialog og misjon er aspekt som hører sammen. Det går fram av det Ali forteller at det kan få personlige konsekvenser å invitere muslimer til kirke.

They want me to invite the others at the mottak, but I cannot do that alone. I am afraid! I told the pastor that I cannot do that for the time being. They are Muslims. But I have invited many as time goes by...

Ali er ikke redd uten grunn. I uformelle samtaler går det fram at han har opplevd truende situasjoner og blitt trakassert av personer på mottaket som han beskriver som ekstreme muslimer. Dette har skjedd fordi han har vært en tydelig kristen i miljøet.

Tjenesten som *innvandrene* gjør blir høyt verdsatt. Det er ikke unaturlig å anta at nye som ankommer menigheten, vil tenke at dette er en menighet hvor det er normalt med etnisk mangfold i fellesskap og tjeneste. Men jeg har også funnet at de ikke er like bevisst på å utfordre *asylsøkerne* til aktiv deltagelse i menigheten:

Asylsøkeren Ali svarte slik på spørsmålet om han hadde oppgaver før eller etter gudstjenesten: *Most of the time it is the Norwegians who prepare before the service. I have not seen people from other countries prepare much.* Til dette må bemerkes at Ali tilsynelatende ikke klarer skille ut vestlige innvandrere fra de norske. Ali ble også spurt om asylsøkere utfordres til å ta oppgaver under selve gudstjenesten.

Ali: Yes, I am asked to interpret and to read texts. I don't do anything before service because I

live in "mottak". I helped cooking for the Christmas party the 26th. of December together with my friend from India. One day I came to church, many people were cleaning the street in front of the building, they were all Norwegians. I am disappointed that they did not ask me to do some practical work around the church!

Det ser ut til at prinsippet om at alle skal tjene først og fremst gjelder de etnisk norske og velintegrerte innvandrere. Spesielt når det gjelder praktisk arbeid før og etter gudstjenestetid, eller dugnader på bygget, er få innvandrere eller asylsøkere involvert. Etter at kirkeasylanten reiste, er Ali, så vidt jeg har kunnet observere, den eneste asylsøkeren som deltar i en regulær tjeneste, nemlig som tolk og sjåfør. Jeg har funnet tre forklaringer på hvorfor asylsøkerne ikke blir utfordret til tjeneste: De kan ikke nok norsk, de må hentes og bringes til mottaket, og folk sier de ikke vet hvor lenge asylsøkerne blir værende. Menigheten har enda et stykke å gå for å inkludere asylsøkerne fullt ut i sin tenkning omkring tjenestedeling. Mari sier tydelig fra hva hun mener om dette:

Mari: Asylsøkerne bidrar ekstremt hvis de får lov! Men det er ikke så mange arenaer for dem i menigheten... De (ledelsen) har ikke kommet på at det går an (å utfordre asylsøkerne til tjeneste). Det synes jeg er tulle. Jeg tror at de gjerne ville bli spurt. En gang jeg skulle vaske i kirka, var det en asylsøker som gjerne ville være med, for som han sa: Det er en ære å få vaske i Guds hus!

Pastoren bekrefter at å inkludere asylsøkerne i tjenestesammenheng er noe de ikke har vært så bevisst på, og han medgir at de har et forbedringspotensial. Fastboende innvandrere som melder seg inn eller blir medlemmer ved dåp, får samme skjema som alle andre nye medlemmer av menigheten vedrørende tjenester de kan tenke seg. Dermed kommer de helt naturlig inn i ulike oppgaver. Asylantene går fast i menigheten, noen i flere år, uten at de formelt blir medlemmer. Regelverket i Den Evangelisk Lutherske Frikirke er ikke tilpasset asylsøkerne, for selv om de blir døpt kan de ikke bli medlem fordi de ikke har norsk personnummer. Dermed blir de fort gående i en slags ingenmannsland også i menigheten, ikke bare i storsamfunnet. En ønsker kanskje å tildele dem faste oppgaver, men det oppleves som at det er for mye usikkerhet knyttet til deres engasjement til at en tør å delegere det fullt og helt. Det er ikke slik at utvikling av menigheten blir sett på som et domene reservert for de etnisk norske, men det forventes i større grad aktiv tjeneste av fastboende innvandrere enn av asylsøkere.

5.3.4 Tro på Åndens ledelse

Denne lutherske frikirkemenigheten har karismatiske trekk. Jeg har interesse av å studere om en større vektlegging av tro på Den Hellige Ånds nærvær og inngripen enn i en tradisjonell menighet i Den norske kirke, kan ha noe å si for den flerkulturelle utviklingen. På spørsmålet om menighetens utvikling i retning av flerkulturelt fellesskap kunne skjedd uten tro på ledelse fra Den Hellige Ånd, svarer pastoren følgende:

Pastoren: Noen har sett at her var der mennesker (som trengte oss) og begynte å bry seg om dem. Så har vi erfart dette som Guds finger, og gått inn i denne tjenesten.

Troen på at Gud leder menigheten ved å kalle og bruke ildsjeler er interessant. Pastoren tolker engasjementet blant asylsøkerne som noe Den Hellige Ånd har ledet menigheten til.

Initiativet fra “grasrota” er med å definere Åndens ledelse av menigheten. Ildsjelene i sin tur henviser til inspirasjon og ledelse fra Den Hellige Ånd:

Mari: Den Hellige Ånd og bønn er nøkkelen (til den flerkulturelle utviklingen). Uansett aktivitet er bønn fundamentet for en menighet som skal vokse. Hvis du ikke har Guds nærvær, gidder ikke folk komme igjen.

Mari deltar jevnlig på bønnemøtene hvor de ukentlig ber om vekkelse på asylmottaket. Dette forumet blir slik jeg forstår det, i tillegg til å være et sted for forbønn, også et sted å lytte i fellesskap til hva de mener Den Hellige Ånd minner dem på. Basert på vitnesbyrd i gudstjenester, kan deres lesning av konteksten få praktiske konsekvenser på kort varsel. Flere av de som er med her har en utadrettet tjeneste i tillegg.

Knut: Vi er åpne for at Guds Ånd leder oss helt konkret gjennom Ordet, og også gjennom drømmer og syner som blir gitt til medlemmer i menigheten. Noen kaller det karismatisk, jeg kaller det normal kristendom.

Det synes som det er en utbredt holdning i menigheten at de har tro på at Den Hellige Ånd leder dem, enten det skjer gjennom Guds ord eller på andre måter. Dette får konkrete utslag i medlemmenes engasjement og er dermed en faktor i menighetsutviklingen. Hvor avgjørende den karismatiske rammen er for flerkulturell menighetsutvikling, og overføringspotensialet til andre menigheter kommer jeg tilbake til i drøftingen.

5.3.5 Alpha-kurset

Alle intervjupersonene henviser til Alphakurset som en viktig årsak til vekst i menigheten. Kort fortalt er dette et innføringskurs i sentrale sider ved den kristne tro, og undervisningen foregår i en ramme som legger vekt på ulike former for fellesskap (måltidsfellesskap, fellessamlinger og samtalegrupper).⁸⁶ Jeg var spesielt interessert i å finne ut hvilken betydning dette kurset har for den flerkulturelle menighetsutviklingen.

Knut: Vi har hatt Alphakurs hvert semester i 15 år, nylig har vi startet vårt 30. kurs. Nærmere 700 personer har vært med... Da asylmottaket ble opprettet, kom mange derfra. Alpha har vært et hovedredskap i denne menigheten. Alpha har lært menigheten å bli radikalt inkluderende. Om deltakerne skulle være psykisk syke, fraskilte eller asylsøkere er helt underordnet. En god del av menighetsveksten har kommet gjennom dette kurset. Jeg kjenner konkret til 40-50 som er blitt kristne.

Det er liten tvil om at vi her har å gjøre med en av nøkkelfaktorene til menighetsutviklingen generelt. Vi merker oss uttrykket “radikalt inkluderende”. Også i denne sammenheng får vi bekreftet den holdningen som mange av intervjupersonene er opptatt av, nemlig ønsket å være en menighet som er åpen for alle. Mangfold blir et kjennetegn på menigheten. Knut forteller at han egentlig er overrasket over at dette kurset har fått så stor betydning, for han selv synes det er litt kjedelig, men så legger han til: *Gud er suveren. Han bruker de redskapene han vil.*

Jan forteller mer detaljert om hvilken betydning kurset har for asylsøkere med muslimsk bakgrunn:

Jan: En kombinasjon av ildsjeler og Alphakurs er vesentlig. Uten Alphakurs hadde aldri dette skjedd. Da hadde de ikke fått systematisk trosopplæring. De ville ikke ha blitt døpt selv om de hadde kommet på gudstjeneste mange ganger. Selv om gudstjenestene blir tolket, er det vanskelig å få med seg nyansene i den kristne troen dersom en bare skulle basere seg på prekenene. For å gå fra å være nysgjerrig på kristen tro til å bli en bevisst kristen, da er Alphakurset viktig.

En rekke asylsøkere er blitt med på Alphakurs eller på andre arrangement i menighetens regi fordi de er nysgjerrige i forhold til kristen tro. En stor del av dem har kommet til menigheten fordi de er blitt invitert av andre asylsøkere. I forbindelse med Alphakurs og festen de har på

⁸⁶ Informasjon om kurset og kursmaterieell på norsk finnes her: <http://www.alpha-kurs.no/>

slutten av kurset, har de opplevd å bli tatt så godt i mot at de ønsker å komme tilbake. For denne gruppen som har så liten kristen forståelse, er ikke gudstjenesten et fullgodt tilbud alene. Med dette kurset får de mulighet til å spisse undervisningen mot målgruppens behov. Målet for menigheten er å gi disse menneskene en mulighet til å få en systematisk opplæring som kan føre dem fram til tro og dåp.

Jan: Mange går flere Alphakurs, gjerne 5-6, hvis de er 3 år i asylmottak. Da får de budskapet grundig på plass. Den ene pastoren har brukt sin ene arbeidsdag i menigheten på afghanere i lang tid. To av dem gikk et halvt år i dåpsundervisning en dag i uka i tillegg til Alphakurset. Vi gjør dette grundig.

Å gi personer med muslimsk bakgrunn mulighet til å bli kjent med evangeliet er tydelig et satsingsområde for menigheten. Det er bemerkelsesverdig at hele den definerte arbeidstiden (20 %) til hovedpastoren i menigheten i over ett år har blitt brukt til dåpsopplæring av asylsøkere.

Natasha viser til at Alphakurset ikke bare er viktig for søkende og nye kristne, men også for nye ledere. Dette kan hun si med erfaring fra sitt eget liv. Hun ble kristen gjennom et Alphakurs og siden gruppeleder.

Natasha: Alphakursene er veksthus både for nye ledere og for de som leter etter Gud... Alphakurset er en inkubator, et drivhus og en god treningsleir.

Fra et menighetsutviklingsperspektiv fyller Alphakurset mange funksjoner i denne menigheten: Det er et redskap for numerisk vekst, det gir tilbud om mange ulike tjenester der medlemmer i menigheten kan oppleve at det er bruk for dem, ledere blir trent, ulike fellesskapsformer blir praktisert.

Helt siden den første asylsøkeren kom, har menigheten forsøkt å tilrettelegge tolking, både av gudstjenesten og Alpha-kursene. Omfanget av tolketjenesten kommer fram i sitatene under:

Aud: Noen av dem (asylsøkerne) begynte å komme i kirka. Til å begynne med tolket vi for noen få personer bakerst i kirkerommet i små grupper. Etter hvert som det ble kjent at vi tolket og var velvillige overfor dem, kom det stadig flere. Vi hadde jo hatt Alpha-kurs før, men nå la vi det opp for at det skulle passe til asylsøkerne. På ett av kursene hadde vi 21 nasjonaliteter. Vi hadde ulike språkgrupper: fransk, farsi, 1-2 grupper på engelsk og flere norske grupper.

Ali: I am asked now and then to read Bible-texts from up front under the Service. But most of the time I am translating to Farsi and Dari during the service. I am participating on Alpha course no. 2 now. I am interpreting for the others who don't speak English or Norwegian.

Alphakurset blir tilrettelagt med tolking og transporttjeneste for at asylsøkerne skal kunne delta. I forkant av at en person med muslimsk bakgrunn åpner seg for den kristne tro, skjer en form for dialog. De som er best i stand til å føre denne, viser seg å være konvertittene selv, spesielt de med mest erfaring som kristne. Vi får her eksempler på at det er mulig å inkludere asylsøkere som aktive ansvarspersoner i menighetsutviklingen. Kurset har også sikret at det kontinuerlig tilbys en systematisk gjennomgang av den kristne tro. Stadig tilførsel av nye asylsøkere gjør at kurset blir gjennomført semester etter semester. Dette gjør at menigheten har et opplegg å tilby også til andre søkende eller nye kristne uansett kulturell bakgrunn. Flere arbeidsinnvandrere fra tidligere Sovjetrepublikker som nå er aktive i menigheten, har fått opplæring og blitt kristne gjennom Alphakurs. Det er liten tvil om at Alphakurset slik det er organisert her, er et av de viktigste redskapene for at flerkulturell menighetsutvikling skjer i denne menigheten.

5.4 Hvilke andre faktorer bidrar til en flerkulturell menighetsutvikling?

5.4.1 Erfaringer med kirkeasylanter

Menigheten har huset 8 kirkeasylanter i til sammen 11 år. Dette er i høyeste grad en flerkulturell erfaring, og jeg har spurt intervjupersonene om hva dette har betydd for menigheten. Av uttalelsene ser vi at de har stort sett gjort positive erfaringer, på tross av omkostningene som det innebar.

Aud: Plutselig var det bare en kirkeasylant som dukket opp en søndag. Noen hadde kjørt ham til oss. Jeg var veldig for å ta imot ham og vurdere saken hans, og at vi ikke bare kunne jage ham ut, og dette ble også konklusjonen etter en heftig debatt. Denne erfaringen (med å ha folk i kirkeasyl) har vært positivt for de fleste. De kommer her og søker hjelp i sin ytterste nød... De som var lengst var i fire år. Det var jo en belastning. De okkuperte rom som vi skulle ha brukt. Menighetens støttegruppe måtte underholde dem økonomisk, handle for dem, og ordne alt det praktiske. Det var også en belastning å se hvor stor belastning det var for dem å være kirkeasylanter.

Vi merker oss at det var en "heftig debatt" i menighet i forkant av å ta i mot den første kirkeasylanten. Det ble etablert en egen støttegruppe uavhengig av menighetens struktur, en

ordning som flere intervjupersoner påpekte var en nødvendig forutsetning for å gjennomføre støtten til asylantene. Asylantene hadde ulik bakgrunn, og ikke alle ble like godt integrert i menighetens liv.

Knut: Vi hadde også en muslimsk familie i kirkeasyl et års tid som ikke ble kristne. De ville ikke være en del av fellesskapet, og vi så på det som en humanitær oppgave å hjelpe dem.

Mari forteller om Natasha som var en av kirkeasylantene som ga mye tilbake til menigheten. I løpet av tiden i asyl lærte hun seg å spille piano, og hun skrev lovsanger som hun delte med menigheten.

Mari: Mange i menigheten har vært involvert i asylantene. Spesielt ei, hun har blitt et ansikt for asylsøkere som kommer uten ID. Det er nok hennes personlighet som gjør at så mange engasjerte seg, fordi hun ga så mye til menigheten. Hun lærte menigheten lovsang.

Natasha: Det at de har blitt kjent med meg og opplevd det jeg har å gi, har kanskje gjort dem mer åpne for utlendinger? Jeg ønsker å bli kjent med de (asylsøkerne) som kommer for at de skal kjenne at de ikke er alene. Jeg har opplevd selv hvor viktig det var å bli inkludert da jeg kom

Intervjupersonene fremhever Natasha som en øyenåpner for hva det vil si å leve i en uavklart og utrygg asylsituasjon. Hun ufarliggjorde det å bry seg om mennesker som søker beskyttelse i Norge. Dette kan ha gjort menigheten rausere og bedre i stand til å leve seg inn i deres situasjon.

Jonas har en generell skepsis til muslimer og ønsker en strengere innvandringspolitikk.

Jonas: Nei, jeg har ikke vært negativ til det. Det som jeg er negativ til er at det er en viss fare rent politisk hvis landet slipper inn for mye muslimer, og dette får et for stort grep på folk og framtida her i landet og i Vesten generelt. Myndighetene må være mer restriktive med å slippe inn.

Det er interessant å merke seg at også Jonas som er generelt skeptisk til muslimske innvandrere ikke har vært i mot kirkeasyl. Det kan muligens skyldes den gode erfaringen med Natasha.

5.4.2 Asylsøkere og innvandreres innflytelse på holdninger

Tidligere har vi sett hvordan mennesker med innvandrerbakgrunn deltar aktivt i menigheten med mange ulike tjenester. I dette avsnittet vil jeg undersøke om asylsøkerne og innvandrerne har påvirket holdninger og selvforståelse i menigheten. Jeg vil se om menigheten blir påvirket direkte eller indirekte ved å være et flerkulturelt fellesskap.

Jeg har forsøkt å finne negative holdninger til asylsøkerne eller om den flerkulturelle utviklingen fører til spenninger. Det som har kommet tydeligst fram under intervjuene er bruken av engelske sanger i gudstjenesten. Dette vil bli behandlet under neste punkt. Jeg har fått høre at erfaringene med kirkeasylanter har vært positiv for de fleste. Betyr det at den kan ha blitt oppfattet negativt av noen? Aud forteller at det var noen, færre enn ti personer, som protesterte på utviklingen i starten. Begrunnelsen var prioritering av tid, penger og krefter. Hun tilføyer at “menigheten er mer samlet nå enn før på at vi skal ta i mot asylsøkere”. Jeg har ikke klart å finne direkte motstand mot engasjementet for asylsøkerne i menigheten. Noen av asylsøkerne som jeg har hatt uformelle samtaler med, har imidlertid antydnet at de tror det finnes folk i menigheten som er skeptiske til dem. Argumentene har vært at disse personene ikke stopper opp for å snakke med dem, de setter seg ikke sammen med dem i kirkebenkene eller under kirkekaffen. Noen av asylsøkerne opplever dette som en form for avvisning, i verste fall kan det bli tolket som rasistiske holdninger. En kan ikke se bort fra at asylsøkernes opplevelser bunner i deres tolkninger av våre kulturelle omgangsformer, mer enn i realiteter.

Ved observasjon er det relativt enkelt å fastslå at det er et begrenset antall av menighetens medlemmer som aktivt henvender seg til asylsøkerne, som prater med dem under kirkekaffen og som er engasjert i henting og bringing til mottaket. Det er svært stor variasjon mellom intervjupersonene med hensyn til hvor mange de oppfatter har en rolle i forhold til asylsøkere og innvandrere. Noen sier 5-6, andre hevder at 20-30 personer er involvert på en eller annen måte. Det kan se ut som at de som sier 5-6 tenker på ildsjelene, mens de som sier 20-30 regner med alt fra tolker og sjåfører til kjøkkenpersonalet på Alphakurset. Dette betyr samtidig at flertallet i menigheten ikke spiller en aktiv rolle i inkluderingsprosessen.

Mari forteller at hun har støtt på en viss skepsis for asylsøkerne, og hun setter navn på noen av deres følelser og holdninger:

Mari: De (noen i menigheten) tar med de holdningene de har ellers. Mange blir påvirket av media. De blir redde for jentene sine, at de skal gifte seg med disse

utlendingene. De er redd de døper seg for å få fordeler.

Spørsmålet blir om fremmedfrykten blir større når en får asylsøkere inn i menigheten, eller om det er det motsatte som skjer. Jan hevder at det flerkulturelle mangfoldet fjerner fremmedfrykt.

Jan: Det (flerkulturelle mangfoldet) er veldig berikende. For det første så fjernes fremmedfrykt. Vi hadde en asylsøker fra Algerie som hele menigheten ble veldig glad i. Å kunne sitte ned og prate med ham, å få innblikk i hans kultur og hans liv, var veldig spennende.

Møtet med den enkelte blir viktig. Pastoren eksemplifiserer dette med å fortelle om profilerte folk i menigheten fra et parti ute på høyresiden som ble utfordret til å hente asylsøkere på mottaket, da de møtte dem som enkeltpersoner, endret alt seg. Han forteller hvordan det blir skapt personlige relasjoner. Det er ikke lenger en grå masse med asylsøkere, men det er Ali og Fatima og Natasha, mennesker som går i menigheten og som man kjenner, er glad i og har respekt for. Det er ikke *de* og *vi*, asylsøkerne er personligheter som mange i menigheten kjenner på navn.

Pastoren forteller om hvordan menigheten blir “enormt inspirert” i møtet med asylsøkerne.

Pastoren: Det at vi ser at mennesker fra ikke-kristne sammenhenger blir kristne og vokser, det gjør noe med menigheten. Å se misjon i praksis, omvendelse over kulturgrenser, er en enorm inspirasjon. Det at det er så nært, gjør at en blir mer begeistret enn at noen blir kristne i Mali... Og asylsøkerne åpnet en kanal for misjonsglød. «Her er jo disse menneskene som ikke er kristne». Menighetslemmer med evangelistnådegave kom på banen

For det første framheves den direkte inspirasjonen menigheten får ved å oppleve at i deres midte er det personer med muslimsk bakgrunn som blir døpt. I sin tur utløser dette flere tjenester i menigheten, noe som i seg selv blir sett på som positivt for menighetsutviklingen, se 5.3.3.

Pastoren bruker det aller meste av sin definerte stillingstid på asylsøkerne, nærmere bestemt på dåpsundervisning. Under kirkekaffen er han ofte sammen med asylantene. Dette avspeiler hvor viktig han selv anser at dette arbeidet er. Samtidig peker han på hvordan hele menigheten blir engasjert i misjon. Jan påpeker at de får erfare at nye kristne vitaliserer menigheten, de gir dem ikke mulighet til å stagnere i forhold til sin utvikling.

Jan: Vi får inn nyfrelste, og det betyr mye for menigheten. De er en «plage» for oss som har vært kristne lenge, for de vil ha flere møter, de vil nå lenger ut. De vitaliserer menigheten.

5.5 Fører den flerkulturelle menighetsutviklingen til ny praksis?

Med ny praksis i menigheten mener jeg både oppstart av nye aktiviteter og nye eller endrede måter å utføre handlinger på i menighetens regi.

En praksis som en kan observere hver søndag er at gudstjenesten er tilrettelagt med tolking. Også Alpha-kursene blir tolket, manualen er oversatt til punjabi og farsi (språk som brukes i India, Afghanistan og Pakistan). Gudstjenestetolken får manuset til prekenen på forhånd og kan forberede seg. Tolketeamet fordeler søndagene mellom seg, mens den eller de personene som skal tolke videre fra engelsk til andre språk, må være til stede hver søndag. De som ønsker tolking får utlevert head-sett. Dette er et konkret eksempel på at ledelsen og menighetsmøtet har bevilget midler for å følge opp et initiativ fra “grasrota”.

En annen praksis som skjer i forbindelse med gudstjenesten hver søndag, og også til Alpha-kurset, er transporttjeneste. Asylsøkerne må hentes og bringes. Mari forteller hvordan dette kom i stand:

Mari: Jeg fikk høre at de skulle gjenåpne mottaket og kjørte bort dit. Jeg hadde fått telefonnummer til to personer, men jeg endte opp med å fylle opp bilen 2-4 ganger hver søndag... Etter hvert fikk vi fire andre til å kjøre.

Initiativet til praksisen kommer “nedenfra”, fra et engasjert menighetsmedlem. Henting og bringing av asylsøkere er ikke en aktivitet som lederskapet har initiert.

Når det gjelder menighetslivet for øvrig, hadde jeg en forventning om at menigheten organiserte regelmessige samlinger for asylsøkere og kanskje også for andre med innvandrerbakgrunn. Det har jeg ikke funnet. Derimot skjer det en hel del uorganisert som ildsjelene tar ansvar for. Mari sier det slik:

Mari: Vi har ikke endret selve gudstjenesten eller liturgien, men vi hadde ikke hatt alle disse sosiale arrangementene der en lettere kan inkludere også andre litt ensomme og utenfor hvis det ikke hadde vært for asylsøkerne.

Det viser seg at hytteturer, hageselskaper, middager og andre sosiale arrangement sammen

med asylsøkere, har en viktig plass i livet til en del av ildsjelene. Tor forteller at han ofte har med asylsøkere til hytta, at de har hatt noen hjemme hos seg på julaften, og at han også har organisert en fest for dem en gang:

Det er jo ofte at det er medlemmer av menigheten som inviterer de fremmedkulturelle på en middag. Vi har organisert måltid for asylsøkerne i menighetens lokaler sammen med en annen person. Det er litt typisk for menigheten at du får bruke lokalene. Vi lånte lokalene og inviterte alle, og det var en masse som kom! Så kjøpte vi inn og spleisa på utgiftene... Det var et par afrikanere som var med og dekket bord og stelte i stand, men en nordmann laget maten. Det gjør noe med oss, når vi henter asylsøkerne til gudstjeneste, og så skulle kjøre dem tilbake til mottaket straks etter gudstjenesten... Du vet, det er så trist der at vi ville lage til en fest for dem.

Ali skulle gjerne sett at menigheten hadde enda flere tilbud: *I think there is more need for social gatherings than we have today.* Dette kan være et uttrykk for at asylsøkere spesielt har et stort behov for sosial kontakt.

Selv om praksisene som er nevnt ovenfor ikke er organisert av ledelsen i menigheten, viser utsagn fra pastoren at han regner disse som en del av menighetens virksomhet, og at han setter det inn i en sammenheng med resten av strukturen i menigheten. Alphakurs og tolketjeneste ses på som menighetens organiserte bidrag i helheten. Nøkkelsitatet i forbindelse med lederskapsmodellen (5.3.1), blir også viktig for å forstå menighetens tenkning omkring praksis:

Pastoren: Vi har en struktur som gjør at det som skjer i praksis i menigheten ofte ikke kommer med på noe organisasjonskart. Mange brennende sjeler tar initiativ og gjør ting. Vi velsigner det. Mye av menighetens liv blir ikke avspeilt i at det er et utvalg som sitter og styrer og bestemmer. Noe arbeid er slik, men slettes ikke alt. Når det gjelder innvandrerne, er det i stor grad enkeltmennesker som engasjerer seg, og i tillegg kommer menigheten med Alphakurs og tolketjeneste.

En kan betrakte menighetens ukentlige bønnemøte som ny praksis initiert av asylsøkere. Dette kom i stand før min observasjonsperiode. Møtene startet opp etter et initiativ fra en afrikansk asylsøker. Bønnemøtene har fremdeles et sterkt flerkulturelt preg. Utenom bønnemøtene har det blitt avholdt et par punktuelle arrangement som julefesten 2. juledag (tidligere omtalt) og en faste- og bønneweekend. Faste- og bønneweekenden kom i gang etter et felles initiativ fra afrikanske kristne og ildsjeler i menigheten. Det deltok flest

asylsøkere, men også noen norske faste kirkegjengere. Vi ser at kristne innvandreres spiritualitet har bidratt til å fornye menighetens bønneliv.

Alphakurset ble startet lenge før menigheten fikk kontakt med asylsøkere. Etter at asylsøkerne ble deltakere, har kursene blitt tilpasset med hensyn til språk, og tolking av undervisning. Ali hadde oppfattet at kurset var startet på grunn av asylsøkerne, dette indikerer at menigheten har lyktes med tilpasningen. Jeg fant en ekstra tilpasning på kurset i min observasjonsperiode. Da ble forkynnelsen gjennomført på engelsk og deretter oversatt til norsk. Dette var ikke helt uproblematisk. I følge Jan førte det til at en norsk deltaker som hadde vært med på mange kurs, sluttet.

Kirkeasylanter og andre unge fra ulike land som har blitt kristne, har hatt behov for tett oppfølging. Enkelte i menigheten har tatt på seg slike oppgaver som kan ses på som en ny diakonal praksis. Jan forteller at han og kona har 3-4 som ser på dem som sine «foreldre». For tiden har de ei som de hjelper som kommer en gang i uka. Dette betegner han som en tjeneste. Her har vi et eksempel på det som pastoren kaller for uorganiserte tjenester som ikke finnes på et organisasjonskart.

Ikke all ny praksis er like uproblematisk. Da Natasha ble lovsangsleder, førte det til at en større andel av sangene ble på engelsk. Dette er en endring som det er delte reaksjoner på. Tor er skeptisk:

Tor: Vi skal fortsette å være en norsk menighet. Vi kan ikke synge bare engelske sanger og forbli en norsk menighet. Da er det gamle folk som faller av lasset. Vi hadde et par på besøk fra en nabomenighet, og de sa at skal du på gudstjeneste hos oss, så må du lære deg engelsk på forhånd. På den gudstjenesten var det bare engelske sanger, og det mener jeg ikke er bra. Det er interessant med afghanerne. De reagerer som eldre nordmenn og vil ikke ha engelsk. De aller fleste av dem kan jo ikke dette språket.

Skal en trekke fram ett område hvor det er tydelig at den flerkulturelle utviklingen skaper spenning, så er det bruken av engelske sanger. Noen mener at mye bruk av engelske sanger i gudstjenestesammenheng fører til en viss fremmedgjøring blant eldre i menigheten. Her mener enkelte at man går for langt i forhold til å gi avkall på egen identitet for å komme innvandrerne i møte. Når Martin blir spurt om hva han gjerne ville hatt annerledes, så svarer han:

Dette med lovsang, det har vært diskutert tidligere,.. det er jo med hver gang. Men, ja,det

er greit nok for så vidt slik som det er i dag. Det finnes jo gode gamle sanger også som kanskje blir litt lite brukt.

Det kan virke som om det like mye er lovsangsstilen han reagerer på som at sangene er på engelsk. Det kommer i hvert fall fram av intervjuene at både han og Tor savner sanger og salmer av typen “Navnet Jesus”, “Han tek ikkje glansen av livet” og lignende som kan karakteriseres som en del av sang- og salmeskatten fra den lavkirkelige tradisjonen.

Mari er mer positiv. Hun mener at noen ikke helt har forstått hva lovsang er, at mange gode lovsanger bare finnes på engelsk, og at diskusjonen om sang og musikk i menigheten bunner i en generasjonskonflikt. Knut antyder det samme:

Det eneste negative (med den flerkulturelle utviklingen) er at det er noen som synes at vi synger altfor mye på engelsk. Men det har jo ikke bare med asylsøkerne å gjøre, ungdommens språk er jo mer og mer engelsk.

Dette er det området i menigheten hvor jeg tydeligst har funnet at det kan medføre visse omkostninger å utvikle seg i flerkulturell retning.

Knut mener at menigheten har fått ny praksis i forhold til hvordan man hilser og omgås hverandre. Han antar at det faktum at menigheten har tatt imot mange asylsøkere og innvandrere, har påvirket menighetens evne til å ta imot nye generelt. I møte med folk med innvandrerbakgrunn har nordmenn blitt nødt til å strekke seg litt:

Knut: Vi har jo måttet utvide mottagelsesapparatet. Mange blir utfordret på å praktisere fremmede språk, og å kommunisere uten ord. Alle nyter godt av at vi er blitt flinkere til å gi håndtrykk.

At alle nyter godt av nærværet til asylsøkerne og innvandrerne kan stå som en høvelig avrunding av de funn jeg har gjort i menigheten.

5.6 Oppsummering av empiriske funn

Mitt utgangspunkt var å studere en menighet som jeg trodde hadde en målrettet flerkulturell menighetsutvikling. Jeg fant ikke en forsamling som hadde tydelige dokumenter eller klare strategier for hvordan de kunne oppnå en slik utvikling. I stedet fant jeg en menighet med en tydelig misjonar identitet som ønsket å være åpen for alle. Menigheten ville inkludere alle

folkeslag og samfunnslag som var i dens kontekst. De jeg intervjuet var ikke opptatt av integrering, men av at alle var søsken.

Planarbeid og målstyrt virksomhet var ikke en avgjørende drivkraft i den flerkulturelle utviklingen. Det var ingen klar forbindelse mellom visjonsformuleringene og en flerkulturell menighetsutvikling. Visjonsformuleringene fokuserte imidlertid på fellesskap, og kvaliteten på fellesskapet og mottakelsen betød mye for hvorfor folk ble værende i menigheten. Fellesskapet var en viktig del menighetens selvforståelse.

Identiteten lå også i kirkeforståelsen: ”Menigheten er til for de som er utenfor.” Forsamlingen ønsket å ta i mot alle som Gud sendte i dens vei, ut fra tanken om nestekjærlighet og alle menneskers like verdi for Gud, men også fordi det er en del av selvforståelsen (“Vi vil være en kirke for alle”). Utfordringen til å inkludere innvandrere og asylsøkere kan utledes av denne. Gjennom vitnesbyrd i gudstjenesten fikk medlemmene mulighet til å inspirere hverandre til flerkulturelt engasjement og til å utfordre hverandre til tjeneste. Menigheten hadde en sterk satsing på diakoni (fem ordinerte omsorgsdiakoner, mye uorganisert diakonalt arbeid), og noe av dette arbeidet var rettet spesifikt mot asylsøkere.

Menigheten hadde en målsetting der de ønsker å se mennesker frelst, fornyet og frigjort til tjeneste. De hadde en klar kallsbevissthet i forhold til å bringe evangeliet ut i sitt nærmiljø, og asylsøkerne ble forstått som en del av menighetens misjonsoppdrag. Både sentripetale strategier (kom-orientering) som skal trekke folk inn til menigheten, og sentrifugale strategier (gå ut-orientering) som vektlegger å gå ut til folk som ikke kommer til kirken, ble benyttet i det flerkulturelle arbeidet. Det flerkulturelle fellesskapet er noe de var litt stolte av og trivdes med, og det opplevdes berikende og inspirerende. Fellesskapet i seg selv hadde en misjonerende effekt.

Menigheten hadde få ansatte. Lederskapet var klar over at de ikke kunne beordre noen til å gjennomføre ønskene sine, og de gav stor frihet til ildsjeler som vil ta ansvar. Komitearbeid og byråkrati var begrenset. Ledelsen var bevisst på at de ikke ville være alene om ansvaret for menighetsutviklingen. Menigheten var i liten grad styrt fra toppen. Også medlemmene så på menighetsutvikling som hele menighetens ansvar, ikke bare et lederansvar. Å gi anerkjennelse og legge til rette for det uorganiserte arbeidet ble en lederoppgave. I stor grad var det ildsjelene som tok initiativ og fikk lederskapet med seg.

Det virket som om hovedpastoren prioriterte bevisst å ikke gå inn i en tradisjonell omsorgspastoral rolle. Strukturen i menigheten la opp til at folks personlige behov skulle ivaretas av omsorgsdiakoner og i vekstgrupper. Dette tillot pastoren å konsentrere seg om andre oppgaver som å oppmuntre andre til tjeneste, strategisk refleksjon, samt å ta ansvaret for dåpsundervisning av asylsøkerne. Pastoren ble dermed ikke en leder for menigheten, men en leder i menigheten. Det avgjørende for den flerkulturelle menighetsutviklingen var ikke store planer og gode intensjoner i ledelsen, eller visjonære ledere som inspirerte og delegerte, men at det var noen i menigheten som så utfordringene og var villige til å utføre oppgavene i praksis. Ildsjeler hadde en nøkkelrolle i denne menigheten for at den flerkulturelle utviklingen fant sted.

En annen viktig faktor for flerkulturell menighetsutvikling var bevisst satsing på undervisning og opplæring av nye kristne. Alphakurset ble tilrettelagt med tolking og transporttjeneste for at asylsøkerne skulle kunne delta. Asylsøkere var her aktive ansvarspersoner i menighetsutviklingen. Kurset førte til numerisk vekst, både etnisk norske og personer med muslimsk bakgrunn er blitt kristne. Kurset medførte at mange kunne oppleve at det var bruk for dem i de ulike tjenester kurset krever. Ledere ble trent (deriblant også noen innvandrere og asylsøkere), og ulike fellesskapsformer ble praktisert.

Flere sentrale personer som deltok i menighetsutviklingen hadde flerkulturell kompetanse som erfaringsbakgrunn, enten fra flerkulturelle familierelasjoner, misjonærtjeneste eller lengre utenlandsopphold.

Det var en grunnleggende holdning i menigheten at det normale var at alle skulle finne sin tjeneste og delta aktivt. Da menigheten hadde en karismatisk profil, ble alle typer tjenester satt inn i en ramme der en regnet med Åndens utrustning og gaver. Å bygge menighet sammen var en utbredt holdning, og de som delte dette ble medansvarlige for menighetsutviklingen. Tjenestene sprang ofte ut fra initiativ som kom fra medlemmene "nedenfra". Så skjedde en kobling og et samarbeid hvor tjenestene ble satt inn i en helhetlig menighetsammenheng. Initiativ fra "grasrota" var med å definere Åndens ledelse av menigheten. Dette skjedde blant annet ved at de prøvde å ha en stor kontaktflate til lokalmiljøet og ved å "lese" og tolke den aktuelle konteksten i lys av Skriften. Dette ble slik jeg forstår det ansett som en måte å lytte til hva Den Hellige Ånd minnet dem på.

Under de fleste gudstjenester var flere personer med innvandrerbakgrunn i aksjon, men forventningen om at alle skulle tjene gjaldt i liten grad asylsøkerne. Alle gudstjenester ble tolket til engelsk, og noen ganger til ett eller to andre språk i tillegg.

Jeg klarte ikke å finne direkte motstand mot engasjementet for asylsøkerne i menigheten. Mye tydet på at det flerkulturelle mangfoldet fjernet fremmedfrykt. Møtet med den enkelte ble viktig, spesielt enkelte kirkeasylanter har satt tydelige spor etter seg. Personer med muslimsk bakgrunn som ble døpt, ga stor inspirasjon til menigheten.

Sosiale aktiviteter for innvandrerne var ikke organisert fra ledelsen, men ledelsen regnet enkeltmedlemmers engasjement som en del av menighetens virksomhet. Alphakurs og tolketjeneste ble sett på som menighetens organiserte bidrag til den flerkulturelle menighetsutviklingen. En utstrakt bruk av engelske sanger under gudstjenesten skapte noe spenning og førte til en viss fremmedgjøring blant eldre i menigheten. En bevisst holdning for å ta i mot asylsøkere har påvirket menighetens evne til å ta imot nye generelt på en positiv måte.

Vi har altså en menighet i en flerkulturell kontekst som ville være misjonar, åpen og inkluderende for alle. Når asylsøkere og innvandrere befant seg i menighetens nærmiljø, var forutsetningene til stede for en flerkulturell menighetsutvikling. Noen av ildsjelene så først og fremst misjonsperspektivet i dette. De tenkte de hadde et spesielt ansvar for å nå asylsøkere og innvandrere siden de kom fra land som var stengt for kristen misjon. Andre var mer opptatt av hvordan de kunne være menighet for alle. Alle intervjupersonene mente at engasjementet blant innvandrere og asylsøkere var et viktig arbeid, og at de hørte til i fellesskapet.

Del 3. Drøfting og konklusjon

Kapittel 6

Problemstillingen til denne avhandlingen er følgende: Hva er forutsetningene for og konsekvensene av en flerkulturell menighetsutvikling? Dette er forsøkt belyst gjennom fire forskerspørsmål se 1.2 s.10-11. I oppsummering av empiriske funn kapittel 5.6 har jeg besvart de fire forskerspørsmålene.

I det følgende vil jeg se på sammenhengen mellom teorien som er tatt opp i kapittel 3 og mine empiriske funn. Første del av den videre drøftingen vinkles mot hva det vil si å være kirke i en flerkulturell kontekst. Hvilke sider ved kirkeforståelsen blir ekstra viktige når en er opptatt av flerkulturell menighetsutvikling? I denne forbindelse vil jeg også ta en diskusjon med “homogeneous unit” – konseptet. I del to vil jeg drøfte hvordan flerkulturell menighetsutvikling kan foregå. Jeg vil spesielt se på menigheten som tjenestefellesskap og diskutere forholdet mellom lederskap og frivillige. Mine empiriske funn har gjort det nødvendig å foreta en vurdering av de forutsetninger for menighetsutvikling som ligger implisitt i Hegstads definisjon. I del tre vil jeg diskutere hva som kan generaliseres, hva som kan være overførbart til andre kirker og menigheter, herunder Den norske kirke.

6.1 Hva vil det si å være kirke i en flerkulturell kontekst?

I fortsettelsen vil jeg forsøke å peke på de sidene ved kirkens vesen som synes å ha størst betydning for en flerkulturell menighetsutvikling. Funnene tyder på at et kirkesyn der en legger vekt på å være en kirke for alle må ligge langt framme i bevisstheten. At menigheten søker etter kvaliteter og karaktertrekk som vi finner under begrepet koinonia vil også være vesentlig. Hvis menigheter lever ut et koinonia ikke bare som et rent åndelig fellesskap, men også som diakonalt fellesskap i hverdagslivet, vil det være et sterkt vitnesbyrd og sannsynligvis tiltrekke seg både innvandrere og etnisk norske. Menigheter som gir omsorg for mennesker i nødssituasjoner, som forsøker å gi stemme til de stemmeløse eller som bidrar som en profetisk røst inn i ulike verdidebatter i samfunnet, blir gjerne lagt merke til og respektert. Utfordringene til kirken vedrørende asylsøkere og innvandrere aktualiseres på ulike måter fra tid til tid. Akkurat nå er det de papirløse situasjon som synes å kalle på menighetenes engasjement. Vi finner en parallell i Hinton og Price sin beskrivelse av det

radikalt inkluderende fellesskapet i den tidlige kirke, se 3.1, hvor menighetene til dels besto av flyktninger uten rettigheter. På samme måte som den tidlige kirke, har også menigheten i dag en utfordring i å søke det beste for befolkningen de bor blant. Det vil være en hjelp for norske menigheter at de får flyktninger og asylsøkere som del av sitt fellesskap. Da kan de bedre forstå kristnes situasjon i alle deler av verden. Ansvarer for den forfulgte kirke kommer også lettere innenfor synsfeltet. En mulig konsekvens kan bli et skjerpet fokus blant annet på menneskerettigheter og trosfrihet for asylsøkere, spesielt konvertitter, som søker beskyttelse i Norge, og for kristne brødre og søstre i hele den verdensvide kirke. Vilje til forbrødring og fellesskap på tvers av etniske og religiøse skillelinjer, ikke minst i konfliktsituasjoner når frykt og mistenksomhet rå, vil vise en kirke som tar forsoningens tjeneste på alvor. Dette svarer til Van Gelders utsagn om at den misjonale kirke er ansvarlig for å delta med budskapet om forsoning overalt hvor den er, gjennom å invitere mennesker til å la seg forsones med Gud.⁸⁷

Kontekster endres hele tiden. Norge vil i uoverskuelig framtid være et flerkulturelt samfunn. Selv om vi ikke kjenner utviklingen videre, kan vi forsøke å være ”on the front side of the curve”⁸⁸. Mine funn er trolig også overførbare til Den norske kirke. Kirkemøtedokumentene er tydelige på ønsket om å være en kirke for alle, men det er praksis som teller. Det ville være uheldig om denne kirken ikke avspeiler sin egen målsetting om etnisk mangfold. Når samfunnet endrer seg, når det etableres asylmottak i nærheten av en menighet, når mennesker i sin ytterste nød søker ly i kirkeasyl, det er da det viser seg om det er samsvar mellom identitet og praksis. En del menigheter gjør en veldig god innsats, men inntrykket er at for mange står mye ugjort, jamfør Gullaksen.⁸⁹

Kanskje skulle en bli mer forsiktige med å danne for smale menighetskonsept? Det normale burde, i følge den kirkeforståelsen som ligger til grunn for denne avhandlingen, være at menigheter legger vinn på å inkludere alle, uansett etnisk bakgrunn eller andre ulikheter. Imidlertid kan dette også ses fra en annen synsvinkel. I en tid der kirkens liturgi og uttrykksformer i stor grad ikke blir forstått eller verdsatt, kan det være nødvendig å feire gudstjeneste på nye måter i forsøk på å nå nye segment av befolkningen, jamfør ”Fresh Expressions of Churches” i England.⁹⁰ Både ungdomsmenigheter og etniske menigheter kan i gitte situasjoner ha sin berettigelse. Spørsmålet om etniske menigheter og homogeneous units

⁸⁷ Van Gelder 2007 s. 18

⁸⁸ Van Gelder 2007 s. 48

⁸⁹ Gullaksen 2009 s.105-110

⁹⁰ Church of England’s Mission and Public Affairs Council 2004

vil bli behandlet senere.

Menighetens teologiske plattform er viktig for dens identitet. I den undersøkte menigheten virker det som det er relativt stor enighet om frelsesforståelse og misjonssyn. Det gjør at ildsjelens initiativ i stor grad finner gjenklang hos menighetsledelsen. Vad Nilsen har undersøkt sammenhengen mellom integrering og misjonssyn i tre ulike menigheter, og hennes funn bekrefter, om enn med negativt fortegn, det jeg har funnet. I en av disse menighetene er forskjellene i forståelse av frelsessyn og misjonssyn så store at det virker hemmende på menighetsutviklingen, ikke bare på engasjementet for integrering av innvandrere. I en annen menighet etterlyses en felles strategi i menighetens arbeid blant innvandrerne fra en av de ansatte. Dette tolker jeg som at de har vanskelig for å finne tilstrekkelig felles fundament teologisk sett for å oppleve å ha mandat til å ta initiativ på dette feltet. Vad Nilsen viste til at alle de menighetene hun undersøkte ville være *for alle*, men praksisen var høyst ulik. Hvis ikke denne delen av identiteten, å være en menighet for alle, får reelle konsekvenser, vil det være en begrensende faktor for flerkulturell menighetsutvikling.

6.1.1 Tro på Åndens ledelse

Kirken bekjenner troen på den treenige Gud. I dette ligger troen på at Den Hellige Ånd skal lede kirken. Menigheter har ulik praksis i forhold til den plass og oppmerksomhet de gir til Åndens ledelse. Vi har sett at den studerte menigheten har hentet inspirasjon fra Oasebevegelsen, og noen av intervjupersonene mente at dette hadde vært viktig for den flerkulturelle menighetsutviklingen. Hanssen har påpekt sammenhengen mellom tro på Åndens ledelse og menighetsutvikling. ”Et bevisst forhold til den viktige rolle Åndens livgivende og utrustende gjerning spiller, både for gudstjenesteliv og tjeneste, synes nettopp å være typisk for menigheter som i vår tid vokser og tiltrekker seg nye mennesker. Både indre og ytre vekst ser ut til å være avhengig av Den Hellige Ånd.”⁹¹ ”Et viktig perspektiv på Åndens utrustende gjerning er også at det allmenne prestedømme gjennom dette aktiviseres gjennom de nådegaver som gis til de ulike lemmene på legemet.”⁹² Åndens utrustning ser ut til å ha en sammenheng med den frimodighet som store deler av verdens kirker viser. Van Gelder er opptatt av at den misjonale menighets primære oppgave blir «one of discerning and responding to the leading of the Spirit»⁹³ Menigheten som fellesskap tolker konteksten og

⁹¹ Hanssen 2007 s.80

⁹² Hanssen 2007 s. 94

⁹³ Van Gelder 2007 s. 19

lytter til hva Ånden, basert på Guds ord, minner dem om.⁹⁴ I den undersøkte menigheten førte dette til at ildsjeler tok initiativ som gjorde at de fikk en flerkulturell menighetsutvikling. Ut fra tanken om det allmenne prestedømme og menigheten som tjenestefellesskap, kan det gjerne være flere i fellesskapet som deltar i å skjelne (discern) hva Gud kaller menigheten til.

Jeg har observert en menighet som mener at Den hellige Ånd har ledet dem til å engasjere seg for innvandrere og asylsøkere. Sannsynligvis kan også menigheter med en mer tradisjonell profil med hensyn til hvordan tro på åndens ledelse praktiseres, få en flerkulturell menighetsutvikling. Gjennom bevisstgjøring kan de lære og praktisere det å ta i mot innvandrerne med varme, inkludere dem i smågrupper og gi dem tjenester hvor de opplever seg verdsatt.

6.1.2 Kritikkk av Homogeneous Unit konseptet

McGavran går inn for å danne homogene menigheter.⁹⁵ Han er opptatt av effektivitet i forhold til forkynnelsen av evangeliet. Hvis metodene ikke bærer frukt, må en prøve noe annet. Men er det nødvendigvis rett selv om det fungerer godt eller ”selger best”?

Et viktig ankepunkt mot McGavrans Homogeneous Unit -konsept, er at homogene enheter kan være en konsekvens av brudd med Guds vilje. Jan Martin Berentsen påpeker at «Det fins sosiale homogene enheter hvis eksistens er basert på synd og urettferdighet, og som den kristne kirke ikke kan identifisere seg med uten å gå på akkord med Guds ord.»⁹⁶ Konteksten for utvikling av McGavrans teorier var en annen enn den vi har i Norge i dag.⁹⁷ Det er en ting når det fins relativt store «Homogeneous Units» som er i stand til å organisere sine egne kristne fellesskap. Dette er ikke tilfelle de aller fleste steder i Norge. Oslo har en del etniske grupper som er store nok til at de kristne kan danne egne menigheter, og det skjer i nokså stor grad. (Se 1.1) Men Oslo er i en spesiell situasjon og utgjør foreløpig unntaket i norsk sammenheng. Det bor innvandrere i alle kommuner, og ofte utgjør de svært små etniske enheter. Det store flertall av kommunene, ca 300 av 430, har en befolkning med mindre enn 3,5 % innvandrere.⁹⁸

⁹⁴ Van Gelder 2000 s. 144-145

⁹⁵ McGavran 1980, s 224-225

⁹⁶ Berentsen 1980

⁹⁷ McGavran 1980, s 227.

⁹⁸ http://www.ssb.no/emner/02/sa_innvand/sa119/kap2.pdf s. 20, 12.08.2011

Det kan synes som McGavran går for langt i sin kontekstualisering. «The principle is also readily discerned when it comes to pronounced class and racial barriers. It takes no great acumen to see that when marked differences of color, stature, income, cleanliness, and education are present, men understand the Gospel better when expounded by their own kind of people.»⁹⁹ Hans effektivitetskriterier settes foran idealet om hva kirken er og skal være: ”et søskenfellesskap hvor det ikke gjøres forskjell på folk. Gal. 3,28 og 4,6-7¹⁰⁰ I følge Nikenum bekjenner de kristne troen på «én, hellig, allmenn og apostolisk kirke».

Konsekvensen av dette er ikke nødvendigvis å si nei til etniske menigheter, men det betyr at en vanskelig kan forsvare å bygge opp menigheter med den motivasjon å unngå å måtte møte trossøsken som på en eller annen måte er annerledes, for eksempel med en annen hudfarge eller som tilhører et lavere sosialt lag. I et intervju med generalsekretær i Kristent Interkulturelt Arbeid (KIA), Erik Høidahl,¹⁰¹ sier han at både flerkulturelle og etnisk baserte menigheter har sin berettigelse. Han hevder det er forståelig at ulike folkegrupper ønsker å møtes til gudstjenester og kulturelle samlinger på egne premisser og på sine egne språk. Etniske menigheter har ofte en viktig funksjon som “åndelig hjem” og kulturelt tilknytningspunkt i den første fasen når innvandreren kommer til landet. Det betyr ikke at det er et mål å opprettholde etniske menigheter over generasjoner, uten endringer. De har sin relevans hvis det stadig kommer nye immigranter fra hjemlandet¹⁰². Høidahl påpeker at et annet positivt trekk ved de etnisk baserte menighetene, er at flere av dem er bevisste på å evangelisere blant sine egne. På denne bakgrunn kan det se ut til at McGavrans teori om at evangelisering er mer effektivt innen en etnisk gruppe blir bekreftet. Høidahl hevder imidlertid at det er viktig for de etniske menighetene å ha nær kontakt med norsktalende menigheter, da det er en viss tendens til at andregenerasjons innvandrere gradvis forlater de etniske menighetene. Ikke minst med tanke på trosopplæring for andre og tredje generasjon innvandrere er denne kontakten viktig.¹⁰³ I noen storbyer finner vi internasjonale engelskspråklige menigheter. På spørsmålet om disse kan være et relevant menighetstilbud for mange innvandrergupper, mener Høidahl at de hovedsakelig dekker behovet for mennesker som i utgangspunktet har engelsk som sitt morsmål.

⁹⁹ McGavran 1980, s 227

¹⁰⁰ Sandnes 1994

¹⁰¹ Intervjuet av forfatteren 08.08.2011

¹⁰² I USA kjenner vi til skandinaviske menigheter som har blitt opprettholdt som norsktalende menigheter fram til nylig selv om de ble etablert på 1800 tallet! Faren er at menigheter opprettholdes som et slags kulturell klubb av privat el. eksklusiv karakter.

¹⁰³ Gullaksen hevder at en viktig grunn for at innvandrerne søker en menighet i lokalmiljøet, er at de tenker på barnas trosopplæring. Gullaksen 2009 s. 73

McGavran slår fast at flerkulturelle menigheter ikke vokser. ”Congregations made up of «Jews and gentiles, Thais, Chinese, and Europeans, French and English, university professors and dock labourers, do not multiply. In such cities it is good stewardship to remember that human beings like to become Christians without crossing linguistic, class, or racial barriers.”¹⁰⁴ Dette bestrides av de funn jeg har gjort. Der McGavran slår fast at de sammensatte menigheter, «conglomerate Churches», ikke vokser, «do not multiply», viser min undersøkelse at det flerkulturelle innslaget bidrar til vitalitet, vekst og fornyelse. For det første vokser menigheten numerisk. Muslimer har konvertert til kristen tro. I tillegg er det tegn på at ulike sider av det åndelige livet i menigheten utvikles, for eksempel misjonssyn, selvforståelse som menighet og gløden for å være salt og lys i lokalmiljøet. Med ferske, utålmodige kristne i sin midte blir de oppmuntret til å strekke seg hele tiden for å nå nye. I den undersøkte menigheten er det flere asylsøkere som har blitt døpt og lagt til menigheten. Det er ingen som vet hvor lenge menigheten kommer til å ha asylsøkerne der. En del i menigheten engasjerer seg ikke. Kanskje tenker de at disse menneskene forsvinner jo snart uansett. Mens andre har holdningen «disse skal vi vise Guds omsorg og kjærlighet så lenge vi har dem. Gud har ledet dem til oss.»

McGavran stiller selv en del spørsmål til sin egen teori om homogeneous units. Ikke minst, spør han: Hva med den fasen i historien da det ikke finnes noen kirke i dette segmentet av befolkningen, der den søkende befinner seg. «The lone convert» sier McGavran, må bare fortsette som før... «He may be physically excluded, but he refuses to be mentally excluded... proving to them that though he has become a Christian he is still a good member of his society.. indeed. A better member than he was before». Hvis den undersøkte menigheten skulle følge McGavrans metode, ville sannsynligvis ingen av asylsøkerne blitt kristne på den korte tiden de var i Norge. For det andre ville menigheten ikke hatt noen til å utfordre deres kirkeforståelse eller stille spørsmål ved gamle sannheter, som for eksempel at misjon er noe som bare foregår langt borte.

6.2 Hvordan foregår flerkulturell menighetsutvikling

Funnene tyder på at en menighet med misjonale trekk i en flerkulturell kontekst er et viktig utgangspunkt for at en flerkulturell menighetsutvikling skal kunne skje. At menigheten fungerer som et åpent og varmt fellesskap hvor også den fremmede er inkludert, synes å være en annen viktig forutsetning. Myklebust sin undersøkelse bekrefter mine funn om

¹⁰⁴ McGavran 1980, s 244

fellesskapets betydning. Hun viser til at aktiv deltakelse og sosialt fellesskap er viktig for at innvandrerne skal oppleve tilhørighet i menigheten.¹⁰⁵ Gullaksen gir også uttrykk for at hennes respondenter ønsker seg en menighet som kan møte deres religiøse og sosiale behov.¹⁰⁶

Uttrykket ”å bygge menighet *sammen*” kan være en nøkkel for å forstå menighetsutvikling generelt. Det er nettopp de som er samlet i den treenige Guds navn uansett sosioøkonomisk bakgrunn eller etnisk sammensetning som er menigheten. Det kan imidlertid se ut som at det må skje en nytolkning og bevisstgjøring innad om hva som er kirkens identitet hvis det skal skje noe. Fellesskapet som ressurs i utvikling av menigheter er sannsynligvis underestimert. Identiteten (se 3.1) kan ikke bare være på papiret, men må omsettes i praktisk handling hvis en menighet skal bli mer inkluderende. Det kan virke som at felles teologisk plattform gjør det mindre nødvendig å ha full konsensus om alle satsingsområder og metoder. Det er mulig å starte en flerkulturell menighetsutvikling hvis det finnes et tilstrekkelig antall som er villig til å ta ansvar for dette arbeidet. I alle endringsprosesser vil der være noen som er mindre entusiastiske enn andre i forhold til å forandre på ting.¹⁰⁷ Van Gelder mener å se at på lengre sikt kan en større forståelse og bredere enighet spre seg ved at Den Hellige Ånd skaper et forsonet fellesskap av dem, se 3.2. Det ser ut til å være en sterk kobling mellom fellesskapsbevissthet og flerkulturell menighetsutvikling. Menighet er i denne sammenheng et fellesskapsprosjekt. Når mange bidrar på sin unike måte til det større fellesskapet settes det i gang virkningsfulle prosesser. Det handler om å leve som kristne sammen, som *ett* Guds folk der alle er like verdifulle.

6.2.1 Lederskapets betydning for menighetsutvikling

Hvor viktig er lederskapet som praktiseres for den utviklingen som skjer? Den undersøkte menigheten har et lederskap som ønsker å slippe andre til, som vil ”dyrke fram” vanlige medlemmer, slik at de kan nå sitt potensial. Lederstilen ligner på det Roxburgh kaller en «cultivator». Det er en form for misjonar menighetsledelse, som heller sier ja en gang for mye, enn en for lite. Med denne sorten lederskap blir menighetsutvikling i relativt stor grad menighetens sak. Roxburgh beskriver den misjonale lederen som en som er opptatt av å oppdage, oppmuntre og utløse de gaver som foreligger i hele menigheten. Når prest eller pastor tar rollen som “gartner”, skapes det samtidig rom for at medlemmene kan gjøre sine

¹⁰⁵ Myklebust 2010 s. 63

¹⁰⁶ Gullaksen 2009 s. 107

¹⁰⁷ Van Gelder 2007 s. 179 - 182

erfaringer. Den misjonale oppfinnsomheten får muligheter til å utfolde seg. Det er menigheten, ikke enkeltpersoner som står ansvarlig for prosessen. I følge Roxburgh er lederskapets oppgave først og fremst å bidra til å kultivere et miljø der en misjonal kreativitet kan oppstå, ikke å fremskaffe alle ideene, eller gjøre oppgavene i praksis.

Denne måten å lede på kan oppfattes som et svakt lederskap, som unngår å gi klare retningslinjer eller dra i gang prosjekter. Men det kan like gjerne være et bevisst lederskap som er opptatt av å sette andre i stand til å tjene. Lederstilen legger grunnlaget for et mangfold av tjenester, og dersom konteksten tilsier et flerkulturelt engasjement, er det ikke usannsynlighet at menigheten responderer på dette.

Denne tenkningen passer godt sammen både med slik Roxburgh og Hernes har fremstilt forholdet mellom folket og hyrdene. Mange personer i menigheten blir da involvert i ulike tjenesteoppgaver. Dette vil kreve at prester og stab tenker medarbeiderskap der de frivillige er en del av teamet. Relatert til flerkulturell menighetsutvikling ser vi både at innvandrere kan utfordres til tjeneste innad i menigheten, og at noen bruker sine ressurser for å nå ut til nye asylsøkere og innvandrere. Et viktig bidrag fra Hernes, er å få kirken til å stille seg slik at jobben kan bli gjort. I noen tilfeller finnes det kristne innvandrere som står klar til å bidra i menighetene, men de slippes i liten grad til. Mange asylsøkere og innvandrere kommer fra land som er stengt for kristen misjon. Hvis kirken skal fungere misjonalt må den også ha slike perspektiv innenfor synsfeltet. En kan foreløpig konkludere med at lederskapet spiller en viktig rolle med tanke på flerkulturell menighetsutvikling, men da spesielt som tilrettelegger for at menighetens medlemmer slipper til med det de har å bidra med, slik at menigheten som helhet kan gjøre det den skal.

6.2.2 Menigheten som tjenestefellesskap

I den undersøkte menigheten var det et prinsipp at alle eller i hvert fall flest mulig i menigheten skulle ha en tjeneste. Spørsmålet er om dette er viktig for flerkulturell menighetsutvikling på et generelt grunnlag. Myklebust fant at spesielt for folk som tidligere i sine hjemland hadde vært involvert i menighetsarbeid, var det avgjørende å få mulighet til å bli aktivt involvert. I motsatt fall kunne det føre til mistriivsel og at de sluttet i menigheten. Myklebust konkluderer med at aktiv deltakelse er den klart viktigste faktoren for flerkulturell integrering ved siden av sosial tilhørighet. Mine funn viser at vektleggingen på at alle skal tjene, medfører at også innvandrere blir utfordret og dermed inkludert i tjenestefellesskapet.

Når innvandrene opplever at det er bruk for dem, får de bekreftet sin betydning som mennesker og som medmennesker. Tjenesten skaper tilhørighet og bygger relasjoner. Dersom medlemmene i menigheten ikke får en tjeneste, risikerer de å gå inn i en konsumentrolle i forhold til kirken hvor de betalte ansatte skal gjøre jobben, mens resten skal la seg betjene.¹⁰⁸ Ved å få en meningsfull tjeneste går gudstjenestedeltakeren over fra en konsumentholdning hvor han spør seg, hva kan kirken gi meg, til å spørre, hva kan jeg bidra med, de blir “medlemmer på legemet”. Menigheten blir et fellesprosjekt som en ikke bare får et eierforhold til, men som en blir en del av. I en tid med stor rotløshet og individualisme, er behovet for tilhørighet stort. Menighet handler om å ha tilhørighet i et trosfellesskap, derfor blir tjenesteaspektet så viktig, ikke minst for innvandrene. Tjenestene er ikke bare til nytte for den eller de menneskene som nyter godt av dem, men det er viktig også for den som tjener. For asylsøkere som ofte blir nektet arbeidstillatelse i det norske samfunn, som gjennomgående har en tilværelse betegnet av at de “lever på vent”, blir en oppgave i menigheten ekstra betydningsfull.

Det er en hovedsak i kirken å gjøre disipler. Å bli gjort til disippel henger sammen med å bli satt inn i en tjenestesammenheng i menigheten. Kirken må stadig gjøre det den skal (gjøre disipler) for å kunne være det den er (et tjenestefellesskap). Mine funn viser også hvordan fellesskap og tjeneste henger sammen. Menigheten blir sammenlignet med et legeme. I det koinonia-fellesskapet som kirken er kalt til å være, blir medlemmene oppfordret til å tjene hverandre i kjærlighet og utfylle hverandre. Hvis alle mennesker er potensielle ressurser for fellesskapet, vil dette få stor betydning for hvordan en ser på flerkulturell utvikling. Ingen blir da bare hjelpetrengende objekter med behov for diakonal hjelp, alle er også subjekter med ressurser og kan bidra på sin måte til det større fellesskapet. Å danne et åpent, inkluderende fellesskap der alle – også innvandrene – finner sin **tjeneste**, ikke sin plass (jfr kirkemøtevedtak 2006), blir etter min oppfatning et viktig mål for menighetene.

6.2.3 Opplæringsprogram

Mine funn viser at opplæringsprogrammet (Alphakurset) har vært essensielt for å kunne føre nye mennesker til tro og hjelpe andre til større modenhet og forståelse. Når det blir tilrettelagt med tolking for fremmedspråklige, har det en viktig funksjon i den flerkulturelle menighetsutviklingen. Det at det fins et kurs av denne typen skaper trolig en forventning i menigheten om at nye kan bli lagt til, og det vil antagelig stimulere menigheten til å

¹⁰⁸ Hernes 2002 s. 17 - 40

oppretholde en misjonalt utadrettet holdning. Menigheten får øvd seg i å ta i mot nye, og de må kontinuerlig strekke toleransegrensene sine. Kurskveldene, spesielt gruppesamlingene og måltidsfellesskapet, gir mulighet til reelle møter mellom mennesker der fellesskap kan bygges opp og fremmedfrykt kan bygge ned. Flere personer i menigheten finner meningsfulle tjenester, og gjennom Alphakurs kan også asylsøkere bli viktige ressurspersoner, spesielt med hensyn til språk. Noen asylsøkere som går kurset kan få opphold og vil kunne bli ressurser i den flerkulturelle utviklingen på lengre sikt. Men menighetene må henvende seg til personer med innvandrerbakgrunn, de må ønske og konkret bestemme seg for å åpne seg for mennesker i sitt nærmiljø. Et Alphakurs kan også fungere utestengende og selektivt dersom holdningene for øvrig forteller innvandrerne at her hører de ikke hjemme.

Behovet og nytten av slike ”nurture courses” som Alpha og Emmaus¹⁰⁹ bekreftes også av Michael Herbst.¹¹⁰ Han mener de har fem aspekt ved seg som gjør dem sentrale. Spesielt for asylsøkere, som lever i en lang og spenningsfylt ventetid, har disse sidene stor betydning: 1. De er livsnære og inkluderer dagliglivet. Å få en smak av vanlig hverdagsliv slik det arter seg i Norge, er for mange en etterlengtet opplevelse. Det åpner dessuten for at asylsøkere kan dele av sine erfaringer og gi et glimt av sin verden. Mange asylsøkere har et stort behov for å dele sine frustrasjoner i en vanskelig livssituasjon. 2. Deltakerne får sentral undervisning. Kunnskap om kristen tro er essensielt for de som kommer fra land der kristen tro er marginalisert. 3. Det er satt av tid til fellesskap rundt et måltid. Måltidsfellesskapet har en viktig plass i mange kulturer. Dette er et viktig sted der innvandrere og asylsøkere som deltar kan bygge relasjoner med de etnisk norske. 4. Det er en form for fast struktur eller liturgi som gir stor trygghet. I en labil situasjon som asylsøker er trygge rammer ekstra viktig. 5. Det finnes anledninger for deltakere til å dele sin tro offentlig.

6.2.4 Hvordan foregår menighetsutvikling

Menighetsutvikling defineres av Hegstad¹¹¹ som *et målrettet arbeid for å sette menigheten bedre i stand til å være det den er kalt til å være, og å gjøre det den er kalt til å gjøre.*

¹⁰⁹ <http://www.kirken-aalesund.no/spjelkavik/Vaksne/Emmaus/tabid/3367/Default.aspx> 23.07.2011

¹¹⁰ Herbst, Michael 2011

¹¹¹ Hegstad 2009 s. 198

Menighetsutvikling er i følge Hegstad et begrep som skal dekke helheten i den lokale kirkes utvikling, både organisasjonsutvikling, stabsutvikling og utvikling av det frivillige arbeid.¹¹² Intensjonen er god, men kan det tenkes at den menighetsutvikling som Hegstad forfekter, står i fare for å ta med litt for mange elementer under samme begrep? Både de deler av menighetsutviklingen som angår hvordan de ulike reformene skal implementeres og de deler som går på menighetens åndelige vekst og diakonale utfordringer, havner i samme ”sekk”. Det er sannsynligvis mest hensiktsmessig at de organisatoriske sidene av prosessen blir styrt fra toppen. Hernes peker på at lederne bør konsentrere seg om oppgaver som bare de kan gjøre, for eksempel å gjennomføre store endringer.¹¹³ Men det er andre deler av menighetsutviklingen, som for eksempel gjelder åndelig vekst og diakonale utfordringer, hvor det kanskje finnes mer hensiktsmessige måter å lede utviklingen. Er det en forutsetning at lederskapet på alle områder må sette premissene? Kan en se for seg at en del av menighetsutviklingen ikke er basert på et målrettet arbeid styrt av en ledergruppe? Kan viktige deler av menighetsutviklingen være ledet «fra bunnen» og likevel tjene menighetens mål?

Den norske kirke står midt i et stort reformarbeid. For å lede utviklingen tilbys kursing av ledere til å håndtere prosessene og lede reformarbeidet. I et intervju i ”Lys og Liv”, sier forsker Erling Birkedal følgende i forbindelse med et videreutdanningskurs i menighetsutvikling:

”Tilfeldig eller styrt menighetsutvikling? ... Spørsmålet er ikke om det vil være noen utvikling i menigheten. Det vil hele tiden foregå en utvikling i den forstand at noe endrer seg og blir forandret, mener forsker og kursansvarlig Erling Birkedal ved Menighetsfakultetet. I følge kursbeskrivelsen vil en ”utruste medarbeidere til å være ledere for menighetsutviklende prosesser, der *alle deler* av virksomheten er inkludert.”¹¹⁴ – Menigheten er en organisme med ulike mennesker som ikke står stille. Spørsmålet er heller hvilken retning utviklingen går, hvem som legger premissene og hvem og hva som styrer utviklingen. “¹¹⁵ Birkedal stiller tre gode spørsmål her. Nå er det muligens ikke rimelig å sammenligne den type menighetsutvikling som skal dekke helheten av utviklingen som en menighet i Den norske kirke står midt oppi, med en lokal menighetsutvikling i en luthersk frikirke. I den siste er det

¹¹² Hegstad 2003 s.7

¹¹³ Hernes s.123

¹¹⁴ <http://www.mf.no/doc//EVU/2010/Emnebeskrivelse%20EB16122010-1.pdf> 14.08.2011 Utheving av forf.

¹¹⁵ Walstad 2011

ikke snakk om implementering av reformer, og dermed er det kanskje snakk om menighetsutvikling på noe forskjellig plan? Den norske kirke er i en spesiell historisk situasjon hvor den er i ferd med å løsrive seg fra staten og står i en rekke krevende prosesser. Jeg vil likevel benytte sitatet fra Birkedal for å anskueliggjøre problematikken. Det er mulig å utdanne folk som blir dyktige i endringsledelse og som kan dette med å styre et utviklingsarbeid fra toppen. Men er dette den mest saksvarende måte å lede alle deler av virksomheten? Mine empiriske funn viser en dynamisk menighet i stor utvikling, men der ledelsen ikke ser det som sin primære oppgave å initiere tiltakene. Initiativene kommer nedenfra, fra medlemmer som ofte ikke har et definert lederansvar. Slik jeg har kunnet observere det, handler menighetsutviklingen ikke om teorier eller kursing av en utvalgt gruppe som skal lede prosessen. Så langt jeg kjenner til har det ikke vært foretatt analyser av innvandrerbefolkningen eller befolknings sammensetning generelt, med tanke på menighetens ansvar og muligheter. Derimot har de satt i gang ulike forsøk på å nå mennesker, både innvandrere og andre, som åpenbart er i en vanskelig livssituasjon. En viktig bibelsk referanse for menigheten er Efeserbrevet 4,11-16. Flest mulig blir utfordret til å finne sin funksjon i menigheten. Det ser ut til at nådegavebasert tjeneste ikke bare forkynnes, men også praktiseres.

Denne formen for menighetsutvikling blir dermed en sak som angår mange i menigheten, og den blir hele menighetens ansvar. Det er ikke lederskapet som på forhånd definerer målene. Men lederskapet synes å ha en viktig rolle både ved sin forkynnelse og ved å gi frihet til engasjerte frivillige i menigheten. Det virker også som ledelsen innser at de i stor grad er avhengige av engasjementet til ildsjelene. I praksis vil dette bety at ildsjeler som brenner for noe, får mulighet til å gjøre noe med det som er viktig for dem. Det blir da menigheten som fellesskap som får ansvaret for hvordan menigheten skal utvikle seg. Den Hellige Ånds ledelse tenkes sentralt inn i dette.

Vi ser at dette har likhetstrekk med den ledelsesmodellen som Helge Hernes gjør seg til talsmann for. I stedet for at det er noen få ledere som har ansvar for utviklingen, finner vi en menighet der mange tar ansvar, mange finner sin tjeneste. Birkedal spør: Hvem legger premissene for denne menighetsutviklingen? I den observerte menigheten har jeg funnet tre viktige faktorer: For det første ledere som forkynner et kristent menneskesyn og Guds frelsesplan i Kristus, for det andre medlemmer som utfordres til å finne sin tjeneste i fellesskapet, for det tredje en tillit til at Guds Ånd ønsker å lede både hver enkelt og hele

menigheten. Det kan synes som at ledelsen regner med at Den Hellige Ånd like godt kan lede enkeltpersoner i menigheten som dem selv. Samtidig finnes fora, for eksempel eldsterådet, der det skjer en felles bedømmelse (discernment) ¹¹⁶ av nye utfordringer.

En kan spørre seg om ikke denne typen menighetsutvikling blir alt for sprikende og tilfeldig, nærmest anarkistisk. Hvor blir det av det målrettede arbeidet? Kan menigheten gjøre riktige valg uten grundige analyser? Det er ikke det at menigheten ikke ønsker å ha en klar forståelse av utfordringene i konteksten, eller komme ut av uvitenheten (out of the fog, se 3.5) Undersøkelsen viser at medlemmene er engasjert på flere ulike arenaer i lokalmiljøet og bruker mye tid på relasjonsbygging. Utviklingen har ikke vært et målrettet arbeid definert av ledelsen i menigheten. Lederskapet har ganske enkelt tillatt frivillige i menigheten å komme fram med sine tanker og sitt initiativ, og å arbeide ut fra sitt engasjement for asylsøkere og innvandrere. Det som har skjedd i denne menigheten er ikke tilfeldig. Er det bare ledelsens målsettinger som kan være intensjonale? Det synes som om de frivillige som har handlet, har gjort det ut fra en overbevisning om at det er dette som er å være menighet akkurat her, akkurat nå. De har fått klarsignal og støtte fra ledelsen underveis. Intervjupersonene uttrykker at menighetsutvikling er alles ansvar, ikke bare prestens. «Pastoren kan ikke gjøre alt!» er det flere som sier. «Ledernes ansvar er å gi ryggdekning til de frivillige». «Frikirkene forvalter en over hundre år gammel arv av praktisk erfaring med å gi mennesker frihet til å ta ansvar. Denne arven vil vise seg å være umistelig for framtidens kirke»¹¹⁷

Menighetsutvikling trenger kontinuitet og engasjement eller “temperatur” Jeg mener å ha sett følgende: Hvis strukturen tillater at misjonale utfordringer finner løsninger og får framdrift uten et stort byråkrati, og hvis det gis rom for misjonal oppfinnsomhet, kan en positiv utvikling skje. De frivillige trenger imidlertid trygghet og anerkjennelse for sin medvirkning. Det virker som om en slik bekreftelse holder ”temperaturen” oppe. Samspillet mellom ledelse og ildsjeler er vesentlig. Viktige og spennende prosjekt kan se dagens lys når ledelsen ikke legger for mange begrensninger i utgangspunktet.

Det tredje spørsmålet til Birkedal var hvilken retning menighetsutviklingen skal ha. Hvorfor har den undersøkte menigheten gått i en flerkulturell retning, selv om dette ikke var en uttalt målsetting? Det ser ut til at en tydelig forkynnelse bidrar til å gi felles identitet og felles forståelse av menighetens misjonale oppdrag. En kan ha mange tjenester, men enhet i

¹¹⁶ Se Van Gelder 2007 s. 95 – 120 (Spirit-Led Discernment and Decision Making) for videre lesning.

¹¹⁷ Malm 1996 s. 328

målsetting. Ledernes gartnerrolle, så sant den utøves på en klok måte, kan føre til at mange tar ansvar på ulike områder. Lederne må ta risikoen på å gi medlemmene frihet. Dersom vekten også legges på å ha et varmt fellesskap og å være åpen for nykommere av alle typer, er det stor sjanse for at resultatet blir mangfold: Etnisitet, alder, interesser, funksjonsdyktighet, sosial og økonomisk status, alt sammen blir ”en salig blanding”.

Hegstads definisjon av menighetsutvikling forutsetter en sterk toppstyring, et stort utredningsarbeid og en tidkrevende og til dels byråkratisk prosess. Et mindre antall personer blir sittende med et stort ansvar for å definere menighetens identitet, mål og kontekst. Etterpå må de relativt få finne de relativt mange som skal utføre det som er besluttet, de må forstå hva som skal gjøres og motiveres til oppgavene. Dette blir en svært arbeidskrevende prosess der en ikke kan være sikker på at noen vil ta tak i utfordringene når alt er ferdig utredet.

En annen svakhet er at den toppstyrte modellen tar for lite hensyn til at vi lever i en tid der samfunnsendringer skjer svært hurtig.¹¹⁸ Se punkt 3.4. Rammebetingelsene er endret, det en før kunne forutsette kjent er nå ukjent. Graham Cray hevder at fremtiden er så uforutsigbar at langtidsplanlegging er vanskelig, og at kirken om mulig er mer avhengige av Den Hellige Ånds ledelse enn noen gang.¹¹⁹

Den utviklingen jeg har funnet i den undersøkte menigheten, svarer ikke helt til menighetsutvikling etter Hegstads definisjon. Det er ikke en type menighetsutvikling der en gruppe mennesker ”på toppen” definerer for resten av menigheten hva som er målrettet arbeid, men utviklingen er målrettet i forhold til menighetens mål og visjon. Måten dette skjer på er muligens en anvendelig modell også for andre menigheter. Denne formen for menighetsutvikling tar ikke mål av seg til å gi et altomfattende perspektiv på menighetens liv og virksomhet. Det er et åpent spørsmål om det er nødvendig eller mulig å ha full oversikt for å kunne gjøre gode prioriteringer, og det blir til slutt et valg om hvor en skal sette inn tid, krefter og ressurser som kirke, jfr. Hernes¹²⁰

Mitt funn er: en menighetsutvikling der det legges det til rette for at flest mulig i menigheten tar ansvar og deltar i prosessen. Dette gjøres ved at alle oppmuntres til å finne sin tjeneste og bruke sine gaver, ledet av Den Hellige Ånd, slik at menigheten settes bedre i stand til å være

¹¹⁸ Som eksempel kan nevnes revolusjonen i Nord-Afrika våren 2011 som spredte seg hurtig og i stor grad ble muliggjort ved hjelp av sosiale medier.

¹¹⁹ Cray 2010 s. 6-7

¹²⁰ Hernes 2002 s.114-115

det den er kalt til å være og gjøre det den er kalt til å gjøre. Menighetsutviklingen skjer med utgangspunkt i den menighet som kommer sammen, uavhengig av etnisk eller kulturell bakgrunn.

I en slik modell blir lederskapets rolle for det første å skjelne og respondere vedrørende Åndens ledelse. Van Gelder sier at en kirke som er skapt av Den Hellige Ånd, må også i fortsettelsen la seg lede av Ånden.¹²¹ Slik han ser det, er et godt gjennomført grunnarbeid for å kjenne konteksten bra, men det kan ikke erstatte Guds Hellige Ånd med hensyn til å være treffsikker på hva, hvordan og når Gud vil bruke menigheten som et redskap i sin plan. I iveren etter å få det til å skje noe i kirken, må en likevel innse at det fins visse menneskelige begrensninger for hva vi kan bidra med. Det betyr ikke at en skal la være å planlegge, men at en må være våken for at Den Hellige Ånd kan ha andre planer, eller kommer med påminnelser underveis (se 3.2.1). For det andre defineres rollen som prest eller pastor mer i retning av en gartner, en person hvis oppgave er å oppmuntre, oppdage og utløse de gaver som foreligger i hele menigheten. Hovedvekten i rollen ligger verken på entreprenøren som via sterke og klare visjoner bygger målrettede menigheter eller på hyrden som skal vise omsorg for hver enkelt.

6.3 Generaliseringspotensiale

Casen har som formål å belyse generell kunnskap vedrørende flerkulturell menighetsutvikling. I den videre drøftingen vil jeg vurdere hvilke deler av mine funn som kan ha en overføringsverdi til andre menigheter og trossamfunn.. Grunnleggende sett er kirken én uansett konfesjon, og mange kirkesamfunn har felles trekk i sin oppbygning. Jeg er klar over at de funn som ble gjort ikke nødvendigvis er gyldige alle steder og til enhver tid og situasjon. Ingen menigheter er helt like, og konteksten vil alltid variere. Samtidig vil jeg tro at det går an å lære av prinsippene i den erfaringsbaserte kunnskapen som blir presentert, og jeg kommer derfor med enkelte normative utsagn i dette avsnittet. Etersom mitt feltarbeid er gjort i en menighet i Den Evangelisk Lutherske Frikirke, vil jeg anta at casen har relevans for Den norske kirke, men jeg håper at også andre kirkesamfunn kan finne noe som har overføringsverdi. Når det gjelder de praktiske spørsmålene, hvordan menigheter kan legge til rette for en flerkulturell menighetsutvikling, kan jeg ikke komme inn på det her. Menigheter

¹²¹ Van Gelder 2007 s.182 The Church created by the Spirit is missionary by nature - it is called, gathered, and sent into the world to participate fully in God's mission.

kan for eksempel kontakte KIA lokalt for å få vite mer om dette.¹²² Bruk av lokal kompetanse både fra innvandrere, bosatte flyktninger og etnisk norske med kultur- og språkkunnskaper, er imidlertid nærliggende å nevne. Det jeg derimot vil drøfte er områder der overføringspotensialet ikke er like opplagt. Følgende emner vil bli diskutert: kirkeforståelse og teologisk fundament, reformarbeid og identitet, og tjeneste og lederskap.

6.3.1 Kirkeforståelse og teologisk fundament

Kirkemøtet 2008 vedtok et samlende visjonsdokument for Den norske kirke: ”I Kristus, nær livet – en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke.” Dette blir presisert videre på følgende måte: Bekjennende - ved å dele og gi videre troen på den treenige Gud. Misjonerende - ved å vitne om Jesus Kristus lokalt og globalt sammen med den verdensvide kirke. Tjenende - ved å vise omsorg gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, kamp for rettferdighet og vern om skaperverket. Åpen - ved å utvikle fellesskap som verdsetter mangfold og respekterer ulikheter.¹²³

Denne visjonen kan være dekkende både for hva kirken skal være og hva den skal gjøre. Sett i forhold til den studerte menighetens visjon, er den imidlertid mindre fellesskapsorientert. Der blir fellesskapet målet, samtidig som fellesskapet er middelet for å oppnå målet, se 5.2.2. Det å komme sammen, innbefatter også hvem som kommer sammen og hvordan og hvorfor en kommer sammen. Det er vesentlig at en menighet fungerer som noe mer enn bare en oppsamling av enkeltindivider med felles religiøs tilhørighet som befinner seg på samme sted. Vad Nilsen påpeker at “utfordringen blir å få til en integrasjon over tid som gjør oss til et fargerikt fellesskap der ulike tradisjoner og kulturer kan kjenne tilhørighet og fellesskap”¹²⁴ Dokumentene fra Kirkemøtene i 2006 og 2009 er tydelige, og vedtakene er klare. Den norske kirke konstaterer at den “som majoritetskirke har et særlig ansvar for å vise gjestfrihet og ta initiativ til kontakt med kristne innvandrere,”¹²⁵ “Vi er skapt til å leve i fellesskap med hverandre og med Gud, uansett hvor vi befinner oss og uansett nasjonalitet. Derfor må menighetene åpne sine fellesskap for innvandrere og selv åpne seg for de impulser de har med seg.”¹²⁶ Migrasjonseksperten Hun Kim sender en betimelig tankevekker inn i våre menigheter i Norge når han hevder at det avhenger helt av holdninger hos lokalt kristent

¹²² <http://www.kianorge.no> Det er mulig å be om veiledning, få materiell og praktisk hjelp til å utvikle arbeidet, for eksempel til å starte multikulturelt gospelkor i menigheten.

¹²³ <http://www.kirken.no/?event=doLink&famID=3200> 22.06.2011

¹²⁴ Vad Nilsen 2009

¹²⁵ KM 7/09

¹²⁶ KM 11/06

lederskap om man kan klare å skape drahjelp fra migranter.¹²⁷ Det virker som om enigheten er stor, men tilsynelatende skjer det relativt lite. Kan noe av grunnen være at selve formene i Den norske kirkes gudstjenester ikke er nok fellesskapsfremmende, og mulighetene til fellesskapsopplevelser er for begrensede?

Både Gullaksen, Myklebust og jeg har funnet at det er vesentlig at innvandrerne opplever seg ønsket velkommen i møtet med menigheten. Vi må være bevisste på at mange av innvandrerne kommer fra kulturer der terskelen er betydelig lavere for å ta kontakt og snakke med fremmede.¹²⁸ De leser vår kultur, også menighetens, med sitt sett av kulturelle "briller". Dersom menigheten oppleves som kald og avvisende etter egen målestokk, er sjansen stor for at de ikke kommer tilbake. Å være hyggelig mot nye som kommer til menigheten er ikke vanskeligere for menigheter i Den norske kirke enn for frikirkene. Oppgaven er ikke løst ved å peke ut en kirkevert til hver søndag. Menighetens medlemmer må snakke sammen på forhånd om hva som skal til for at innvandrere kan oppleve seg ivaretatt første gang de kommer. Det må også legges vekt på hvordan hele menigheten kan inkludere og skape varme relasjoner. Kirkekaffe er et viktig forum for å utvikle nye vennskap, oppfordre til gjestfrihet og eventuelt fange opp omsorgsbehov. Poenget er at fellesskapsformene vi velger for gudstjenester og menighetsliv må gi rom for det personlige møtet. Hvis Den norske kirke skal makte å holde på innvandrerne, må det ikke være "vi" og "de". Det må bygges et nytt "oss". En må unngå å behandle innvandrerne som en gruppe. Vi har å gjøre med enkeltpersoner med individuelle behov og ressurser. Kirkens medlemmer ville være tjent med å innta en ydmyk holdning: "vi er ett Guds folk og vi trenger hverandre". Det er alle de kristne på stedet som utgjør menigheten, uansett hvilken kulturbakgrunn eller hudfarge de måtte ha. Dette er en grunnleggende viktig holdning å få på plass.

Kirkens vekst i store deler av den tredje verden har ført til at svært mange flyktninger som bosetter seg i ulike deler av Norge, har en solid kristen bakgrunn. Hvis menigheten er enig om at de skal være menighet for alle, ikke bare en "etnisk basert menighet for nordmenn" og at de trenger impulsene og virkelig ønsker å bli et mer fargerikt og mangfoldig fellesskap, kan de starte med å invitere alle det er naturlig å ønske velkommen ut fra sin beliggenhet. Kirken er en sentral størrelse i et lokalsamfunn eller bydel. Av naturlige årsaker er svært få

¹²⁷ Vårt Land 25.01.11 side 12. I følge denne statistikken har 11,15 millioner «falt fra» det siste århundret, men 11,53 millioner har kommet til.

¹²⁸ En afrikaner i Norge fortalte at da han som ny i landet opplevde å komme inn på en buss der det bare var én passasjer fra før, så satte han seg sammen med den fremmede slik at denne ikke skulle føle seg ensom eller ekskludert. Men nå har han lært...

av innvandrene og flyktningene lutheranere. Ofte blir de bosatt på steder der Den norske kirke er det eneste alternativet i flere miles omkrets. Da blir det viktig med reell økumenisk åpenhet slik at kristne uansett trossamfunn blir inkludert i den lokale menigheten hvis de ønsker det.

6.3.2 Reformarbeid og identitet

I Den norske kirke blir menighetene pålagt å jobbe med en rekke reformer for tiden. For å bevare rett fokus i reformarbeidet, er det viktig å minne om kirkens misjonale identitet slik at for eksempel trosopplæring ikke blir forstått som vedlikehold. Dersom målgruppen i trosopplæringsreformen blir redusert til kun de døpte i Den norske kirke, kan kirken komme til å svikte sitt kall som folkekirke. Den norske kirkes visjon understreker nettopp så sterkt hva kirken skal være: en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke. Det finnes mange kristne innvandrere fra konfesjoner som ikke har egne menigheter i landet, i hvert fall ikke i nærheten av der de bor. Menighetene må heller ikke glemme barn og ungdom med innvandrerbakgrunn som er oppdratt som kristne, men som ikke nødvendigvis føler seg hjemme i foreldrenes etniske menigheter. Myklebust viser i sine funn at konfesjonstilhørighet ikke er det mest sentrale for mange innvandrere. Det er vesentlig at andre generasjons innvandrere får tilbud om opplæring og bevares i troen. De fleste ungdommer er opptatt av at læringsfellesskapet (med tanke på trosopplæringen) skjer sammen med nære venner og klassekamerater, derfor trengs det gode økumeniske avtaler kirkesamfunn imellom for å ivareta disse unge.

Reformene kan ha en positiv innflytelse på menighetens utvikling. Spesielt har jeg tiltro til at gudstjenestereformen med dens vektlegging på fleksibilitet, involvering og stedegengjøring kan gi mange positive impulser for å få til en flerkulturell menighetsutvikling.¹²⁹ Mye av inspirasjonen fra kristne innvandrere har fram til nå kommet til frikirkene. Den norske kirke kan nå gripe sjansen til også å få del i dette ved å inkludere kristne fra ulike kulturer.

¹²⁹

[Veiledning om ulike sider ved gudstjenesten](#)

Viktige hensyn i utforming av gudstjenester - utarbeidet av Kirkerådets sekretariat. Se f. eks. s. 4 om involvering

6.3.3 Lederskap og tjeneste

En mulig vegring for å inkludere innvandrere i menigheten kan bunne i en frykt for at menigheten ikke har kapasitet til å ta seg av dem. En slik tenkning avspeiler for det første en holdning til innvandrerne der de betraktes som diakonale objekter. I følge Gullaksen er dette ikke dekkende for hva innvandrerne i første rekke etterspør av kirken. Hun påpeker at deres primære ønske er å bli inkludert i det gudstjenestefeirende fellesskapet. Tanken om at innvandrerne har store omsorgsbehov, pastorale og diakonale behov som vil legge beslag på de ansatte i menigheten, er for det andre knyttet til forestillingen om at det er de ansatte som utgjør ressursene i menigheten. I den undersøkte menigheten er det ordinert fem frivillige omsorgsdiakoner, og et stort diakonalt arbeid utføres i tillegg av andre enn de ansatte. I den undersøkte menigheten er det i prinsippet ikke pastorens ansvar å følge opp enkeltpersoner. Omsorgen er tillagt omsorgsdiakonene og den vekstgruppen vedkommende tilhører. Den enkelte kristne forsøkes ansvarliggjort til å tjene sin neste både gjennom konkrete hverdagshandlinger og forbønn. Kanskje viser det seg at innvandrerne er ressurser for andre i en slik sammenheng? Dersom menighetene skal bli i stand til å ta opp i seg de mange kristne med ulik etnisk bakgrunn, vil det være en fordel om gudstjenestene kompletteres med smågrupper eller husgrupper. Slik kan en få en vekselvirkning mellom det større sakrale fellesskapet og det personlige fellesskapet hvor de pastorale behovene kan dekkes. Det tidlige kristne gudstjenesteliv som utspant seg i en flerkulturell kontekst, var organisert på lignende måte.¹³⁰ Ved først å bli inkludert i et mindre fellesskap, blir det lettere å bli en del av det større. Denne strukturen er fullt mulig å legge opp til både i menigheter i Den norske kirke og i andre kirkesamfunn. Forutsetningen er at prest og menighetsråd tiltror husfellesskapene å ha denne rollen, og at menigheten finner en måte å utruste ledere på, eller simpelt hen bare slipper frivillige med erfaring til. Se punkt 3.4.

“Vi vil bygge menighet sammen” var en hovedtanke i menigheten. Idealet var at flest mulig skulle ha en definert tjeneste. Vi har sett at denne tilnæringsmåten er av stor betydning for en flerkulturell menighetsutvikling. Tanken om å tjene er ikke fremmed for menigheter i Den norske kirke, men en kan få inntrykk av at både frikirkene og bedehusforsamlingene satser sterkere på dette feltet. Spørsmålet er om en prinsipielt deler tanken om at alle i menigheten bør ha en eller annen definert oppgave eller tjeneste. Hvis man mener dette bare er for et fåtall eller at det ikke finnes nok tjenester til alle, risikerer menighetene å bli værende i en

¹³⁰ Hanssen 1994 s. 74-75

”produsent – konsument” - relasjon. Ansvar for menighetsutviklingen vil da falle på ledelsen og de ansatte. (se 6.1 og Hernes 2002 s. 17-40)

I de nordiske folkekirker er det en stor utfordring å legge til rette for prinsippet om at alle skal tjene. Et kjennetegn ved disse kirkene er at vi ofte finner et aktivt gudstjenestefeirende trosfellesskap bestående av et mindretall av medlemmene, og et stort antall medlemmer som primært forventer å bli betjent av kirken ved spesielle høytider og merkedager. De sistnevnte er muligens mest opptatt av hva kirken kan tilby av tjenester, og det vil for mange av disse være en fremmed tanke at de selv har en tjeneste i kirken. Det som foregår i kirken blir da ansett som en oppgave for de ansatte. Hegstad beskriver det dilemmaet som fort oppstår i en folkekirke: “Det paradoksale er at man i mange tilfeller bekrefter en slik holdning ut fra ønsket om å være inkluderende. For å unngå å behandle denne gruppen som en slags annenrangs kirkemedlemmer, risikerer man i mange tilfeller å behandle *alle* kirkemedlemmer som om de sto utenfor et kirkelig tjenestefellesskap.”¹³¹ Selvsagt skal det respekteres at noen er underveis i sitt trosliv og ikke er klar til å engasjere seg, og at andre vil ha et mer passivt medlemskap i kirken. Men dersom den “inkluderende” tankegangen får overstyre forventningen om at alle skal tjene, vil det virke hemmende ikke bare på en flerkulturell menighetsutvikling, men på enhver menighetsutvikling. Menighetsutvikling må derfor ta utgangspunkt i de som faktisk utgjør det gudstjenestefeirende folket, eller trosfellesskapet¹³². Hernes hevder at det ikke er noen klar grense om hvor folkekirken stopper og trosfellesskapet begynner¹³³. Det er trosfellesskapet i denne uklare avgrensningen av begrepet som må være utgangspunkt for menighetsutviklingen, for det gir liten mening å bygge tjenestefellesskap med dem som i realiteten ikke er til stede eller ikke ønsker det. Et første mål kan være å stimulere flest mulig av de som faktisk kommer, til å finne en definert tjeneste de selv kan tenke seg. Et naturlig mål vil være at trosfellesskapet i praksis blir et tjenestefellesskap der nye ressurser oppdages og utløses. I neste omgang kan dette føre til at menigheten totalt sett blir bedre i stand til å fungere misjonalt, både overfor innvandrere og etnisk norske i sitt nærmiljø.

I luthersk sammenheng blir spørsmål om tjeneste også et spørsmål om “det kirkelige embete”, om prestetjeneste og ordinasjon. Forholdet mellom geistlig og lek har en lang og litt komplisert historie. Denne avhandlingen tillater ikke en grundig drøfting av temaet, men jeg

¹³¹ Hegstad 2009 s. 143

¹³² Hegstad 1999 s. 48

¹³³ Hernes 2002 s. 139

viser til Hegstad 2009 for videre lesning ¹³⁴. Det vil nok bli utfordrende for prester som legger stor vekt på embetet, der de gjennom sin ordinasjon og utdanning opplever å være tillagt en spesiell posisjon og makt, å gi stor frihet til kreative ildsjeler. Men hvis de ikke gir dem frihet og spillerom, vil ildsjelene lett oppleve dette som å bli avskrevet. Dermed risikerer de ansatte i større utstrekning å bli stående alene med ansvaret for menighetsutviklingen. En utvikling i retning av større profesjonalisering av tjenestene i kirken vil sannsynligvis svekke vanlige medlemmers engasjement og eierskap. Menighetens medlemmer blir gjort til kunder mens de ansatte er de profesjonelle som kan jobben. ¹³⁵ Mine funn viser at en presterolle som legger mest vekt på å fremelske et rikt tjenestefellesskap, sannsynligvis vil være et av de tiltak som har størst effekt i menighetsutviklingen. Skal det jeg har funnet få overføringsverdi, må todelingen mellom embetsbærere og lekfolk i stor grad erstattes med en tjenesteteologi som legger vekt på fellesskapet som et mangfold av ulike tjenester, slik Hegstad også argumenterer for. ¹³⁶

Ledelse i kirken er et annet stort felt som ikke kan videreutvikles her. Jeg vil imidlertid peke på to områder som kan ha sammenheng med flerkulturell menighetsutvikling. Vi har sett at i den studerte menigheten har vi et eldsteråd som fungerer ved siden av pastorene, og at disse avlaster de ansatte med pastorale tjenester som sjelesorg, preken, ledelse av gudstjenester med mer. Parallelt med denne strukturen finner vi diakoniråd og også menighetsråd som tar seg av administrative saker. Menighetsrådene i Den norske kirke er demokratisk valgt ut fra mange ulike kriterier. Noen kandidater kan bli valgt fordi de brenner for en bestemt sak (eks. nytt orgel), andre fordi de har et definert kirkepolitisk ståsted. Under min innhenting av empirisk materiale til denne undersøkelsen, intervjuet jeg også presten i Den norske kirke som var nabo til den undersøkte menigheten. Soknepresten gir uttrykk for at menighetsutviklingen i stor grad avhenger av hvilke personer som faktisk sitter i menighetsrådet. Vi har sett at felles kirkeforståelse og misjonssyn er blant de sentrale forutsetningene for en flerkulturell menighetsutvikling. Et mer eller mindre tilfeldig sammensatt menighetsråd gir ingen garanti for tilstrekkelig enighet på disse områdene. Dersom et menighetsråd hvor vi ikke finner den nødvendige enighet skal vurdere menighetens satsingsområder og videre utvikling, vil muligheten for å legge til rette for flerkulturell menighetsutvikling antakelig bli svekket. Rådet har også mange administrative saker de må behandle, og ikke alle er motivert til at menigheten skal involvere seg i nye

¹³⁴ Hegstad 2009 s. 125 – 147

¹³⁵ Jamfør Hernes s.41-60

¹³⁶ Hegstad 2009 s. 125 – 147

arbeidsfelt (for eksempel engasjement for innvandrere) fordi de opplever at de ikke har kapasitet. Dette kan være en strukturell utfordring for Den norske kirke.

En alternativ måte å løse dette på er forsøkt i Church of England. David Watson og Graham Cray fikk utnevnt en gruppe eldste som fungerte som en kompletterende struktur ved siden av menighetsrådet. De var frivillig og ulønnet og spilte en viktig rolle når det gjaldt å avlaste prestene i pastorale oppgaver. Kandidater til eldsterådet ble foreslått av menigheten i forståelse med presten. De ble deretter valgt av menighetsrådet og innsatt av biskopen. Menighetsrådet hadde de administrative oppgavene.¹³⁷ Kanskje kan en også i Den norske kirke bygge opp en struktur med frivillige lekfolk som har definerte tjenestefunksjoner. I en slik gruppe kan personer med innvandrerbakgrunn med mye kristen erfaring få oppgaver hvor de i gitte situasjoner vil ha bedre forutsetninger til å tolke konteksten og utføre tjenester enn mange etnisk norske. Vi trenger et fleksibelt gudstjenesteliv der engasjerte lekfolk kan bli aktive medarbeidere. Koinonia med alle dets kjennetegn må få mulighet til å berike og utfordre oss.¹³⁸

¹³⁷ Watson 1984, s. 212 - 230

¹³⁸ David Watson beskriver i sin bok *Du er min Gud* hvordan de gjorde forsøk med å organisere menighet i husgrupper inndelt etter geografisk bosted for å kunne leve ut et koinonia i forlengelsen av gudstjenesten.

Kapittel 7. Oppsummering og hovedkonklusjoner

Denne avhandlingen har forsøkt å finne forutsetningene for og vise konsekvensene av en flerkulturell menighetsutvikling. Jeg har foretatt en kvalitativ studie av en menighet i Den Evangelisk Lutherske Frikirke som har fungert som en flerkulturell menighet over et visst antall år.

I en tid med store og hurtige endringer er det nødvendig at kirkens identitet settes på dagsorden. En må spørre hva det er å være kirke i den flerkulturelle konteksten som vi nå har i landet. Den flerkulturelle utviklingen i den undersøkte menigheten skjer på bakgrunn av en nytolkning av hva det er å være kirke lokalt. Visjonsformuleringene fokuserer på fellesskap, og fellesskapet i seg selv viser seg å ha en form for misjonerende effekt.

Der Mc Gavran slår fast at ”conglomerate Churches do not multiply”, viser min undersøkelse at det flerkulturelle innslaget i menigheten bidrar til vitalitet, vekst og fornyelse. Innvandrerne gir den undersøkte menigheten en oppvåkning og ny entusiasme, ikke minst ved at nye kommer til tro. Bortsett fra tolking og transporttjeneste har ikke asylsøkere og innvandrere hatt så stor direkte innvirkning med hensyn til oppstart av ny praksis. De påvirker imidlertid betydelig i forhold til holdninger og spiritualitet, og de utfordrer menigheten til å bli mer radikalt inkluderende. Dette kommer alle til gode. Indirekte utfordrer asylsøkere og innvandrere menigheten til en gjennomtenkning av sin identitet.

Mine funn antyder at en presterolle som legger vekt på å fremelske et rikt tjenestefellesskap, vil være et av de tiltak som har størst effekt på menighetsutviklingen. Skal det jeg har funnet få overføringsverdi i forhold til Den norske kirke, må det skje en gjennomtenkning av forholdet mellom embetsbærere og lekfolk. Uten en tjenestetenkning som legger vekt på fellesskapet som et mangfold av ulike tjenester, kan en vanskelig se for seg at denne typen menighetsutvikling som er beskrevet, kan skje.

Utredningsarbeid om inkludering i Den norske kirke er omfattende og velformulert. I følge sin visjon er Den norske kirken en bekjennende, inkluderende, misjonerende og åpen folkekirke. På papiret ligger alt vel til rette. Dokumentene sier at innvandrerne må bli invitert til å finne sin plass i fellesskapet. Det er enda viktigere at de blir invitert til å finne sin tjeneste i fellesskapet. Hvis Den norske kirke mobiliserer til handling, kan det skje mye med

tanke på flerkulturell menighetsutvikling. Det krever at en er villig til å legge forholdene til rette for de som ønsker å ta initiativ, og å arbeide for et inkluderende og tjenende fellesskap.

Den menighetsutvikling jeg har funnet, baseres på at de som ser utfordringene og er villige til å gå inn i dem, leder an gjennom sine strategiske valg. Ildsjeler har en svært sentral posisjon, lite ville skjedd uten dem. Deres engasjement følges opp med strukturerte opplegg, som systematisk opplæring og tolketjeneste. Jeg har funnet en menighetsutvikling fra bunnen, tilrettelagt og ”heiet fram” fra toppen. Det er liten grunn til å tro at et tradisjonelt hierarkisk lederskap, der noen få på toppen skal få de mange på bunnen til å gjøre en jobb, ville fungert like godt.

Den undersøkte menigheten prøver å ta på alvor at alle mennesker har fått gaver de kan bidra med til fellesskapets beste. De setter ikke noe klart skille mellom nådegaver og annen utrustning mennesker måtte besitte. Det å virkeliggjøre menigheten som tjenestefellesskap er med bakgrunn i hva jeg har funnet, et annet viktig prinsipp for all menighetsutvikling, ikke bare den flerkulturelle. Kristne innvandrere og asylsøkere utgjør en viktig ressurs i menighetsutviklingen, ikke minst som brobyggere til mennesker med annen religiøs bakgrunn som er nysgjerrige på kristen tro.

Lederskap og struktur bør bygge opp under den tjenesten menigheten som helhet skal utføre. Når pastoren fungerer som ”gartner”, inspirator og tilrettelegger for at de mange skal tjene, blir menighetsutvikling i stor grad et fellesskapsprosjekt. En menighet består av mennesker som kan være høyst ulike, men de hører sammen og trenger hverandre. Når lederskapet ser det som sin oppgave å legge til rette for at flest mulig skal tjene med sine gaver, gir det stor bredde i engasjementet. Slik vil ildsjeler i menighetene som er opptatt av å dele evangeliet med alle, uansett etnisk bakgrunn, få mandat til å tjene. Hvis de oppfatter det som en del av menighetens identitet at den er sendt til sitt nabolag, åpnes muligheten for at flerkulturell menighetsutvikling kan skje i en kontekst der innvandrere og asylsøkere er en del av befolkningen.

Norske menigheter generelt kan og bør utvikle seg i en flerkulturell retning for bedre å virkeliggjøre hva det vil si å være kirke når de befinner seg i en flerkulturell kontekst. I og med innvandringen har kirken fått et misjonsansvar der kulturgrenser må krysses i vårt eget land. Kirken kan ikke i utgangspunktet utelukke noen ved å anta at de ikke er interessert i

evangeliets budskap. Det er grunn til å anta at en grunnleggende enighet om frelsesforståelse og misjonssyn i menighetene er nødvendig for at utviklingen kan ha kontinuitet over tid.

Mitt funn er en menighetsutvikling der det legges til rette for at flest mulig i forsamlingen tar ansvar og deltar i prosessen. Dette gjøres ved at alle oppmuntres til å finne sin tjeneste og bruke sine gaver, ledet av Den Hellige Ånd, slik at menigheten settes bedre i stand til å være det den er kalt til å være og gjøre det den er kalt til å gjøre. Menighetsutviklingen skjer med utgangspunkt i den menighet som kommer sammen, uavhengig av etnisk eller kulturell bakgrunn.

Dette sitatet fra en av mine intervjupersoner får avslutte avhandlingen: *”Innvandrerne er viktige. Hvis vi ikke hadde hatt dem, så vet jeg ikke hvor menigheten hadde vært. Det er jo de som driver menigheten sammen med de norske!”*.

Litteraturliste

- Bauman, Z. & Tester K 2001: *Conversations with Zygmunt Bauman*. Cambridge
- Berentsen, Jan Martin 1980: *Kirkevekst-ideene. En orientering og kritisk vurdering* Misjonshøyskolen, Stavanger
- Bondevik, Odd 1989: *Sendt til en forandret verden*. Credo forlag, Oslo
- Bosch, David J. 1991: *Transforming Mission. Paradigm Shifts in Theology of Mission*. New York
- Bredahl, Inger Øglænd 2008: *Religiøs tilhørighet og samfunnsmessig integrasjon*. Master i kristendomskunnskap, Det teologiske Menighetsfakultet.
- Cray, Graham 2010: *Discerning Leadership – Cooperating with the Go-Between God*, Grove Leadership Series, Cambridge
- Coffey, Amanda and Atkinson, Paul 1996: *Making sense of Qualitative Data Complementary Research Strategies* Sage Publications, Inc, Printed in USA
- Church of England's Mission and Public Affairs Council with Cray, Graham (Chair), 2004: *Mission-shaped Church: Church Planting and Fresh Expressions of Church in a Changing Context*, London, Church Publishing House.
- Den evangelisk lutherske frikirke 2005: *Bekjennelsesskrifter, forfatning og reglement*.
- Eriksen, Bent Reidar 1981: *Kirkevekst*, Luther Forlag, Oslo
- Gibbs, Eddie 2005: *Changing leaders in a changing culture*, Downers Grove: Inter Varsity Press
- Gullaksen, Johanne G. 2009: *Synlig, men ikke sett? På hvilken måte kan innvandrere inkluderes i en menighet i Den norske kirke?* Det teologiske Menighetsfakultet, Oslo
- Hanssen, Ove Conrad 1994, "Gud er sannelig i blant dere' Om gudstjenesteliv og misjon i urkristendommen og den tidlige kirke" i AD ACTA Studier til Apostlenes gjerninger og urkristendommens historie. Edvin Larsson på 70-års dagen. Reidar Hvalvik og Hans Kvalbein (red), Oslo s. 73-85
- Hanssen, Ove Conrad 2007: *Et godt tre bærer god frukt. Visjoner og strategier for utvikling og vekst i lokale menigheter*, Luther forlag, Oslo
- Hanssen, Ove Conrad 2008: «Mission-shaped» pastoralteologi? Halvårsskrift for praktisk teologi 25, 2/2008, 49-61
- Hanssen, Ove Conrad 2011: *En misjonal lesing av Bibelen*. Halvårsskrift for praktisk teologi 1-2011. Luther forlag, s.64

- Hegstad, Harald 1996: *Folkekirke og trosfellesskap. Et kirkesosiologisk og ekklesiologisk grunnproblem belyst gjennom en undersøkelse av tre norske menigheter*, Trondheim.
- Hegstad, Harald 1999: *Kirke i forandring. Fellesskap, tilhørighet og mangfold i Den norske kirke*. Oslo
- Hegstad, Harald 2003: *Hva er menighetsutvikling, og hvorfor behøves det?* Halvårsskift for praktisk teologi 20, 1-2003 s. 4-9
- Hegstad, Harald 2004: *Misjonerende folkekirke. Selvmotsigelse eller mulighet?* Norsk Tidsskrift for Misjon, 58/2004, h. 4, s. 213-224
- Hegstad, Harald 2007: *Menighetsutvikling på amerikansk* Halvårsskrift for praktisk teologi 24, 2, s-14-24
- Hegstad, Harald 2009: *Den virkelige kirke. Bidrag til ekklesiologien*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Herbst, Michael 2011: *Current Trends in Church Development in Germany*. Foredrag ved Misjonshøgskolen, 23. mars 2011, Stavanger
- Hernes, Helge 2002: *Folket og hyrdene. Et program for levende menigheter*. Genesis forlag. Oslo
- Hinton, Jeanne and Price, Peter B. 2003: *Changing communities. Church from the grassroots*. London
- Hollenweger Walter J 1972: i kapittelet IIIB. "Answers from the Whole World" i boka: "Eye of the storm" *The Great Debate in Mission*. Word Books, Publisher Waco, Texas 1972 (Donald McGavran editor)
- Hylland Eriksen, T. r. (Ed.). 2007: *Flerkulturell forståelse*. Universitetsforlaget, Oslo
- Jørgensen Knud 2004: "Trenger kirken omvendelse?" På vei mot en missional ekklesiologi.
- Kirkemøtet 2006a: KM 11.1/06 Saksorientering
- Kirkemøtet 2006b: KM 11/06 Kirkemøtekomiteens merknader og Kirkemøtets vedtak
- Kirkemøtet 2009a: KM 7.1/09 Saksorientering
- Kirkemøtet 2009b: KM 7/09 Kirkemøtekomiteens merknader og Kirkemøtets vedtak
- Kristent Interkulturelt Arbeid 2009: <http://www.kianorge.no/2010/3/8/tre-av-fem-innvandrere-har-kristen-bakgrunn> 09.03.2011
- Kvale, Steinar 1989: *Issues of Validity in Qualitative Research*. Studentlitteratur Lund Sweden, Trykt 1993
- Kvale, Steinar 2001: *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS

- Kvale, Steinar 2009: *Det kvalitative forskningsintervju* Originalens tittel: *Interviews. An introduction to Qualitative Research Interviewing* Gyldendal Norsk Forlag AS 2001 12. opplag
- Lévinas, Emmanuel 1996: *Den Annens humanisme*. Oslo. Aschehoug
- Malm, Magnus 1996: *I lammets tegn. Om den kristne kirkes vei inn i et nytt årtusen*. Oslo
- McGavran, Donald A. 1970: *Understanding Church Growth*, Grand Rapids fully revised 1980
- Mubiru, B. 2008: *Why the word intergration makes me tired*. Nordic Consultation on Migration and Changing Ecclesial Landscapes, s. 42-45. Ekumenik i Norden. Stockholm
- Myklebust, Signe 2010: "Welcome to this holy mess!" *Kva faktorar er viktige for fleirkulturell integrering i kyrkjelydar i Det Norske Baptistsamfunn og Den norske kyrkje?* Masteroppgåve i diakoni, Diakonhjemmet høyskole, Oslo
- Polloc, David C. og Van Reken, Ruth E. «*Hvor er hjemme? Med røtter i flere kulturer*», Lunde forlag, Oslo 2003
- Rasmussen, Rune 2004: *Misjonerende menighet. Lokal menighetsutvikling i en global kirke*. Oslo
- Roxburgh, Alan J. og Romanuk, Fred 2006: *The missional leader. Equipping your Church to reach a changing World*. Jossey-Bass leadership network series
- Sandnes, Karl Olav 1994: *Menigheten – Guds familie og våre søsken. Det kristne fellesskap som utfordring* Credo forlag, Oslo
- Silverman, David 1993: *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. SAGE Publications Printed in Great Britain by The Cromwell Press Ltd, Broughton Gifford, Melksham, Wiltshire
- Skjævesland, Olav 1998: *Morgendagens menighet. Ledelse og livsform*, Oslo
- Statistisk Sentralbyrå www.ssb.no/innvandring 19.07.2011
- Vad Nilsen, Ingrid 2009: *Er integrering av innvandrere mulig? Menighetsarbeid i spenningen mellom segregering og assimilering*. Halvårsskrift for Praktisk Teologi 1 2009. Luther forlag, Oslo
- Van Gelder, Craig 2000: *The Essence of Church. A community created by the Spirit*. Grand Rapids MI Baker Books
- Van Gelder, Craig 2007: *The Ministry of the Missional Church. A Community led by the Spirit*. Grand Rapid
- Walstad, Kristin 2011: *Tilfeldig eller styrt menighetsutvikling?* Intervju med Erling Birkedal i "Lys og Liv" nr 1 2011 s. 20, Det teologiske Menighetsfakultet, Oslo

Warren, C. Robert 1995a: *Launching a Missionary Congregation* , Warwick

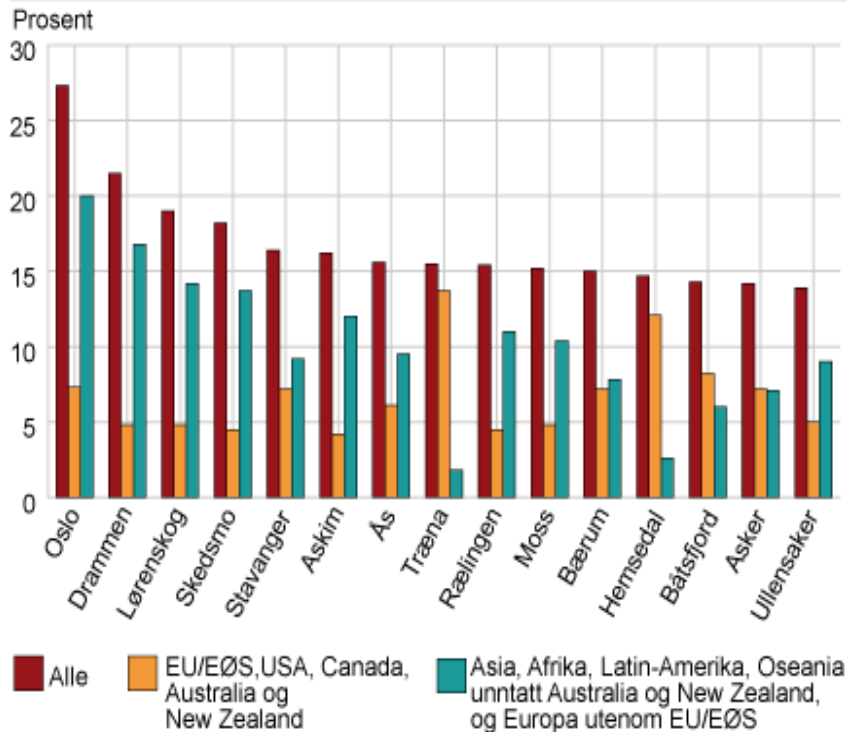
Warren, C. Robert 1995b: *Being Human, Being Church* , London

Warren Canon Robert 2004, *The healthy churches handbook. A process for revitalizing your church.* London

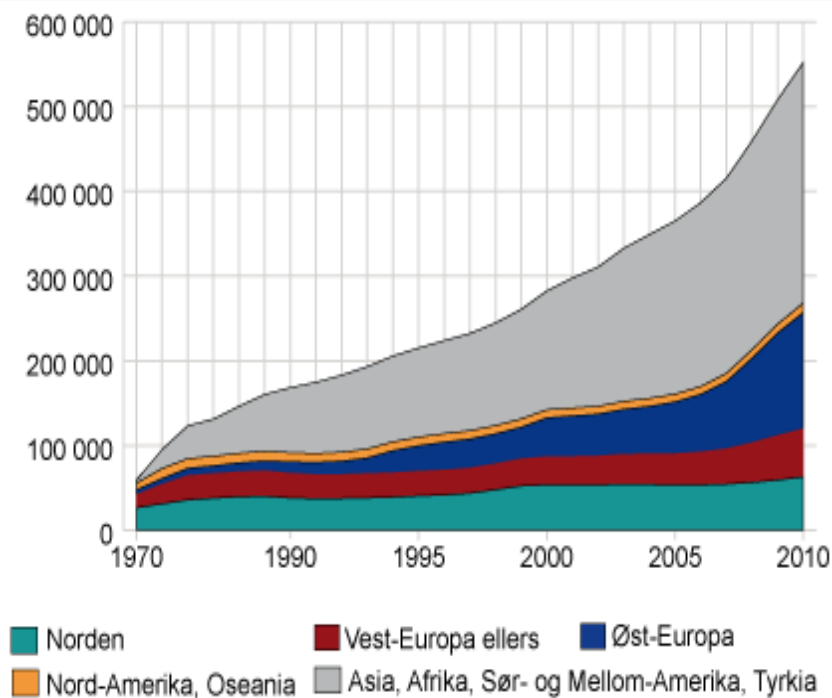
Watson, David 1984: *Du er min Gud*, CREDO/Nye Luther Forlag, Oslo

Vedlegg 1 Statistikk hentet fra Statistisk Sentralbyrå¹³⁹

De 15 kommunene med høyest andel innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Prosent. Rettet 3. mai 2010 kl 07.46.



Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, etter landbakgrunn. 1970-2010



Vedlegg 2 Tjenestefordeling i menigheten

Funksjon	Per son
Hovedpastor20%/eldste/gudstj.leder/taler/Forbeder/Menighetsråd/Tolk/ Undervisn alpha/ Gr.leder alpha/ Tolk alpha/	1
Pastor 50 %/forbeder/ Gudstj.leder/ Taler/ Menighetsråd/ FRIK-leder	2
Familiarbeider 20 %/ Gudstj.leder/ Taler/ Show-it/Korleder og dirigent/ Barnegr.leder / Forsangerteam/ Musiker/	3
Musiker/ Lovsangsleder/	4
Lovsangsleder	5
Gr.leder alpha/Vekstgr leder/	6
Musiker/	7
Barnegr.leder / Forsangerteam/ Musiker/	8
Lydtekniker/ Barnegr.leder	9
Vaktmester	10
Omsorgsdiakon/ Misj.utv/Misjonskontakt/	11
Gudstj.leder/ Diakonråd/Kirkediakon/ Lageforening/Menighetsråd	12
Gudstj.leder/ Pynting	13
Barnegr.leder	14
Barnegr.leder	15
Bønnering/Forbeder/ Omsorgsdiakon	16
Korleder/ Barnegr.leder	17
Kirkediakon/Kvinnekomite	18
Barnegr.leder/Forsangerteam/ Musiker/	19
Bønnering/Transp.Asyls.	20
Bønnering Diakonråd/Kasserer/ Lageforening/ Menighetsråd/Hente post/Undervisn.utv/	21
Lageforening/Tolk/Tolk alpha/	22
Diakonråd/ Vaktmester/Menighetsråd	23
Kirkediakon	24
Forsangerteam/ Lovsangsleder	25
Forbeder/ Gudstj.leder/	26
Bønnering/ Misj.utv/Bønne møter/ Evang.gruppe/Transp. Asyls./ Gr.leder alpha/	27
Kirkediakon	28
Menighetsråd/ Felle råd/Adm.utvalg/medl.register/ Nettetredaktør/ Vekstgr leder/	29
Barnegr.leder/ Forsangerteam/ Lovsangsleder	30
Misj.utv/Evang.gruppe	31
Show-it/Korleder	32
Bønnering/ Lageforening/ Kjøkken alpha/	33
Omsorgsdiakon/ Kirkediakon/ Lageforening/	34
Lageforening/	35
Lovsangsleder/	36
Lovsangsleder	37
Barnegr.leder / Forsangerteam/Lovsangsleder/	38
Lydtekniker	39
FRIK-leder	40
Kirkekaffe	41

FRIK-leder	42
Lageforening/	43
Kirkemiddag/ Vekstgr leder/	44
Musiker/	45
Gudstj.leder/Revisor/Gudstj.progr/ Vekstgr leder/	46
Taler/ Tolk alpha/	47
Tolk/ Tolk alpha/ Vekstgr leder/	48
Evang.gruppe/ Gr.leder alpha/	49
Bønnering/forbeder	50
Gudstj.leder/ Taler/ Vekstgr leder/	51
Lovsangsleder	52
Taler/ Musiker/ Transp.alpha/ Undervisn alpha/ Gr.leder alpha/	53
FRIK-leder	54
Adm.utvalg/Nettredaktør/ Vekstgr leder/	55
Evang.gruppe/ Tolk alpha/	56
Kirkediakon	57
Lydtekniker	58
Tolk/ Tolk alpha/	59
Forsangerteam	60
Gudstj.leder/ Diakonråd/ Vaktmester/ Vaskelister/ Menighetsråd/ Fellesråd	61
Lovsangsleder	62
Forbeder	63
Eldste/ Gudstj.leder/ Menighetsråd/Korkasserer/Barnegr.leder	64
Lageforening/	65
Lovsangsleder	66
Bønnering/Lageforening/Kjøkken alpha/	67
Leirsted/ Revisor	68
Musiker/	69
FRIK-leder/ Evang.gruppe/Stille bønn/ Gr.leder alpha/	70
FRIK-leder/ Musiker/ Lovsangsleder/	71
Forbeder/ Gudstj.leder/ Taler/ Innkvartering/ Pynting/ Menighetsråd/ Fellesråd/Misj.utv/ Evang.gruppe	72
Show-it/ Korleder	73
Transp.alpha	74
Menighetsråd/ Fellesråd/FRIBU	75
Eldste/forbeder/ Gudstj.leder/Innkvartering/ Lydtekniker/Utleie/ Menighetsråd/Fellesråd/ Evang.gruppe/ Gr.leder alpha/ Tolk alpha/ Tekn alpha/	76
Taler/ Lovsangsleder/Musiker/ Musiker/	77
FRIK-leder	78
Barnegr.leder/ Vekstgr leder/	79
Transp.alpha/ Tolk alpha/	80
FRIK-leder	81
Lageforening/ Kjøkken alpha/	82
Årsmelding/ Vekstgr leder/	83
Kirkediakon/ Gr.leder alpha/	84
Musiker/	85
Lovsangsleder/ Musiker/	86
Lydtekniker	87
Musiker/	88

Eldste/Bønnering/forbeder/ Gudstj.leder/ (Omsorgsdiakon)/ Menighetsråd/Kvinnekomite/ Vekstgr leder/Undervisn.utv/	89
Bønnering/forbeder	90
Bønnering/ Lydtekniker	91
Musiker/	92
Kirkemiddag/ Lovsangsleder	93
Kirkediakon/ Lageforening/Pynting	94
Bønnering/forbeder	95
Bønnering/forbeder/alphaleder/ Omsorgsdiakon/ Menighetsråd/ Fellesråd/ Evang.gruppe/ Stille bønn/Gudstj.adm/ Undervisn.utv/Alpha-leder	96
Bønnering/ Evang.gruppe/ Lovsangsleder	97
Barnegr.leder	98

Vedlegg 3. Intervjuguide

Avkryssingsskjema og intervju,

Kjønn: Mann

Kvinne

Alder: 18-25

26-39

40-59

60 - 75

76+

Funksjon: Ansatt i menigheten

Medlem i råd (eldsteråd, diakoniråd, fellesråd)

Frivillig medarbeider med definert tjeneste/oppgave

Regelmessig kirkegjenger

Asylsøker

Fartstid i menigheten:

0-6 mnd

6 mnd- 1år

1-4 år

5-10 år

Mer enn 10 år

Bosted:..... km fra kirka

Yrke:

Annet:

Forskerspørsmål 1.

Hvilke faktorer har bidratt til utvikling i denne menigheten - med vekt på de siste tre årene?

1. Fortell om hvordan du ble med i denne menigheten.
2. Si litt om hva synes du er spesielt interessant eller positivt ved denne menigheten.
3. Hva er karakteristisk for deres menighet i forhold til de andre menighetene her i byen?
4. Menigheten har denne visjonen: «*Vi vil være et bibelsk fungerende fellesskap der mennesker kommer nærmere Kristus, nærmere hverandre og nærmere omverdenen*». I hvilken grad vil du si at **visjonen** har vært et viktig redskap for at denne menigheten utvikler seg i ønsket retning?
5. Menigheten har dette **målet**: «**Å kunne se mennesker frelst, fornyet og frigjort til tjeneste**». I hvilken grad vil du si at bevissthet om mål er et viktig redskap for å oppnå ønsket utvikling i denne menigheten?
6. Hvordan forstår dere oppgaven som kirke lokalt? Hvem vil dere samle / betjene? Hvem er målgruppe? Hvordan vil dere nå disse?
7. Har menigheten et geografisk nedslagsfelt/ansvarsområde? Finnes det en definert ansvarsfordeling mellom de lutherske frikirkene i området?
8. Samarbeider menigheten med statskirkemenighetene i området, i tilfelle hvordan og i hvilken grad? Har dere inntrykk av om de setter pris på deres arbeid blant asylsøkerne?
9. Hvilken relasjon har dere med andre kirkesamfunn? Er det et økumenisk samarbeid?
10. Har menigheten en bevisst strategi for å nå visjonen og utvikle seg i ønsket retning? Hvis ja, hvordan er denne formulert?
11. Har menigheten spesielle grupper av personer eller satsningsområder den er spesielt opptatt av? Hvis ja, hvilke grupper, og hvorfor disse? Opplever du at det er bred enighet om disse satsingsområdene/gruppene?
12. Når dukket asylsøkerne opp? Hvilke konsekvenser fikk dette for menigheten?
13. Fokuseres det på integrering/inkludering i forkynnelsen?
14. Tror du engasjementet blant asylsøkere kan skape spenninger i menigheten? Hvorfor/ hvorfor ikke?
15. Har du noe eksempel på at lederne utfordrer vanlige kirkegjengere til ulike oppgaver i gudstjenesten eller til oppgaver i menighetslivet forøvrig?

16. I hvilken grad får du som vanlig kirkegjenger frihet til å gjøre ting de mener er viktig for menigheten?
17. Opplever du som vanlig kirkegjenger ansvar for menighetens utvikling?
18. Er det en annen forståelse av vanlige kirkegjengeres ansvar for det som skjer i menigheten (dens utvikling) her i denne kirken enn i andre menigheter du har gått i? Dersom ja, hva er annerledes, hvorfor er det slik?
19. Hvordan inkluderes barn og unge i menigheten?
20. Er det spesielle tilbud for de eldre i menigheten?
21. Har menigheten definerte misjonsprosjekt i andre land?
22. Oppfattes engasjementet blant asylsøkere og flerkulturelle som en misjonsutfordring for menigheten?
23. Vil du si menigheten har sterk vekt på fellesskapet av de troende ?
24. Kan du gi en karakteristikk av det sosiale fellesskapet i menigheten? Nevn tre nøkkelord?
25. Hva slags folk har blitt rekruttert til menigheten de siste tre årene?
26. Er asylsøkerne en del av menigheten - eller vil du heller si de utgjør et satsningsområde for menigheten? I så fall i hvilken grad er de et satsningsområde? Er de et satsningsområde for hele menigheten?
27. Helt konkret: på hvilken måte, eventuelt på hvilke områder, bidrar de bosatte flerkulturelle og asylsøkerne?
28. Hvordan opplever du det flerkulturelle mangfoldet?
29. Er der noe du opplever som problematisk eller som en belastning når det gjelder utviklingen i menigheten?
30. Hvilken betydning har enkeltpersoner eller ildsjeler for at asylsøkerne blir inkludert i menighetens liv?
31. Omtrent hvor mange i menigheten mener du det er som aktivt engasjert i det flerkulturelle arbeidet?
32. Hva er de engasjert med?
33. Har du selv tatt initiativ til å inkludere asylsøkere og innvandrere i menigheten? Hvorfor - hvorfor ikke?
34. Hva gjør at du valgte denne menigheten?

Forskerspørsmål 2.

Har det faktum at menigheten har inkludert mange flerkulturelle/asylsøkere ført til ny eller endret praksis?

1. I forhold til gudstjenesten.

35. Har gudstjenesten forandret seg på noen måte etter at dere fikk en viss andel flerkulturelle/asylsøkere? Har den f.eks. fått nye musikalske uttrykk? Er forbønn mer sentralt? Gjør dere noe nytt i selve gudstjenesten?

36. Gjør dere noe for å tilrettelegge gudstjenesten for flerkulturelle?

Mht språk Mht Innhold Mht sang, musikk,?

37. Det at gudstjenesten tolkes, har det hatt noen innvirkning på gudstjenesten, i tilfelle hvordan?

38. Har det skjedd noen endring mht. hvilke mennesker som er engasjert i gudstjenesten? Har de som var der fra før beholdt sine oppgaver i gudstjenesten eller fått nye oppgaver?

39. Får nye etnisk norske konkrete oppgaver? I tilfelle ja: Hva slags oppgaver?

40. Er det oppgaver i menigheten som er forbeholdt en spesiell gruppe, for eksempel de etnisk norske?

41. Har innvandrere oppgaver under gudstjenesten?

42. Får innvandrere tildelt oppgaver før eller etter gudstjenesten? Hvorfor/ Hvorfor ikke? Tildeler de seg selv oppgaver før eller etter gudstjenesten?

43. Utfordres asylsøkere til å ta oppgaver i tilknytning til gudstjenesten, for eksempel tekstlesning, bønn, tolking, gjøre klar lokalene, lage kirkekaffe, vaske opp, rydde...

2. I forhold til menighetslivet forøvrig

44. På bakgrunn av opplysninger i menighetsbladet har jeg funnet følgende grupper: Soul Children, Barnegruppe, søndagsskole, FRIK ungdomsgruppe, håndarbeidskafe, onsdagsmøtene + et visst antall vekstgrupper. Kjenner du til andre grupper eller gruppedannelser i menigheten?

45. Har der oppstått nye arbeidsgrener eller grupper i menigheten der de flerkulturelle er med, i løpet av de siste tre årene? Hvem er deltakere på disse nye gruppene?

46. Har asylsøkere og flerkulturelle spilt en rolle som pådriver for at menigheten har fått nye arrangementer?
47. Er det kommet i gang nye måter å gjøre ting på eller være sammen på (felleskapsformer) i menighetslivet forøvrig, utenom gudstjenesten, de siste tre årene?
48. Dere har kirkekaffe hver søndag etter gudstjenesten. Har frekvensen på kirkekaffe økt? Har kirkekaffen endret karakter på noen måte de siste tre årene?
49. Deltar du vanligvis på kirkekaffen?
50. Dere har hatt personer i kirkeasyl over lengre tid. Har det endret dine holdninger til mennesker fra andre kulturer og land?
51. Hva er inkluderingen av flerkulturelle og asylsøkere i menigheten de siste tre år et resultat av? Hvorfor skjer det akkurat her? Vektlegg årsakene. Hva er viktigst?