

NAVN: TORMOD WISTH

AVH501 – Masteravhandling (30ECTS)

Master i Kristendomskunnskap

Høst 2010

”Hvilke etiske utfordringer er spesielt viktig for ledere i pinsebevegelsen? Og hvordan kan disse utfordringene løses slik at pinsebevegelsen kan forbli et godt og viktig virkemiddel for å bygge Guds rike?”

Veileder: Professor, dr. theol. Gunnar Harald Heiene

Det Teologiske Menighetsfakultet

Forord

Proessen med å skrive en masteroppgave har vært en blanding av både glede og frustrasjon. Glede fordi jeg først og fremst sitter igjen med en følelse av å ha gjort noe jeg alltid har hatt lyst til, nemlig å skrive en oppgave om noe som jeg virkelig bryr meg om, etisk lederskap i pinsebevegelsen. Dette har gitt mersmak så kanskje jeg en dag kommer til å skrive en bok om temaet. Frustrasjon fordi oppgaven alltid ligger i bakhodet og murrer selv når man prøver å gjøre noe helt annet.

Jeg ønsker her å takke noen som har hjulpet meg slik at det virkelig har vært en glede å skrive denne oppgaven. Her må min eminente veileder Gunnar Harald Heiene nevnes. Jeg må takke for gode og svært nyttige tilbakemeldinger og fordi han gav av sin visdom slik at jeg fant inspirasjon til å se på ulike etiske utfordringer. Jeg ønsker også her å nevne min tidligere lærer på Det Teologiske Menighetsfakultet Terje Hegertun som i sin undervisning viste betydningen av etisk lederskap i pinsebevegelsen.

Ellers må jeg komme med en takk til ledere i pinsebevegelsen som også har kommet med gode råd og veiledning mens jeg har jobbet med denne oppgaven. La meg her nevne Merete Hamran og Kirsti Gunnestad. Min personlige dataguru Frode Dahlum må heller ikke glemmes, takk for alt uvurderlig hjelp. Til slutt må jeg takke min familie som har godtatt at jeg har isolert meg fra omverden for å skrive denne oppgaven. Er evig takknemlig til dere alle.

Heimdal. 15. November. 2010

Tormod Wisth

Sammendrag

I dagens samfunn er etiske utfordringer i lederskap et viktig tema i samfunnet generelt, men ikke minst i kristne sammenhenger. Man trenger ledere som er bevisste på å leve opp til de etiske ideal som er nødvendig for å bygge tillitt og respekt for slik å skaffe sunne og gode organisasjoner og menigheter.

Problemstillingen som denne oppgaven bygger på er ”hvilke etiske utfordringer er spesielt viktig for ledere i pinsebevegelsen? Og hvordan kan disse utfordringene løses slik at pinsebevegelsen kan forbli et godt og viktig virkemiddel for å bygge Guds rike?”

Pinsebevegelsen har sine etiske utfordringer, men disse er kanskje ikke så godt belyst for medlemmer i bevegelsen selv. Det kan også virke som pinsebevegelsen har fått et litt dårlig omdømme utenfor selve bevegelsen.

Noen av de utfordringene som omhandles i denne oppgaven er eksempelvis seksuell umoral, ledere som setter seg selv foran menigheten, økonomisk umoral og ikke minst utfordringer knyttet til kvinnesynet. For bevegelsen vil det være viktig å ta tak i etiske utfordringer slik at bevegelsen kan fortsette med å være en godt og viktig virkemiddel for å bygge Guds rike, noe som er vanskelig om bevegelsen blir forbundet med dårlig etisk lederskap. Oppgaven inneholder også hva som kjennetegner en god leder i pinsebevegelsen. Her vil karisma, integritet og ikke minst stabilitet spille en viktig rolle. Dette er karaktertrekk som er avgjørende for at det skal være en tillitsfull relasjon mellom ledere og menighet.

Innholdsfortegnelse

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | Innledning..... | 1 |
| 1.1 | Hvorfor valgte jeg å skrive en oppgave om etisk lederskap?..... | 1 |
| 1.2 | Tema og problemstilling | 2 |
| 1.3 | Metode og litteratur | 3 |
| 1.4 | Hva skal jeg ta for meg i denne oppgaven? | 4 |
| 1.5 | Mål med oppgaven..... | 6 |
| 1.6 | Begrunnelse av etikk..... | 6 |
| 2 | Hvilke etiske utfordringer er spesielt aktuelle?..... | 8 |
| 2.1 | Faren for at lederen setter seg selv foran menigheten | 8 |
| 2.1.1 | Utbredelse..... | 8 |
| 2.1.2 | Årsaker | 8 |
| 2.1.3 | Virkning på mennesker, menighet og lederen selv | 9 |
| 2.1.4 | Etisk og bibelsk vurdering..... | 10 |
| 2.2 | Faren for at penger og mammon blir det sentrale..... | 14 |
| 2.2.1 | Utbredelse..... | 14 |
| 2.2.2 | Årsaker og konsekvenser for de berørte..... | 14 |
| 2.2.3 | Etisk og bibelsk vurdering..... | 15 |
| 2.3 | Seksuell umoral | 16 |
| 2.3.1 | Utbredelse..... | 16 |
| 2.3.2 | Årsaker | 16 |
| 2.3.3 | Etisk og bibelsk vurdering, og konsekvenser for de berørte | 19 |
| 2.4 | Mangel på likestilling mellom kjønnene | 22 |
| 2.4.1 | Definisjon | 22 |
| 2.4.2 | Utbredelse og historie..... | 22 |
| 2.4.3 | Årsaker og konsekvenser av gjeldene praksis | 23 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.4.4 | Etisk og bibelsk vurdering..... | 25 |
| 3 | Hva kjennetegner en god og etisk leder i pinsebevegelsen?..... | 29 |
| 3.1 | Bibeltro og et ønske om å leve mest mulig lik Jesus Kristus | 29 |
| 3.1.1 | Kjennetegn på en god etisk leder | 29 |
| 3.1.2 | Viktigheten av å være en tjenende leder..... | 31 |
| 3.1.3 | Hva driver og motiver en god etisk leder..... | 31 |
| 3.1.4 | Etisk og bibelsk vurdering..... | 32 |
| 3.2 | Viktigheten av samfunn med dem man leder og et ønske om å føre fram nye ledere..... | 35 |
| 3.2.1 | Lede etter Jesus eksempel | 35 |
| 3.2.2 | Viktigheten av å ha samfunn med dem man leder..... | 35 |
| 3.2.3 | Ønske om å få fram nye ledere | 36 |
| 3.2.4 | Konsekvenser av at man kan lytte og jobbe med andre og å få fram nye ledere | 39 |
| 3.2.5 | Etiske og Bibelske konsekvenser | 40 |
| 3.3 | Integritet og stabilitet er like viktige som karisma | 43 |
| 3.3.1 | Viktighet og farer med de karismatiske gaver..... | 43 |
| 3.3.2 | Betydningen av integritet og stabilitet | 45 |
| 3.3.3 | Måtehold til rusmidler | 46 |
| 3.3.4 | Bibelsk og etisk drøfting..... | 47 |
| 3.4 | En kombinasjon av kunnskap og åndelig veiledning | 49 |
| 3.4.1 | Betydningen av åndelig veiledning | 49 |
| 3.4.2 | Betydningen av kunnskap | 50 |
| 3.4.3 | Faren for status quo..... | 51 |
| 3.4.4 | Konsekvenser for mennesker og menighet..... | 52 |
| 3.4.5 | Bibelsk og etisk vurdering | 53 |
| 4 | Hvordan kan pinsebevegelsen møte aktuelle utfordringer..... | 55 |
| 4.1 | Mangel på offisiell utdanning..... | 55 |
| 4.1.1 | Hvem kan bli ledere i pinsebevegelsen..... | 55 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1.2 | Er offisiell utdanning vanlig og ønskelig?..... | 55 |
| 4.1.3 | Verdien av offisiell utdanning og hva bør man lære i utdanningen? | 57 |
| 4.1.4 | Etisk og bibelsk vurdering..... | 58 |
| 4.2 | Hvilke konsekvenser bør dårlig etisk lederskap få?..... | 59 |
| 4.2.1 | Utbredelse..... | 60 |
| 4.2.2 | Bør uetisk handling få en konsekvens? | 60 |
| 5 | Avslutning..... | 62 |
| 5.1 | Ledere som setter seg selv først..... | 62 |
| 5.2 | Hva kjennetegner en god etisk leder..... | 64 |
| 5.3 | Offisiell utdanning og dårlig etisk lederskap må få konsekvenser | 66 |
| 5.4 | Mitt ønske for pinsebevegelsens framtid | 67 |
| | Litteraturliste..... | 69 |

1. Innledning

1.1 *Hvorfor valgte jeg å skrive en oppgave om etisk lederskap?*

Når jeg skulle velge tema for masteroppgaven var valget svært enkelt. Ledere som ikke prøver å være etisk bevisste har alltid gjort meg trist og litt motløs, uansett om det er i politikken, idretten eller i kristne sammenheng. Selv har jeg alltid prøvd å leve slik at jeg skal være i en kontinuerlig prosess for å være en god etisk person. Om jeg har lyktes er derimot en helt annen sak. Men hva med etisk lederskap i pinsebevegelsen? Fra min erfaring er etisk lederskap en tabu sak her og jeg har aldri hørt ordene ”*etisk lederskap*” fra talerstolen. Det virker som om det i pinsebevegelsen er en forventning og praksis mot å sette spørsmål om det lederskapet gjør er etisk korrekt.

Det som også har overasket meg i mitt personlige liv er det som etter min oppfatning er en mangel på etisk bevissthet hos ledere i pinsebevegelsen. Når man hører om ledere som klår på jenter under atten år, uten deres samtykke, eller på ledere som har brukt mennesker som en ressurs for seg selv i stedet for å gi dem de leder en mulighet til å lykkes som ledere i Guds rike, eller ledere som har løyet eller gjort profitt for egen vinning og slik såret andre mennesker, blir man litt motløs og oppgitt over at det er disse menneskene som skal lede de kristne. Jeg har også oppdaget at slike problem ikke bare er et norsk fenomen, men også internasjonalt. Dette så jeg da jeg hadde praksisperiode i en menighet i Australia. En av lederne jeg møtte der løy om at han var kreft syk for slik å skaffe penger og sympati til seg selv. Slik jeg ser det er slike historier forkastelige. Jeg har sett hvordan slike uetiske ledere har starte en prosess hos mange mennesker som har ført til at de har mistet all tiltro til menighet og kanskje også til Gud. Dette er selvsagt utilgivelig.

Det er dette som har gitt meg inspirasjon til å skrive denne oppgaven, for det må ikke være slik at ledere i en bevegelse som skal være et kraftig virkemiddel for Guds rike er en bevegelse som godtar det som er uetisk og galt. Det må likevel sies at jeg også har møtt mange etiske gode ledere i pinsebevegelsen som har vært en stor inspirasjon for meg. Her ønsker jeg kort og nevne mine tidligere pastorer Karl Axel Mentzoni, Arve og Kirsti Gunnestad og ikke minst familien Blessitt med de tre pastorene Joshua, Arthur og Joel og deres hustruer.

1.2 Tema og problemstilling

I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på etiske problemer i pinsebevegelsen. Det vil si områder der ledere i pinsebevegelsen har spesielle etiske utfordringer. Dette kan være utfordringer som alle ledere kommer opp i, men det kan også være etiske problemer som er litt mer spesielle for ledere i pinsebevegelsen.

I oppgaven vil jeg snakke mye om det å være en leder og lederskap. Jeg ønsker derfor å definere ordet lederskap. Det som i denne oppgaven menes med lederskap er *”relasjonen mellom de som ønsker å lede og de som velger og bli ledet”*. Lederen er da selvsagt den som ønsker å lede (Kouzes, James M og Posner, Barry Z *”Leadership the Challenge”* 2004:119).

Med etikk mener jeg de moralske prinsippene og verdiene som det bør forventes at alle mennesker innenfor en gitt trosretning må godta som gjeldene. Om man da ønsker å leve etisk vil det si at man ikke skader eller utnytter andre mennesker på noen som helst måte (Kelly, Charles. *”Accountability to the Fellowship” ”The Pentecostal Pastor”*.2006: 324).

Når man skal definere hva som menes med etisk lederskap velger jeg å følge linjen til Gary Yukl som har spesialisert seg på lederskap i organisasjoner. Han sier at etisk lederskap handler om *”de motivene vi har og de handlingene vi gjør.”* Her kommer ting som ærlighet og rettferdighet inn. Og ikke minst om lederen er til å stole på, altså at han vil de han leder godt. I tillegg er det viktig at lederen går foran som et eksempel på hvordan man skal lede etisk korrekt og å vise hvilke verdier som er etisk gode (Yukl, Gary *”Leadership in Organizations”*, 2010: 330).

Det som dessverre er faren når det kommer til etisk lederskap i pinsebevegelsen er at man kanskje ikke er flink nok til å være etisk bevisst før en skade oppstår. Det er ofte først da man setter seg ned og tenker over hva som er rett og galt, og hvordan man lever og formidler hva som er god etikk (Kouzes og Posner, 2004:13). Problemet er at når en leder først har begått en etisk feil så er det svært sannsynlig at denne feilen også har ført til at mennesker har blitt såret og i verste fall kan det føre til at mennesker faller fra troen på Jesus Kristus. Det er derfor jeg i løpet av denne oppgaven vil prøve å vise hvilke etiske utfordringer som er spesielt aktuelle innenfor pinsebevegelsen.

For meg kan det virke som mennesker innenfor bevegelsen ser på pinsebevegelsen som en god etisk organisasjon, mens media og mennesker utenfor bevegelsen forbinder

pinsebevegelsen med svært tvilsom etikk. I tillegg har jeg som sagt selv sett både negative og positive sider med pinsebevegelsen og den rådende etikken hos noen av lederne i bevegelsen.

Det er derfor viktig at det rettes fokus på det som blir min problemstilling for oppgaven, altså: *”Hvilke etiske utfordringer er spesielt viktig for ledere i pinsebevegelsen? Og hvordan kan disse utfordringene løses slik at pinsebevegelsen kan forbli et godt og viktig virkemiddel for å bygge Guds rike?”*

Det å se på etiske utfordringer er viktig slik at de etiske fallgruvne blir kastet lys over, slik at ledere i bevegelsen tar etiske utfordringer på alvor. Bare slik kan man hindre at mennesker blir såret og at media og mennesker utenfor pinsebevegelsen ikke har assosiasjoner til dårlig etikk når de tenker på pinsebevegelsen. Og bare ved å ta disse etiske utfordringene på alvor kan pinsebevegelsen sikre sin framtid ved at den forblir et godt og viktig virkemiddel når det kommer til å bygge Guds rike på jorden.

1.3 Metode og litteratur

Siden jeg har valgt å skrive en oppgave etter hermeneutisk variant har jeg ikke selv drevet med innhenting av data. Det hadde egentlig vært interessant å gjøre datainnsamling om etisk lederskap i pinsebevegelsen, men jeg har valgt å bruke litteratur produsert av andre som utgangspunkt for denne oppgaven. Dette har vært praktisk fordi det finnes mange bøker og artikler som omhandler etiske perspektiver i lederskapsteori, både i sekulære og kristne miljøer. Jeg ser likevel for meg at det senere kan være interessant å skrive en bok der jeg bygger videre på denne oppgaven, samtidig som jeg også har med egne empiriske data.

Når jeg skulle starte med å samle inn stoff til denne oppgaven tok jeg kontakt med min veileder Gunnar Heiene og en av mine tidligere lærer på Det Teologiske Menighetsfakultetet Terje Hegertun. De gav meg flere gode tips. I tillegg brukte jeg tid til å søke på ”Bibsys” og på ”Amazon” der de gav meg flere gode ideer på hvilken litteratur jeg kunne bruke. Som supplement til dette brukte jeg bøker og artikler jeg tidligere har lest.

Når jeg skal nevne noen av den viktigste litteraturen jeg har brukt bør Gary Yukl og hans bok *“Leadership in Organizations”* nevnes. Boken er en sekulær bok om de fleste perspektivene man finner i lederskap. Her spiller også de etiske aspektene en stor rolle. Yukl er god til å vise hva som kjennetegner en god etisk leder og han advarer mot hvilke konsekvenser uetisk lederskap vil føre til.

Når det kommer til bøker som er skrevet av og for pinsevenner finner jeg boken ”*The Pentecostal Pastor*” svært viktig. Boken er riktignok ikke skrevet først og fremst med tanke på etikk, men har likevel aspekter som er svært relevant her. Det bør også nevnes at boken er skrevet av mange forskjellige ledere, hvor hver leder tar for seg viktige temaer som eksempelvis ”*det å forholde seg til forandringer*” og ”*ansvarlighet for fellesskapet*”. Boken har likevel sine svakheter i at den er veldig farget av at den er skrevet av og for mennesker i pinsebevegelsen. Dette har ført til at man kanskje ikke er kritisk nok til etiske utfordringer i bevegelsen. Men også dette er interessant og blir med på å belyse bevegelsens etiske tanker.

Jeg vil også kort nevne at jeg til denne oppgaven brukt en del litteratur av Jack Hayford som ser på dagsaktuelle problemer i lederskapet i pinsebevegelsen. Det som er spesielt med Hayford er at han er flink til å vise at selv om pinsebevegelsen har noen etiske problemer som den må ta på alvor, er den en god og viktig bevegelse. Han viser hvordan bevegelsen kan komme seg ut av problemene og ikke bare skyve dem under teppet.

1.4 Hva skal jeg ta for meg i denne oppgaven?

Jeg vil først se på utfordringer med ledere som setter seg selv foran menigheten. Det finnes dessverre ledere som er mer opptatt av at de selv skal lykkes enn menighetens eller organisasjonens beste. Dette er ledere som ofte ønsker blind lydighet fra dem de leder uten å gi noe tilbake (Bass, Bernard M og Steidlmaier, Paul “*Ethics, character and authentic transformational leadership behaviour*” *The Leadership quarterly “ an international journal of political social and behavioural science 10, nr 2”*. 1999: 199). I løpet av oppgaven vil jeg se på faren med slike ledere og prøve å forklare hvorfor de velger å lede uetisk, og samtidig vise hvordan det er ønskelig og bibelsk korrekt å lede slik at man som leder setter menighet eller organisasjon og ikke minst mennesker foran seg selv.

Jeg vil også se på de økonomiske aspektene med etisk lederskap. Hvorfor vil noen mennesker stjele fra Gud? Og er det slik at man i pinsebevegelsen gjør forskjell på mennesker fordi man mener at rike er verd mer en fattige? Jeg vil også se om det er en usunn holding i bevegelsen der man ser på rikdom som det samme som suksess i Guds rike.

Andre etiske utfordringer som man finner i pinsebevegelsen er faren for at ledere begår seksuell umoral. Jack Hayford sier vi er inne i en krisetid i kristent lederskap fordi ledere hopper inn og ut av ekteskap (Hayford,Jack ”*Don't Marriage Vows Matter Anymore?* ” ”

Charisma Magazine”. 2009). Jeg vil i denne oppgaven finne ut hvorfor det er slik, men også se på hva som kan gjøres for å hindre denne trenden. Jeg vil kort komme inn på en teori om hvorfor karismatiske ledere kan være mer utsatt enn andre ledere for å begå seksuell umoral.

Den siste etiske utfordringen jeg vil ta opp er forskjellen mellom kjønn. Er det sunt at det finnes så få kvinnelige hovedpastorer i pinsebevegelsen? Er det forventet at kvinner skal tie i menigheten og bare bry seg om å se vakker ut, og ta seg av det ”sterke kjønn”? Om det virkelig er slik - er dette bibelsk korrekt?

Under hver av disse etiske utfordringene vil jeg se om gjeldene holdning og praksis vil få betydning for pinsebevegelsens framtid som et godt og viktig virkemiddel for å bygge Guds rike.

Jeg vil deretter gå gjennom hva som kjennetegner en god og etisk leder. Her vil jeg fokusere på evner som det å lytte til andre mennesker, og ikke minst betydningen av samarbeid. Her vil jeg eksempelvis belyse hvorfor det var viktig for Jesus å ha sine tolv disipler. Det var ikke først og fremst for disiplenes del, men fordi Jesus trengte dem. Så hvorfor trengte den levende sanne Gud tolv ulærte mennesker rundt seg?

Betydningen av integritet, stabilitet og karisma er også svært sentralt for ledere i pinsebevegelsen. Om ledere i pinsebevegelsen mangler karisma har jeg vanskelig for å se for meg at bevegelsen kan opprettholdes. Men dette er også svært vanskelig uten ledere med integritet og stabilitet. Jeg vil se hva ledere må gjøre for å være ledere som har integritet og stabilitet som sine kjennetegn. Kan dette føre til at ledere må be om unnskyldning når de gjør feil? Og kan en leder bruke rusmidler som alkohol og fremdeles være en leder som man forbinder med integritet og stabilitet?

Videre vil jeg se om det er et problem at det ikke finnes en regel om at alle ledere i bevegelsen har en teologisk utdanning? Kan det være fordeler med at det ikke er krav om en offisiell utdanning?

Det siste jeg vil ta opp i hoveddelen er spørsmålet om det bør være større konsekvenser når en leder i bevegelsen begår svært uetiske handlinger. Er det greit at en leder ødelegger andre mennesker ved løgn eller ved å stjele penger, for siden å komme tilbake i tjeneste? Er det slik at det er nok at Gud tilgir og at Guds kjærlighet er så stor at vi må gi lederen en ny sjanse,

eller bør man heller si at det er bedre at denne personen blir nektet å fortsette som leder og at det blir gjort klart at det ikke er noen menneskerett å være en leder i pinsebevegelsen?

I avslutningen vil gå igjennom det jeg har drøftet i hoveddelen, men jeg vil samtidig rette et større fokus på hva de etiske utfordringene og konsekvenser av dårlig etikk vil ha for pinsebevegelsens framtid om den ønsker å forbli et godt virkemiddel for å bygge Guds rike.

1.5 Mål med oppgaven

Tanken bak oppgaven er rett og slett og sette lys på etiske problemer i pinsebevegelsen. Siden jeg selv er glad i bevegelsen, da den i utgangspunktet er svært bibeltro, er det vanskelig for meg å akseptere at det skal være slik at det finnes noen ledere i bevegelsen som handler uetisk og dermed ødelegger og bruker andre uskyldige mennesker til egen vinning. Jeg har personlig sett ledere såre og skade andre mennesker med fullt overlegg. Dette er etter min mening forkastelig og uakseptabelt. Det er derfor jeg skriver denne oppgaven. Jeg ønsker å skrive en oppgave som skal være med å kaste lys over det å skape gode etiske handlinger og hindre uetiske handlinger.

1.6 Begrunnelse av etikk

I denne oppgaven vil det først og fremst være naturlig å begrunne etikken fra et internt kristent normgrunnlag, selv om det også er mulig å begrunne etikken både fra menneskelig fornuft og erfaring. Når man snakker om intern begrunnelse av etikk vil det si at man finner begrunnelsen for kristen etikk innen den kristne tro. I kristen etikk må det finnes visse forutsetninger for at den skal kunne begrunnes. Blant annet må det være klart hvilke ideer som ligger til grunn i etikken. For å kunne begrunne etikken er det nødvendig å kritisk bedømme og diskutere etikken slik at den blir mer velbegrunnet (Asheim, Ivar *”Mer Enn Normer”*. 1994:155).

Det viktigste i kristen etisk begrunnelse er at den er begrunnet ut i fra Bibelen. I Bibelen finnes det etisk veiledning til menneskene i den forstand at det er direkte tale fra Gud. Slik som at Gud sier ”så sier Herren” eller ” jeg er Herren din Gud” (Asheim,1994:168). Et eksempel på en slik etisk regel er ” *du skal ikke ha andre guder enn Meg*”(2.Mos.20.1-3). Det finnes også mer generell veiledning som ikke stammer direkte fra Gud, men som hjelper menneskene til å leve et godt etisk korrekt liv. Dette kan være råd fra Salomos ordspråk om hvordan man skal leve, og ikke minst den gyldne regel som sier at ”*alt vi ønsker at andre skal gjøre for oss må vi gjøre for dem*” (Østnor, Lars *”Etisk tenkning*, 2007:138). Det er altså all

etikk i bibelen som til sammen gir oss den kristne etikk. Denne etikken tar utgangspunkt fra troen på Gud, og på Guds åpenbaringer i bibelen om hans vilje for menneskene. Siden Guds vilje for menneskene er god er det disse grunnleggende etiske retningslinjene som tar for seg de viktigste etiske dilemmaene for menneskene, slik at menneskene vil få en god livsførsel. Men bibelen tar også opp etikken i menneskenes daglige liv i saker om hva som er rett og galt, og hva som er en klok livsførsel (Asheim1994:168).

2 Hvilke etiske utfordringer er spesielt aktuelle?

Jeg vil i denne delen av oppgaven ta for meg hvilke etiske utfordringer som er spesielt aktuelle for pinsebevegelsen. Jeg vil først se på ledere som setter seg selv foran menigheten. Videre vil jeg se på faren for at penger og mammon bli det sentrale. Seksuell umoral er også et tema der flere ledere i pinsebevegelsen har falt i synd, jeg vil derfor se nøye på dette temaet. Jeg vil avslutte denne delen av oppgaven med å se på forskjellen mellom kvinner og menn når det kommer til lederskap i pinsebevegelsen.

2.1 Faren for at lederen setter seg selv foran menigheten

2.1.1 Utbredelse

I dagens samfunn har det kommet en kultur der den vanlige mann ofte ikke lenger føler han kan stole på sine ledere. Mye av dette skyldes at ledere har sviktet i sin oppgave. Dette gjelder også pinsebevegelsen. For mange er det ikke lenger en overraskelse når de leser i aviser om ledere som har falt i synd og brutt tilliten til dem han leder. Slik burde det selvsagt ikke ha vært. Kristne ledere burde stått fram som ledere som gav et alternativ til dårlig moralske ledere (Heuser, Roger og Klaus, Byron. "Charismatic leadership theory a shadow side confessed" *Pneuma* "The journal of the Society for Pentecostal Studies 20. Nr 2. 1998:161). Det er jo tross alt slik at ledere i pinsebevegelsen skal være styrt av Guds ånd, slik at alle deres lederhandlinger gjøres etter Guds vilje, men man kan vel trygt si at realiteten dessverre ikke er slik (Heuser og Byron, 1998: 174).

Enda verre er det at enkelte av bevegelsens ledere har vært å regne som autoritære ledere som bare er opptatt av egen makt. Dette er ledere som i verste fall omtaler dem de leder på følgende måte "we own you but don't worry, we will take care of you" (Heuser og Byron, 1998: 172). Det sier seg selv at en slik holdning blir helt feil. Ingen ledere eier dem de leder. Disse lederne mener at dem de leder bare skal holde munn og gjøre det de får beskjed om. Slik blir de som går i menigheten en resurs som bare er til for å brukes etter leders ønsker og behov (Heuser og Byron, 1998: 173).

2.1.2 Årsaker

Ifølge den kristne teologen Roger Heuser er flere ledere mer opptatt av den makten de besitter som ledere og redselen for å miste denne, enn tanken på det som er menighetens beste (Heuser og Byron 1998:170). Derfor advarer Hauser mot pinsekarismatiske ledere som bruker argumenter som at lederne vet best siden de er Guds salvede, og ledere som bruker profetier

som passer dem selv best. Ofte starter slike profetier med ”så sier Herren”. Dessverre er ikke dette alltid Herrens ord, men lederens ord. Hauser mener at ledere kan bruke disse virkemidlene for å opprettholde situasjonen i menigheten (Heuser og Byron, 1998:170).

Mange ledere lever dessuten etter et ideal der det handler om å komme seg opp og frem, og vise seg fram som stor i øynene hos andre mennesker. For pinsekarismatiske ledere blir da en etisk utfordring å unngå fristelser som å klatre til høye stillinger i menigheten før man er klar for det. En høy stilling gir ofte stor respekt hos medlemmene i menigheten, i tillegg kommer makt og ære i det å inneha en slik viktig posisjon. Shawchuck og Heuser mener at det er menneskelig å være opptatt av å være stor i andre menneskers øyne, men at det da er ekstra viktig å legge vekt på å være fattig i ånden. Når Jesus snakker om det å være fattig i ånden (Matt 5.3), er det her snakk om fattigdommen i ånden som en velsignelse til den troende (Shawchuck, Norman og Roger Heuser ”*Leading the Congregation*” 1993: 33). Det å være fattig i ånden betyr at lederen kan fokusere på det som er viktig, nemlig å lede mennesker nærmere Jesus i stedet for å ha fokus på at han selv skal være stor i andre menneskers øyne. Det å være fattig i ånden er motsetningen til det å sette seg selv høyt, og slik er det å være fattig i ånden et himmelsk prinsipp som står i motsetning til ønsket om makt og ære fra andre mennesker (Shawchuck og Heuser, 1993: 33).

2.1.3 Virkning på mennesker, menighet og lederen selv

En leder som ikke har integritet, stabilitet og setter seg selv foran menigheten vil fort prøve å få dem han leder inn i en eventyrverden. I dette eventyret er han den ”gode hyrde” som må ta beslutninger alene. Dette er beslutninger som egentlig hadde trengt en grundig gjennomgang av flere ledere, samt god kommunikasjon med alle dem han er leder for. Problemet er ikke bare at lederen sier at det er best at han tar ”byrden” med å ta viktige avgjørelser alene, men at han faktisk tror at han vet hva som er best for alle. Det kan nesten virke som om slike ledere ser på seg selv som ”små guder” som vet hva som er best for alle dem de leder. Det er også slik at når en avgjørelse er tatt så forventes blind lydighet selv om avgjørelsen ødelegger for flere av etterfølgerne. Slike ledere ser man gjerne ”gråter av sorg” når disse menneskene blir såret. Dette er ikke fordi de innser at de har utnyttet disse menneskene, men mer et skuespill for å vise at de føler med dem de leder. Det er vanlig at slike ledere ber om at vi skal ”stole på dem”, men ledere uten integritet og stabilitet skal man ikke stole på (Bass og Steidlmaier, 1999: 187). Slike ledere vil hele tiden prøve å lure dem de leder. En måte å oppnå dette på er å snakke om hvor viktig det er å dele på makt og at alle har stor betydning i menigheten. Men

om ord ikke blir til handling blir de nettopp bare ord og er uten betydning. Bernard Bass beskriver slike ledere som ”*kapteiner som seiler under falskt flagg*” ved at de sier de jobber for en ting, men gjør noe helt annet (Bass og Steidlmaier, 1999: 188).

Når uetiske ledere møter motgang er det også vanlig at de velger å skyldes på andre enn seg selv. Dette er ofte folk som har snakket i mot dem, men det kan også være andre som de har samarbeidet med. Når andre mennesker derimot lykkes er det vanlig at slike ledere tar æren for deres arbeid. Dermed blir det slik at alt som lykkes blir noe som reflekteres med lederen, mens alt som ikke lykkes legges over på andre (Bass og Steidlmaier, 1999: 188). For mennesker som ikke er observante eller som ikke reflekterer over faren med slike ledere kan det fort hende at slike uetiske ledere virker som smarte, suksessrike personer med en sterk og god karisma. De ser dem ikke som de virkelig er, nemlig ledere som utnytter, skremmer og frustrer mennesker for egen vinning, selv om de påstår at alt de gjør er for menighetens eget beste (Bass og Steidlmaier, 1999: 189). Målet til slike ledere er alltid å virke som en frelser som redder dem han leder fra alt det onde som er årsaken til at ting ikke lykkes. Det onde her er mennesker som mener det som er ”galt” i motsetning til det ”riktige” som det lederen selv mener. Bernard Bass sier det godt når han sier at ”*slike ledere er som helgener på utsiden, mens de i virkeligheten er forrederiske som djevler*” (Bass og Steidlmaier, 1999: 190). Det kan også nevnes at ledere som setter seg selv foran menigheten har lettere for å skyldes på demoniske krefter og tidligere ledere for slik å dekke over egen inkompetanse.

2.1.4 Etisk og bibelsk vurdering

Det er svært uetisk av en leder å komme med falske profetier som er diktet opp fordi lederen ønsker å få igjennom sine egne ønsker. Disse falske profetiene blir å regne som ren løgn. Enda verre er det at man sier at det er Guds ord, siden Guds ord har stor autoritet hos de menneskene som denne lederen leder. Bibelen gjør det også klart at man ikke skal misbruke Guds navn (2 Mos 20,7), og at man ikke skal lyve (3 Mos 19,11).

Patrick Lencioni sier i boken ”*Leadership the challenge*” at en leder som virkelig ønsker å lykkes må være villig til å bli ydmyket og tåle virkelig smerte. Ja, han sier at om man virkelig ønsker å bygge Guds rike for Gud og ikke gjøre ting for seg selv, må en god etisk leder være villig til å tåle fysisk smerte, ydmykelse og det å bli avvist av dem han er glad i (Lencioni, Patrick, ”*Reflections on challenge the process*” *Leadership the Challenge*, 2004: 72). Dette er selvsagt satt på spissen, men Lencioni følger opp med å stille noen gode spørsmål enhver

god etisk leder bør stille seg selv ”*Who I’m I really serving?*” og ”*I’m I ready to suffer*” (Lencioni, 2004: 72). Lencioni mener nok her at en god etisk leder hele tiden må stille seg spørsmålet om han virkelig tjener Gud eller seg selv. Om svaret er at man virkelig tjener Gud så vil man også være klar til å lide på alle mulige måter for Gud og Guds rike. Det blir da nødvendig for en leder i pinsebevegelsen å spørre seg selv om man virkelig er klar for å lide fysisk og psykisk for å lede Guds rike. Om svaret på dette er nei, tyder nok dette på at lederen setter seg selv først og ikke Gud.

Det er her viktig å minnes at det var gjennom den mest ydmykende form av smerte at Jesus virkelig reddet menneskene fra den evige fortapelse. Han ble pisket, slått, hånet, spyttet på og avledd foran alle han kjente, men det var igjennom denne uselviske handlingen og disse ydmykelsene at Jesus forandret verden for alltid (Lencioni, 2004: 76). Likeledes har mange mennesker ofret mye, blitt vannæret og drept for sin tro og sine kristne gjerninger. Ofte har ikke disse menneskene fått anerkjennelse eller status før etter sin død, eller kanskje har de ikke fått anerkjennelse i det hele tatt. Men de har gjort et arbeid for Guds rike som har båret frukt for senere generasjoner. Så blir spørsmålet hvorfor godtar kristne ledere slike farer og smerter? Svaret er nok så enkelt som at slike ledere vet at de først og fremst jobber for å hjelpe mennesker og for å bygge Guds rike, ikke for egne personlige vinninger (Lencioni, 2004: 77).

Det er Gud som skal være i fokus, ikke lederen selv. Derfor må ledere i pinsebevegelsen vise at de er villige til å tåle ydmykelse, fattigdom, til og med sette personlig sikkerhet i fare fordi de jobber for en større hensikt. På denne måten kan lederen la Guds rike få muligheten til å vokse. En god etisk leder i pinsebevegelsen vil få glede av å se hvilke resultater dette bringer til mennesker både nå og til ettertiden. Slike ledere er alt annet enn selvopptatt og opptatt av egen vinning, det er dem de leder og Guds vilje som er det viktige, ikke de selv (Kouzes og Posner, 2004:124). Personlig tror jeg at ledere som har en slik holdning vil få flere mennesker som ønsker å følge dem. Mennesker setter pris på og stoler på ledere som ofrer noe og som ikke bare er opptatt av seg selv og egen person (Kouzes og Posner, 2004:125). De fleste ønsker en leder som er der for dem og som deler deres smerter og sorger, altså personer som forstår deres virkelige problemer. Ikke ledere som lever i en annen virkelighet i forhold til de han leder. Når ledere virkelig lever slik, på en uselvisk måte og har de han leder som hovedfokus, vil det føre til at lederen virkelig vil få troverdighet og kjærlighet av dem han

leder. Troverdighet og kjærlighet fra de han leder er i mine øyne en nødvendighet for å være en god leder i pinsebevegelsen.

Lencioni sier også at mange av dagens kristne ledere er for fokusert på at de selv skal lykkes og bli store ledere. Slik får mange ledere bevisst eller ubevisst fokuset bort fra Gud og over til fokus på seg selv. Disse lederne ønsker kanskje å gjøre store forandringer i verden, men problemet er ofte at årsaken til at de ønsker å forandre verden er at de ønsker fokus på sitt eget arbeid og sitt eget navn, i stedet for at de ønsker en forandring som er til det beste for Guds rike (Lencioni, 2004: 72). Denne faren er også reel for dagens ledere i pinsebevegelsen. De ønsker å forandre ting til det bedre, men fokuset blir i denne prosessen borte fra Gud og over på seg selv. Dette er en reel fare som ledere i pinsebevegelsen står ovenfor fordi andre vurderer dem ut fra de oppgaver de gjør. Dette kan føre til at de fokuserer på egne oppgaver og ikke Guds oppgaver. Med andre ord er det fort gjort og sette seg selv foran Gud selv om intensjonene på arbeidet er gode.

Ett eksempel på hvordan en leder har valget mellom å sette seg selv først eller virkelig sette Guds rike først finner vi i den pinsekarismatiske lederen Arthur Blessitt sin bok *"The man with the cross"*. Selv om Arthur Blessitt er en kjent leder i pinsebevegelsen har han flere ganger i sitt liv hatt valget om han ønsker å hvile på sine tidligere meritter som en evangelist som har reist til alle land over hele verden, eller om han skal forsette å evangelisere for Guds rike. Konsekvensen av å fortsette som evangelist innebærer at han utsetter seg for fysisk smerte ved at han kan bli banket opp eller til og med drept av regimer eller mennesker som er imot det kristne budskap. Om Arthur hadde valgt og ikke lenger dele Guds ord, men i stedet fokusere på hvor stor han selv var, ville dette tydet på at det var han og det han har oppnådd som var det sentrale. Da han valgte og forsette evangeliseringen innebar det å sette liv og helse på spill, noe som viser at det virkelig er Gud og hans rike som er det som driver ham frem som en god etisk leder (Blessitt, Arther, *"The Cross"*.2008:19-220).

Så hvordan leder en leder som ikke setter seg selv først? Jo, ifølge Lencioni må lederen være inneforstått med at han selv ikke vil få noen anerkjennelse for det arbeidet han legger ned, det er jo for Guds rike og ikke for egen opphøyelse han legger ned arbeidet (Lencioni, 2004: 72). Noen ledere har et stort fokus på egen opphøyelse og suksess slik at lederens eget ego blir det sentrale. Et slikt ego er en stor motsetning til hvordan Jesus Kristus ledet når han gikk med sine disipler. Jesus hadde fokus på ydmykhet, han tok ingen ære for de under og mirakler han

selv utførte. I stedet gav ham all ære til Gud. Jesus utførte nok flere mirakler enn noen leder i pinsebevegelsen har gjort, for som bibelen sier ” *men også mye annet har Jesus gjort. Skulle det skrives ned, hver enkelt ting, tror jeg ikke hele verden ville romme alle de bøker som da måtte skrives*”(Joh 21.25). Likevel ga Jesus all ære til Gud, og ikke til seg selv. Ja, Jesus gikk så langt som å be de som bevitnet hans mirakler og handlinger om å tie, slik at han selv ikke skulle få æren for det han hadde gjort i Guds navn (Lencioni, 2004: 72-73). Slik jeg ser det blir faren at ledere gjør seg selv viktigere enn det de er, slik at alt som skjer i menigheten handler om lederen og hans person og ikke om Gud. Og at det på den måten ikke blir ledet på en god etisk måte etter Jesus eksempel. For en god etisk leder skal først og fremst tjene andres menneskers behov, legge fokus på å tjene sine søstre og brødre og ikke minst Jesus Kristus.

Det er også viktig for lederen å minne seg selv på at han selv er medlem i menigheten eller organisasjonen på lik linje med alle de andre medlemmene. Lederen er dermed en som går foran i menigheten eller organisasjon, men han er leder over likeverdige medlemmer, og ikke en person som skal ha særbehandling over de andre medlemmene (Banks, Robert og Bernice Ledbetter ”*Reviewing leadership*, 2004: 86). Det har nok blitt for vanlig at menigheter og organisasjoner tilpasser seg lederens behov i stedet for at lederen tilpasser seg de han leder. Her kan man bruke et så banalt eksempel som at en leder heller velger å bruke penger på VIP rom og utstyr til dette, framfor å bruke penger på bøker og undervisning som kanskje er viktig for at medlemmene virkelig kan få muligheten til å utvikle seg videre til selv å få bedre liv og til selv og bli gode ledere.

Gary Yukl mener at noe av det mest uetiske en leder kan gjøre er ikke å fortelle hele sannheten, eller enda verre fortelle løgner (Yukl,2010: 331). Det kan nok være enklere for en leder og ikke fortelle sannheten eller fortelle falske løgner når ting går dårlig i en menighet. Dette kan være at lederen føler seg skyldig i at menigheten eksempelvis har dårlig økonomi og derfor ubevist prøver å gi inntrykk av at den økonomiske situasjonen i menigheten er bedre enn den egentlig er. Selv om det kanskje ikke er vondt ment i fra lederen er dette dårlig etisk lederskap, da lederen setter seg selv og eget rykte foran menigheten. Menigheten har rett til å vite hvordan ting faktisk er, men dessverre er det for lett for mange ledere å sette seg selv og egen posisjon foran menigheten. Noe som er enda verre er når ledere skylder på andre for at ting går dårlig (Yukl, 2010: 331). En leder bør aldri skyldes på andre om han virkelig er ansvarlig for det som går galt. Lederen må heller holde fokus på å rette opp i feilene. Det å

rette opp i egne feil kan føre til at lederen må ta drastiske tiltak som han selv ikke alltid kommer gunstig ut av. I verste fall kan det føre til at han må slutte i sin stilling. Det kan derfor være at ledere utnytter mennesker som er svake for å dekke over egne feil. Han bruker de som er svake eller usikre på seg selv og som ikke tørr å si imot sin leder (Yukl, 2010: 332). Noe slikt må en leder aldri gjøre. I det lange løp vil en leder tjene på å være ærlig og at han etter beste evne prøver og rette opp i egne feil.

2.2 Faren for at penger og mammon blir det sentrale

2.2.1 Utbredelse

James Bridges sier at en pastor i pinsebevegelsen lett kan begå økonomisk umoral om han ønsker det (Bridges, James K. *"The Pastor`s Personal Life"*, *"The Pentecostal Pastor"*, 2006:108). Dette fordi det ofte mangler et sentralorgan i menigheten som har overoppsyn med menighetens økonomi. Det blir derfor enda viktigere for en leder i pinsebevegelsen å være bevisst på å være etisk når det kommer til økonomi. Bridges minner om Paulus ord om at *"kjærlighet til penger er roten til all type av ondskap"* og at en leder som driver med økonomisk svindel *"forsøpler menigheten og sitt kristne kall over eget liv"* (Bridges, 2006:108). Dette understreker betydningen av å ha god etikk når det kommer til økonomi.

2.2.2 Årsaker og konsekvenser for de berørte

Det er alltid en fare for at ledere ønsker å misbruke den makten lederskapsvervet medfører slik at de selv kan komme i en bedre økonomisk posisjon. Når ledere bruker denne makten for å skaffe seg selv økonomiske vinninger går det ofte på bekostning av de menneskene de egentlig skal lede (Yukl, 2010: 329). Om en leder i pinsbevegelsen skaffer seg økonomiske rikdommer på bekostning av dem han leder er det ekstra ille siden han er satt til å lede Guds folk. Dermed kan økonomisk umoral utført av en kristen leder føre til at mennesker mister troen på Jesus Kristus.

Et annet element, i tillegg til faren ved økonomisk umoral, er vanskeligheten velstående ledere kan ha for å kommunisere og dele Jesus budskap med andre mennesker som ikke er økonomisk resurssterke. Lederen kan få problemer med å sette seg inn i og forstå andre menneskers situasjon der de ikke er like velstående som ham. I tillegg er det ofte slik at mennesker er både mer skeptiske og mer lokket mot folk som er svært velstående. En slik skepsis kan føre til at de ikke tar til seg det en velstående leder sier. Derfor er det nødvendig med ledere som befinner seg på det samme nivået som de han skal lede (Shawchuck og

Heuser 1993: 33), ledere som setter mennesker foran økonomisk vinning og som kan dele den smerten som fattigere mennesker lever i.

2.2.3 Etisk og bibelsk vurdering

Jesus selv er det perfekte eksemplet på holdninger det er viktig å ha når det kommer til økonomi og det å leve i luksus. Jesus var en person som vakte mye oppsikt og som de fleste mennesker på hans samtid ønsket å ha samfunn med. Likevel valgte ikke Jesus å bruke tid med de rike og velstående menneskene. I stedet brukte han tiden med mennesker som var syke og fattige (Lencioni, 2004: 73). Jesus er idealet på den perfekte etiske leder. Spørsmålet blir da hvorfor kristne ledere kan ha en tendens til å bruke mye tid på økonomiske vinninger og kanskje favorisere og bruke mye tid med mennesker som er økonomisk velstående. Dette på tross av at de vet det er i strid med de etiske idealer som Jesus la ned gjennom måten han levde sitt liv på. Bibelen er jo også klar på at de kristne ikke skal forskjellsbehandle mennesker ut i fra rikdom. I Jakobs brev står følgende

”Mine søsken! Dere kan ikke tro på vår Herre Jesus Kristus, herlighetens Herre, og samtidig gjøre forskjell på folk. Sett at det kommer to menn inn i forsamlingen deres, den ene i staselige klær og med gullring på fingeren, den andre fattig og i skitne klær. Så legger dere merke til ham med de staselige klærne og sier: «Vær så god, her er en god plass!» men til den fattige: «Du kan stå der», eller: «Sett deg her ved føttene mine!» Om det bare er ham med de staselige klærne dere bryr dere om, har dere ikke da skapt et skille blant dere? Er dere ikke blitt dommere med onde tanker?» (Jak 2.1-4).

Ut i fra dette bibelverset blir det helt klart at det for en kristen leder vil være uetisk å behandle rike og fattige mennesker forskjellige. Likevel finnes det ledere som gjør forskjell på folk fordi de er for opptatt av rikdom og makt, at de selv en dag kan få vinning av bekjentskapet med disse menneskene. Dette blir selvsagt uetisk. Det er ikke slik at man ikke skal behandle rike mennesker godt, men man må behandle dem på samme måte som man behandler alle mennesker i Guds rike. Om man gjør forskjell på mennesker på grunn av rikdom så tjener man ikke Gud, men man tjener sine egne lyster til å oppnå økonomisk vinning. Og dette er uetisk i en rolle der man er satt til å lede Guds folk, altså alle mennesker som mener at Jesus Kristus er den sanne Gud.

2.3 Seksuell umoral

2.3.1 Utbredelse

Ifølge den pinsekarismatiske pastoren Jack Hayford er vi inne i en alvorlig krisetid når det kommer til seksuell umoral blant ledere på alle nivåer innenfor den pinsekarismatiske bevegelsen. Ifølge Hayford har det blitt alt for vanlig at pastorer, ledere og tv stjerner fra bevegelsen går inn og ut av ekteskapet (Hayford, 2009). Det at pastorer og ikke minst ungdomspastorer går inn og ut av ekteskap får her en viktig negativ betydning på dem de leder. Ungdomspastorer leder eksempelvis mange unge og usikre mennesker, noe som gjør at det blir lettere for unge selv å gi opp sitt eget ekteskap når de ser hvor lett deres ledere tar på det. For som Hayford sier, ”*Sheep follow shepherds and multitudes mimic the more visible*” (Hayford, 2009). Det Hayford her sier gir mening, for det er nok slik at mange par som sliter i sitt ekteskap både gir opp og får en følelse av at ekteskapet ikke er mer hellig i kristendommen enn utenfor, når de ser hvordan deres egne ledere og forbilde ikke tar ekteskapet som en hellig pakt.

Det hadde vært naturlig å forvente at pinsekarismatiske ledere har en bedre seksuell etikk enn vanlige ledere. Det har de sikkert også, men likevel hører vi stadig om pinsekarismatiske ledere som har falt i synd. Det bør likevel nevnes at det nok finnes kristne trosretninger der problemet med seksuell umoral er mye større. Det blir naturlig å nevne den katolske kirken der flere prester har misbrukt barn for sin egen seksuelle nytelse uten at kirken virkelig har ønsket å ta tak i problemet.

2.3.2 Årsaker

Men hvorfor er det slik at noen pinsekarismatiske ledere sliter med dårlig etikk på dette området. Ett av svarene kan være at seksualitet er et tema som ledere sjelden taler om. Det er ikke en naturlig for dem. Når noen begår seksuell umoral er det lettere å sparke eller ignorere den som begår det, enn å se seriøst på problemet (Borgman, Dean, ”*When Kumbaya Is Not Enough*, 1997:191). Slik blir det til at både ledere og andre medlemmer i menigheten gjør seksualitet til noe unaturlig som man kanskje gjør, men som man ikke snakker om. For en god pinsekarismatisk leder bør det være naturlig å snakke om temaet gjennom undervisning i menigheten, og ikke minst at lederne velger å følge denne undervisningen i sitt eget liv.

Når man tenker på seksuell umoral så tenker man ofte på synden som en person begår, og konsekvensene det har for denne personen. I pinsebevegelsen kan seksuell umoral for

eksempel føre til at en leder må trekke seg. Men man må også huske at konsekvensene av seksuell umoral for ledere kan ha mye større konsekvenser enn på det personlige plan. Et eksempel på dette finner vi i Bibelen der vi ser at Davids seksuelle omgang førte til at hans kongerike, Israel, måtte lide for hans dårlige etikk (2. Sam 11). Vanligvis får ikke en leders dårlige seksuell moral nasjonale konsekvenser som i dette eksemplet. En mer naturlig konsekvens er derimot at lederens familie og de han leder får lide fordi lederen har falt i synd (Goodall, Wayde "Sexual Ethics in the Ministry", "The Pentecostal Pastor", 2006:187).

En teori på hvorfor karismatiske ledere er spesielt utsatt for å begå seksuell umoral finner vi hos Dean Borgman som er professor i teologi og prest i den Episkopale kirke. Han mener at noe av svaret kan ligge i at seksualitet ikke bare er sex. Seksualiteten er også det som gjør at mennesker kan være kunstneriske og kreative. Det vil si at vi bruker den samme energien når vi har sex som når vi er kunstnerisk eller kreativ (Borgman, 1997:200). En karismatisk leder gjør nettopp dette, i følge Borgman. Han skal jo tale til sin forsamling og må da både være kunstnerisk og ikke minst, han må være kreativ. På grunn av dette utsetter han seg selv for farer, spesielt etter en god tale der han har brukt mye av sin seksuelle eller kreative energi. Det kan bli lett å ønske å tilfredsstille behovet for mer seksuell energi, men da gjerne gjennom sex. Sex i seg selv er ikke galt, men om det foregår utenom ekteskapets rammer blir det galt og det er dette Borgman advarer mot og ber ledere være oppmerksomme på.

Å bruke seksuell energi er i følge Borgman først og fremst positivt. Man kan eksempelvis bruke den til å bygge et nærmere forhold til Gud eller til andre mennesker, eller ha sex med sin kone eller mann. Borgman mener likevel at den seksuelle energien som en leder bruker fører til at ledere lettere går i fellen og begår utroskap, i stedet for å bruke seksualiteten til noe positivt (Borgman, 1997: 201-2002).

Jeg ønsker ikke å utale meg om Borgman har rett i sin teori. Men hans tanker er interessante og det hadde vært et spennende tema å forske videre på. For om hans teori stemmer kan det være med på å forklare hvorfor så mange karismatiske ledere sliter med dårlig seksuell moral. Har Borgman rett i sin teori om seksuell energi og dens konsekvenser vil pinsekarismatiske ledere være spesielt utsatt for å begå seksuell umoral, ved at disse lederne bruker mye av sin "seksuelle eller kreative energi" i det de taler og bruker sine kreative og kunstneriske gaver. Dette gjelder ifølge Borgman også lovsangsledere som er avhengig av å bruke disse energiene for å lede en god lovsang (Borgman, 1997: 201). Det er her verdt å nevne at selv om Borgman

har rett i sin teori om seksuell energi er dette ingen unnskyldning for drive med seksuell umoral. Bibelen sier jo klart og tydelig at dette er feil (1. Kor 6.18).

Det finnes også ledere som mener at det er umulig for en kristen å synde og at det derfor er greit å begå seksuell umoral. De mener det er umulig å synde fordi man ikke er under Guds lov i det man blir kristen. Det vil si at en kristen kan gjøre hva som helst uten at det er synd (Hayford, 2009). Andre mener at man bare kan synde så mye man vil siden Gud uansett tilgir menneskene for deres synder. Dette blir også feil siden man ikke skal bruke tilgivelsen som en unnskyldning for å bryte Guds ord.

En felle som ledere kan gå i når det gjelder seksuell umoral er eksempelvis at man selv tror at man ikke er i stand til å begå en slik umoral. Utløsende faktorer kan være så banale som at man ikke beskytter seg selv fordi man føler seg trygg på at man selv ikke begår slike unødvendige synder.

Fordi noen ledere er så trygge på seg selv har dette ført til at de har satt seg i vanskelige situasjoner, ved at man eksempelvis sitter i et lukket møte med en person av det motsatte kjønn i sjelesorg. Det finnes skrekkeeksempler på at ledere har blitt lokket til seksuell umoral fordi den de leder mener at om lederen virkelig bryr seg om dem så inkluderer det nærkontakt. Nærkontakten har videre utviklet seg til seksuelle forhold (Brock, Raymond T. *"The Pastoral Marriage"* , *"The Pentecostal Pastor*, 2006:39). Det er selvsagt lederens ansvar at dette skjer. Han kan ikke skylde på at han ble "lukket" siden det er han som er leder, ikke den personen han har sjelesorg med.

En annen fare er at lederen har for nære og gjerne attraktive venner av det motsatte kjønn. Jeg mener ikke at menn og kvinner ikke kan være nære venner. Men det er viktig at ledere husker hvor grensen går (Brock, 2006:39). For mange ledere har gått i den fellen at de snakker mye med venner av det motsatte kjønn og dermed blir mer fokusert på dem en sin egen ektefelle. Det er jo i utgangspunktet i ekteskapet at man skal dele sine største sorger og gleder, ikke med venner av det motsatte kjønn. Likevel mener jeg at det er viktig å ha venner av det motsatte kjønn slik at man ikke bare ser ting i fra sitt eget kjønns perspektiv.

Det er dessverre også slik at noen ledere starter utenomekteskapelige forhold fordi de ønsker seg ut av kristen tjeneste. Dette er ofte ledere som er slitne og utbrente, men som synes det er enklere å bli tatt for dårlig moral en å inndrømme at man er sliten eller ønsker å gjøre noe

annet i livet. Disse lederne ønsker at deres umoral blir oppdaget slik at de kan komme seg ut av kristen tjeneste (Brock, 2006:40). Dette blir selvfølgelig helt feil. Lederen oppnår ikke bare at han kommer ut av tjeneste, men han ødelegger både for den personen som han begår seksuell umoral med og eventuelt mot sin ektefelle. Dessuten kan han fort såre de han leder. Det blir også vanskeligere for ham å komme tilbake som en kristen leder senere, siden de han ledet vil huske hvordan han sviktet som en uetisk leder. Om han derimot fortalte menigheten at han var sliten og derfor ønsket å finne seg noe annet og gjøre, hadde nok mange blitt skuffet. Men de fleste hadde nok forstått og fortsatt og elske å velsigne sin tidligere leder. Og om Gud en dag kalt han tilbake til tjeneste hadde trolig menigheten eller organisasjonen stilt seg mye mer positiv til dette, i motsetning til om han hadde ønsket seg tilbake etter å ha begått seksuell umoral. Det er derfor ekstremt feigt og uetisk å inngå i utenomekteskapelige forhold for å komme seg ut av kristen tjeneste.

2.3.3 Etisk og bibelsk vurdering, og konsekvenser for de berørte

Noe av det verste en leder i pinsebevegelsen kan gjøre er å utnytte de han veileder til seksuell tilfredsstillelse. Som leder hender det at man sitter i sjelesorg med mennesker som tidligere har opplevd og blitt seksuelt utnyttet. Undersøkelser har vist at mennesker som har blitt utnyttet på en slik måte også har lettere for å bli utnyttet igjen senere. Om da en leder gjør dette vil det både være umoralsk fordi han selv driver med seksuell umoral, men ikke minst fordi han utnytter en annen og svakere person. Om en leder begår en slik handling kan det få katastrofale konsekvenser for den som blir utnyttet, noe som i ekstreme tilfeller kan ende med selvmord. Mennesker som er utnyttet seksuelt trenger hjelp og støtte og ikke minst Guds kjærlighet og hans helbredende kraft. De trenger ikke en leder som er med på å gjøre vondt verre (Goodall, 2006:188). En god etisk leder bør derfor alltid ha fokus på Gud og ikke på menneskelige lyster. Det kan likevel være lurt og ta enkle forholdsregler slik at man ikke setter seg selv i situasjoner der man kan falle i fristelsen for å begå seksuell umoral (Goodall, 2006:190).

Hayford mener at den viktigste årsaken til at ledere bryter ekteskapet, er at lederne ikke tar etikken i Bibelen alvorlig. Noen ledere mister fokus på Guds ord og blir fort ledet av følelser og tvil i stedet for av bibelsk etikk. Hayford mener her at en av årsakene til at dette skjer er at enkelte ledere mangler en grunnleggende kunnskap om de bibelske prinsipper, altså om hva Bibelen sier om ekteskapet og seksuell moral (Hayford, 2009). Det at ledere mangler kunnskap om slike viktige bibelske prinsipper er i mine øyne et klart tegn på at det kan være

ønskelig at flere, om ikke alle ledere i bevegelsen, skaffet seg en god utdanning. Dette er noe jeg kommer tilbake til i senere i denne oppgaven.

Det må være naturlig at en leder som har falt i synd og brutt sitt ekteskap tar en pause fra offentlig tjeneste, slik at han kan bruke tid med Gud og med seg selv slik at han en dag igjen eventuelt kan være klar til å ta på seg den viktige og vanskelige oppgaven med å lede Guds folk. I stedet er det ofte slik at lederen bare forsetter i sin tjeneste. Noe av årsaken til dette er at lederen selv og andre kristne ledere ikke velger å følge de bibelske prinsippene om seksuell umoral, men lar menneskelige hensyn få større betydning enn de bibelske (Hayford, 2009). Det blir her med andre ord viktigere at lederen får beholde inntekt og sikkerhet enn at de etiske og bibelske prinsippene blir overholdt. Dette blir selvsagt helt feil. For man må hele tiden huske at man som leder i pinsebevegelsen jobber for Gud, og at det virkelig ikke er en menneskerett å jobbe som en leder i bevegelsen. Om man da begår seksuell umoral kan dette få store betydninger for dem man leder, det vil derfor være helt nødvendig å ta en pause i fra offentlig tjeneste.

Så hvordan kan enkelt ledere begrunne at de forsetter i sin tjeneste selv om de har begått seksuell umoral? Noen ledere har hevdet at det er menneskelig å synde og at det derfor er ok å synde siden de bare er mennesker. Det de sier her har mening. Det er menneskelig å synde, men det betyr ikke at man kan bruke det som unnskyldning på å begå seksuell umoral. Andre har hevdet at man ikke er kalt av Gud til ekteskapet, men at man er kalt til tjeneste for Guds rike. Dermed er ikke ekteskapet så viktig og det blir derfor helt greit å forsette i sin tjeneste. Man kan fort tro at noe slikt ble avdekket som dobbeltmoral og totalt uakseptabelt, men det har vist seg at flere medlemmer i bevegelsen har godtatt dette som en gyldig årsaksforklaring (Hayford, 2009). Noen ledere begrunner sin avgjørelse om å forsette etter at de har falt i synd med at de er gode predikanter og at de kan Gudsord bedre enn de andre i menigheten. De mener derfor det er bedre at de fortsetter siden deres talegave er så stor og siden deres bibelkunnskap vil være en velsignelse for menigheten som ingen andre i menigheten kan erstatte. For Hayford blir dette helt galt. Han begrunner dette med at "Djevelen også er en ekspert på Bibelen," dette betyr ikke at vi vil ansette Djevelen som en leder i menigheten (Hayford, 2009).

Så hva blir konsekvensene om ledere bare forsetter å finne på unnskyldninger for seg selv og for andre for å kunne begå seksuell umoral? Hayford sier det godt når han sier

"If we continue to entertain confusion on these points, we will give place to a satanic darkness that will issue in a plague of spiritual death" (Hayford, 2009).

Det blir derfor svært viktig at seksuell umoral blir tatt på alvor, slik at ledere ikke finner unnskyldninger for å begå det. De må forstå at det vil få konsekvenser både for personlig liv, men også at det har en stor påvirkning på dem de leder. Selv om Hayford mener at ledere som har falt på grunn av seksuell umoral må gå fra sin stilling betyr ikke det at vi skal fordømme dem som mennesker. Han legger vekt på at vi skal be for familiene og for lederne som har falt i synd. Det Hayford ønsker å se fra pinsekarismatiske ledere er den første kjærligheten til Gud og at de bibelske prinsipper skal følges, ikke ledere som faller i synd og som deretter klorer seg til makten for en hver pris. (Hayford, 2009).

Så hvordan skal ledere holde seg unna seksuell umoral? Om lederen er i et ekteskap så er det viktig at lederen velger å prioritere sitt forhold til ektefellen i en hektisk hverdag. Nancie Carmichael sier at man må være flink til å gi sin partner kjærlighet, og at man må feire sitt eget forhold. Måten man feirer på er å ta seg tid til kanskje å reise bort for å styrke sitt parforhold. Slik kan forholdet være fullt av kjærlighet, romanse og ikke minst sex. Like viktig er det selvsagt at man som par bruker tid med Gud (Carmichael, Nancie " *The Minister's Wife*", " *The Pentecostal Pastor*", 2006:131). Det er dessverre slik at den vanligste unnskyldningen for ledere å begå seksuell umoral er at man er ulykkelig i ekteskapet og at det erotiske forholdet derfor er dårlig. Dette har ført til at noen ledere i pinsebevegelsen har utalt og da brukt som forklaring på utenomekteskapelig forhold " *at Gud ønsker at vi skal være lykkelige og at det derfor er nødvendig og finne en annen person som kan gjøre ham lykkelig*" (Brock, 2006:39). Det at man finner en annen person på denne måten kommer ofte av at man ble forelsket og derfor ikke klarte å styre seg selv. I Bibelen finner vi eksempel på at David falt for den gifte kvinnen Batseba. Gjennom at David brukte sin makt som Konge førte dette til at det endte i et seksuelt forhold (2.sam 11.4). Men selv om man blir forelsket betyr ikke dette at det er greit å handle på forelskelsen. I historien om David og Batseba sier Gud ifra at det David gjorde var vondt i hans øyne (2.sam 11.27). Dermed blir utenomekteskapelige forhold som ledere gjør den dag i dag fremdeles sett på som ondskap ifra Gud, det blir derfor ingen unnskyldning at man var forelsket. Man kan ikke styre hvem man blir forelsket i, men man kan styre sine handlinger.

2.4 Mangel på likestilling mellom kjønnene

2.4.1 Definisjon

Jeg ønsker først å definere hva jeg mener med kjønn når jeg her skriver om hvordan kvinner og menn blir behandlet ulikt. Man kan skille mellom biologisk kjønn, mann og kvinne, og det sosialt konstruerte kjønn. Med sosial konstruert kjønn menes de egenskaper og handlemåter som sees på som feminine eller maskuline. Dette er kulturelt betingede normer som former vår forståelse og forventning til kjønn og kjønnsroller (Niebrugge, Gillian og Patricia Lengermann ”*Contemporary Feminist Theory*” ,”*Sociological Theory*”, 2008: 450-453).

2.4.2 Utbredelse og historie

Det blir sagt at kvinner og menn har de samme forutsetningene til å bli toppledere i dagens moderne verden. I motsetning til tidligere blir kjønn formelt sett på som likestilt, med de samme rettighetene og mulighetene. Selv om det er et satsningsområde å legge til rette slik at flere kvinner få muligheten til å komme inn i lederposisjoner, er det likevel fortsatt et godt stykke å gå (Hovden, Jorid. ”*Når kvinner blir sand i maskineriet*”. *Sosiologisk tidsskrift nr 7*, 1999:210).

Lederrollen har historisk sett vært dominert av menn, noe som har gitt menn mulighet til også å definere hva som er gode lederegenskaper. De maskuline interessene og egenskapene har derfor vært dominerende og blitt ilagt mer verdi enn det som ansees som feminint. I kulturer der det maskuline er dominerende vil menns væremåte og lederstil bli sett på som en selvfølge og naturlig. For at en kvinne skal lykkes som toppleder ser det derfor ut til at hun er nødt til å realisere dette gjennom å handle på menns premisser og handlemåter. (Hovden, 1999:219-228). De kollektive forventningene som knyttes til kjønn vil ifølge den franske samfunnsforskeren Pierre Bourdieu påvirke hvilke ambisjoner man setter seg. Dersom det forventes at kvinnen i menigheten ikke skal ha lederstillinger , vil også dette føre til at få kvinner har ambisjoner om å bli ledere (Bourdieu, Pierre. ”*Den maskuline dominans*, 2000:70). Negative forventninger kan sette begrensinger for lederutvikling slik at både kvinner og menn læres til å tro at det er slik det skal være. Bourdieu skriver også at det som ansees som feminint i en mannsdominert kultur har utgangspunkt i de forventninger menn har til kvinnen, ikke hvordan kvinnen selv ønsker å realisere seg selv. Det forventes at kvinner skal være smilende, sympatiske, oppmerksomme, føyelige, diskrete, tilbakeholdende og selvutslettende. Ved å benytte disse egenskapene kan de risikere å virke uegnet og lite tilpasset lederposisjoner, mens de ved å bruke maskuline egenskaper vil miste sin feminine

side (Bourdieu, 2000:76).

2.4.3 Årsaker og konsekvenser av gjeldene praksis

Gary Yukl sier i sin bok *"Leadership in organizations"* at det er diskriminerende at det er så få kvinnelige toppledere (Yukl, 2010: 466). Det har ofte blitt hevdet at menn er mer kvalifisert til å være toppledere enn hva kvinner er. Her har man laget seg en stereotype av kjønnene der det ene kjønn, altså det mannlige, har visse gaver og egenskaper som de besitter gjennom sitt kjønn. Mens kvinner har andre egenskaper og gaver. Det er disse mannlige gavene og egenskapene som man da mener er det viktige for å være en god leder. Dette er gaver og egenskaper som det å være selvsikker, oppgaveorientert, konkurranseorientert og bestemt. Dette er tradisjonelt sett på som maskuline egenskaper og det har derfor vært naturlig å bruke disse gavene og egenskapene som forklaring på hvorfor menn er bedre toppledere enn kvinner (Yukl, 2010: 466). Mitt første spørsmål er om det er korrekt at det er disse egenskapene som gjør en leder til en god leder? For er det ikke like viktig at ledere har egenskaper som det å være god til å samarbeide, til å gi dem man leder muligheter til å utvikle sine egne lederegenskaper, og ikke minst være flink til å gi ros til dem man leder? Dette er egenskaper man først og fremst forbinder med det kvinnelige kjønn, men er også kjent som gode etiske egenskaper hos en leder (Yukl, 2010:466). Om dette er riktig har ikke kvinner da flere egenskaper gjennom sitt kjønn som ledere i dagens samfunn er avhengige av? For det er jo nettopp slik at dagens samfunn har forandret seg slik at det er større behov og oppmerksomhet på ledere som er flinke til å samarbeide, rose og ikke minst bygge opp nye ledere (Yukl, 2010: 466).

En saklig forklaring på maskuline og feminine egenskaper er hvordan foreldre sosialiserer sine barn inn i ulike kjønnsroller. Kanskje lever vi i en kultur der det er slik at foreldre lærer opp gutter til å være sterke, besluttsomme og oppgaveorienterte, mens kvinner læres opp til å ta vare på de myke verdiene (Yukl, 2010: 470). Disse kjønnsrollene er sosialt konstruerte gjennom historien og oppfattes som naturlige og selvfølgelige. Man kan si at samfunnet består av en rekke forventninger til hva man skal eller ikke skal gjøre, men disse kollektive forventningene er ulike for kvinner og menn. Slike forventninger vil styre hvordan man handler, tenker og hva man oppfatter av valgmuligheter (Bourdieu, 2000:63). Det er da viktig å huske at vi lever i en mannsdominert kultur, og selv om en kultur sier hvordan ting skal være, betyr det ikke at det er rett. For vi som kristne er ikke underlagt den lokale kulturen,

men vi står under Guds ord (Heuser og Byron 1998:169). Dermed vil det være galt å lære opp gutter til tradisjonelle mannlige egenskaper og jenter til bare å lære seg tradisjonelt feminine egenskaper. Begge kjønn bør gis like muligheter til å realisere seg selv gjennom å lære seg egenskaper som tradisjonelt blir sett på som maskuline eller feminine. Bare slik får man gode etiske ledere som lever ut sitt fulle potensial uten kulturelle begrensninger knyttet til sitt kjønn.

I dag er det også slik at menn bruker visse virkemidler for å holde kvinner unna stillinger som toppledere. Dette gjøres blant annet gjennom ikke å invitere kvinner inn i ”fellesskapet”. Dette fellesskapet består av ledere og framtidige ledere som holder sosiale og uformelle arrangementer der de veksler ideer eller informasjon, utveksler tjenester og bygger allianser. Gjennom slike allianser kan man få innflytelse i viktige beslutninger og slik sikre at ens egne interesser blir ivaretatt. På denne måten konsoliderer de egen makt og rekrutterer nye ledere som de føler seg bekvemme med, altså menn med de samme verdiene som dem selv. Ifølge Jorid Hovden, som er professor ved NTNU i Trondheim (Hovden, 1999:220), vil menn i maktposisjoner skaffe seg slike uformelle kontakter som de kan benytte seg av strategisk. Disse alliansene gjør det vanskelig for kvinner å komme inn i maktposisjoner fordi de ikke får innsikt i interne og uformelle prosesser som skjer i forkant av store beslutninger. Samtidig blir det sett på som kvinnens eget ansvar å lære seg de kulturelle kodene som dominerer i lederstrukturen dersom de har ønske om å bli toppledere. Når det skal innhentes kandidater til nye ledere fungerer den gamle lederen ofte som en mentor. Av mangel på kvinnelige toppledere blir det slik at kvinner har begrensede muligheter til å skaffe seg en mentor som sitter i en høy stilling, noe som gjør det vanskelig for kvinner å lære seg de kulturelle kodene som en toppleder må kunne. I tillegg finnes det en holding om at kvinner hører til i hjemmet der de skal ta vare på barn og hus (Yukl, 2010:467). Dette er også et argument som brukes for å presse kvinner og at de slik kan føle at det er hennes oppgave siden alle forventer det. Konklusjonen blir da at om en kvinne ønsker seg en topplederstilling må hun ha mange flere egenskaper og gaver enn de mennene hun konkurrerer imot (Yukl, 2010:467), om ikke har hun ingen reel mulighet til å få en toppleder stilling.

Det er dessverre også slik at det er få kvinnelige toppledere i kristne sammenhenger. Det virker som om de få kvinnelige topplederne i kristne sammenhenger i dag har fått et direkte kall fra Gud og at de går inn på et mannsdominert yrke som bedømmes ut i fra mannlige verdier (Banks og Ledbetter, 2004: 29). Dette systemet fungerer også slik at kvinner og menn

ofte blir vurdert ut i fra forskjellige kriterier der menn setter kriteriene, noe som ofte fører til at kriteriene for kvinnelige ledere er mye hardere en de er for menn. Kvinner må derfor jobbe dobbelt så hardt og ha dobbelt så bra resultater som menn bare for å bli vurdert på en likeverdig måte som menn. Resultatet av dette er at det ofte er kjønnet og ikke egenskapene som den enkelte kvinne eller mann innehar som er det viktige for å bli en toppleder (Banks og Ledbetter, 2004: 30). Med andre ord er du en mann har du mye større muligheter for å bli en toppleder. Dette mener jeg også er svært gjeldene innenfor pinsebevegelsen.

Når man ser på tall i fra Assemblies of God fra 1994 viser det seg at det finnes 11.144 mannlige hovedpastorer. Ut i fra et logisk syn burde man vel regne med at det er cirka like mange kvinnelige hovedpastorer. For det finnes jo minst like mange kvinnelige medlemmer i pinsemenigheter som det finnes menn. Sannheten er dessverre noe helt annet. Det finnes bare 341 kvinnelige hovedpastorer i Assemblies of God (Brock, 2006:34). Det vil si at under 3 % av alle hovedpastorer er kvinner. Dette er i mine øyne meget betenkelig. Er det ikke slik at kvinner har lettere med å kommunisere med kvinner, siden de ofte har de samme verdiene og tenker annerledes en hva menn gjør? Betyr dette at kvinnelige medlemmer i pinsebevegelsen er mindre viktige en hva menn er, siden møtene i større grad legges til rette for menn en for kvinner? Og hvordan kan man da forsvare at bare 3 % av alle hovedpastorer er kvinner? Gary Yukl sier også at det naturlige hadde vært om 50 % av alle toppledere var kvinner. Han snakker riktignok om toppledere generelt, men er pinsebevegelsen så spesiell at det her kan forsvares at bare 3 % av alle topplerne er kvinner? Eller må man innse at man i pinsebevegelsen er kvinnekriminerende, slik som Yukl kaller alle organisasjoner som ikke har tilnærmet lik andel av mannlige og kvinnelige toppler (Yukl, 2010:466) ?

2.4.4 Etisk og bibelsk vurdering

Er det slik at menn er født med gaver som trengs for å være gode ledere, mens kvinner ikke er det? Det finnes i dag ingen forskning som kan si at det er slik. Dermed blir det diskriminerende å si at kvinner eksempelvis ikke kan ha en gave til å være oppgaveorientert (Yukl, 2010: 467). Det at kvinner er født med visse genetiske mangler i forhold til menn er svært usaklig, det kan derfor sammenlignes med rasisme der man mener at enkelte folkegrupper er tilbakestående og av den grunn av mindre verdi en den hvite mann. Slik som rasisme var en årsaksforklaring på hvorfor hvite måtte lede før, har kjønn nå blitt en årsaksforklaring på hvorfor menn er bedre ledere enn kvinner i dag. Dette er ikke akseptabelt.

Når man leser kapittelet til Nancie Carmichael ”*The minister`s Wife*” i boken ”*The Pentecostal Pastor*” finner man også igjen klare trekk i synet på at det naturlige er at det er mannen som er topplerer og ikke kvinnen. Bare tittelen ”*The minister`s Wife*” sier noe om den vanlige situasjonen i pinsebevegelsen. Det finnes for eksempel ikke noe kapittel i boken om livet som ”mannen til den kvinnelige pastoren”. Det Nancie Carmichael sier i dette kapitlet er langt fra kvinnefiendtlig eller noe opprør mot mannskulturen, men det er en slags oppfordring til mannlige pastorer til å ta vare på sin kone og for kvinnelige pastorkoner å underordne seg sin mann samtidig som de ser muligheter til å gjøre arbeid for Guds rike. Problemet er at mye av det hun sier er med å bygge videre på den dominerende mannskulturen som allerede finnes og kan kanskje derfor være skadelig for motivasjonene til kvinner som ønsker å bli topplerere. Nancie Carmichael sier blant annet ”*One day when I was down on my knees in the men`s restroom cleaning the toilets, I began to wonder if this was really part of the job description of being the pastor`s wife*”. Carmichael konkluderer med at det er hennes oppgave siden man ikke skal ta seg selv så høytidelig (Carmichael, 2006:127). Jeg er langt fra uenig med det Carmichael sier her, men det kan være med på å gi et uriktig bilde på hva som er kvinners oppgave i Guds rike. Burde det ikke være like naturlig at hennes mann gjorde det samme arbeidet, selv om han var pastor? Dette sier ikke Carmichael noe om, dermed er hun slik jeg ser det med på å videreføre en tradisjon der mannlige ledere er det naturlige og at kvinner skal være gift med pastoren, og at de eksempelvis skal stå på sine knær mens de vasker herretoalettet i menigheten.

Det er også forventet at kvinner i pinsebevegelsen skal ta seg av nødvendige oppgaver som må gjøres i menigheten. Jeg har allerede nevnt at de skal vaske, det forventes også at de skal spille piano på møtene, stå til ansvar for middager, kirkekaffe og andre festligheter i menigheten. Det er også et ideal at de skal se attraktive ut, være energirike og at de bør være beskjedne. Nancie Carmichael sier klokt nok at det er en illusjon å forvente at en person skal gjøre eller ønske å gjøre alt dette (Carmichael, 2006:128-129). Om menn da forsetter å stille slike forventinger til kvinner, vil dette være uetisk da de setter rammer for hvordan kvinner skal oppføre seg og kle seg, i stedet for å gi kvinner den samme friheten som menn slik at de fritt kan utvikle seg til å gjøre det som de er kalt til av Gud. Bare slik kan de oppfylle sitt fulle potensial for Guds rike.

Dette systemet må være skadelig for Guds rike. For det første så er det vel ikke kjønnet, men

egenskapene som lederen innehar som bør være det sentrale for om en person blir en leder. Om man opprettholder et system der man bare velger seg mannlige ledere vil dette være diskriminering og svært uetisk, man behandler jo da kvinner som en mindreverdige skapning i forhold til menn.

En ting som ofte blir brukt mot kvinnelige ledere i kristen sammenheng er bibelskriftstedet i 1kor 14.34. Dette skriftstedet sier at kvinner skal tie når menigheten samles. Dette har av mange mannlige ledere blitt tolket bokstavelig, uten at man har prøvd å se på konteksten til dette skriftstedet. Dermed har man brukt dette verset til å forklare at kvinner skal underordne seg, og at det er naturlig at kvinner ikke har lederverv siden lederverv ofte fører til at man "taler i menigheten".

En tolking av dette verset om at "kvinner skal tie i menigheten" har vært at Paulus her ikke prøvde å si at kvinner ikke skal tale i menigheten. Det Paulus derimot prøvde å si var at kvinner ikke måtte snakke under møtene om dagligdagse ting og stille spørsmål når de ikke forsto noe. Dette har blant annet sammenheng med at korintermenigheten var en husmenighet. Dermed var det slik at de samme kvinnene som nå var i menigheten brukte å møtes på den samme plassen for å snakke om hverdagslige ting (Sandnes, Karl Olav "Ekklesia At Corinth" "Tidsskrift for teologi og kirke. 78, 2007:255). Det vil si at huset der menigheten oppholdt seg også var en privat plass til vanlig, mens den under kristne møter ble en offentlig plass. For Paulus blir det da naturlig at slik unødvendig tale foregår i hjemmet og ikke når selve møte pågår (Sandnes, 2007: 248 og 255). Forskjellen under de kristne møtene var nå at det var Kristus som var verten og ikke kvinnene selv. Paulus så at kvinner og trolig også menn i Korint ikke klarte å skille mellom privat og offentlig bruk av huset (Sandnes, 2007:250), dermed måtte han komme med en formaning. Paulus formante at kvinnene skulle tie i menigheten. Men en slik formaning ville trolig også gjelde for menn. Det var trossalt Kristus som var verten for møtet og da var det naturlig at man ikke talte om dagligdagse temaer. Det bør også nevnes at Paulus levde i en tid der det var vanlig og tenke at hjemmet tilhørte kvinnen domene mens menns oppgave var i det offentlige liv. Det var derfor sett på som sunt at kvinner til en viss grad hadde en underordnet rolle i menigheten (Sandnes, 2007: 256).

Likevel, Paulus brydde seg mindre om den vanlige holdningen på denne tiden om at kvinner skulle ha en underordnet rolle (Sandnes, 2007:250). I stedet så han betydningen av kvinner i

lederskap i menighetene (Banks og Ledbetter ,2004: 39). Dermed blir det totalt uetisk å bruke Paulus som påskudd for å vise at kvinner ikke hører til i lederskap. Paulus talte jo om at kvinner skulle be og profitere (Sandnes, 2007: 257). Det blir her naturlig å anta at kvinner her også skulle be for menn. Paulus gjør det jo også klart at gjennom troen på Kristus og at den Hellige Ånd har kommet og tatt bolig i oss så finnes det ikke lenger forskjell på kvinner og menn. For alle mennesker er én i Kristus, (Gal 3.26-29) og derfor av samme betydning.

Dessverre er det nok slik at flere fortsatt bruker Paulus brev til Korinterne som begrunnelse for at kvinner skal tie i menigheten og slik forklarer de at kvinner ikke kan være ledere der. Det spørs likevel om menn som mener at kvinner skal tie i menigheten faktisk velger å forstå bibelskriftsteder slik at det passer dem selv. Selv om de kanskje vet at Paulus ord er misforstått, er de selv tjent med at dette skriftstedet forstås slik at kvinner skal tie. På denne måten beskytter menn sin egen makt og posisjon. Dette betyr færre konkurrenter i kampene om lederstillingene og det betyr at man opprettholder ett status quo med et arbeidsmiljø bestående av menn. Siden kvinner er forskjellige fra menn vil det automatisk føre til utfordringer for menn når kvinner kommer inn i lederposisjoner. Kvinner kommer med nye tanker og verdier som utfordrer menn i at de må tenke nytt og forandre gamle vaner. Men en forandring på status quo er selvsagt både sunt og etisk korrekt innenfor den pinsekarismatiske bevegelsen. Dessuten må man slutte å hevde at det finnes genetiske og kulturelle årsaker for at menn er bedre ledere enn kvinner. For som Gary Yukl sier *"there is little reason to believe that either women or men make superior managers, or that women and men are different types of managers. Instead, there are likely to be excellent, average, and poor managerial performers within each sex"* (Yukl,2010:471). Han sier videre at man må bruke de beste lederne uavhengig av hvilket kjønn de har og at man må legge ting til rette slik at vi får fram gode ledere (Yukl, 2010:471). Dette er noe også pinsebevegelsen må ta til seg. Det må ikke lenger være slik at ledere velges ut fra kjønn og tidligere tradisjon. Det viktige er at vi får ledere som kan tale til alle i bevegelsen. Og da er det naturlig at det må være mange kvinnelige ledere siden de tross alt har lettere for å engasjere seg i saker som kvinner er opptatt av. Om det ikke blir en jevnere fordeling av toppledere i pinsebevegelsen vil dette være svært uetisk siden bevegelsen er til for alle, ikke bare menn.

3 Hva kjennetegner en god og etisk leder i pinsebevegelsen?

I denne delen av oppgaven ønsker jeg kort å vise hva som kjennetegner en tjenende leder. Jeg vil deretter se på viktigheten av at ledere er bibeltro og ikke minst at de prøver å leve og lede slik Jesus gjorde. Deretter skal jeg se på betydningen for ledere å lytte til andre mennesker og ikke minst lederens viktige oppgave med å gi disse menneskene en sjanse til å lykkes i kristen tjeneste. Integritet og stabilitet er også viktig, jeg vil derfor se på dette temaet og vise at karisma ikke er alt. Til slutt vil jeg vise at både kunnskap og åndelig veiledning er viktig for å kunne være en god etisk leder.

3.1 Bibeltro og et ønske om å leve mest mulig lik Jesus Kristus

3.1.1 Kjennetegn på en god etisk leder

Gary Yukl som skriver om lederskap i organisasjoner sier at det som kjennetegner en god karismatisk leder er at han har et sterkt kall og at hans arbeid er fylt av mening. Når jeg snakker om at en leders arbeid er fylt av hensikt snakker jeg ikke om at lederen ser mening i at han tjener mye penger eller at han skaffer seg makt og ære. Men det er at det han gjør er av hensikt og er godt for dem han leder. En slik leder er også fokusert på å ha meningsfullt felleskap med dem han leder slik at de kan dele gleder og tro sammen. En slik leder vil også ha verdier som ”*medfølelse, takknemlighet, forståelse, tilgivelse, medmenneskelighet og ærlighet*” som viktig sider i sitt liv (Yukl,2010: 343). Yukl sier også at en god leder må ha en uselvvisk kjærlighet til dem han leder, for denne typen kjærlighet kan overvinne ”*frykt, hat, stolthet, sinne og misunnelse*” (Yukl,2010: 344).

Om dette er kvaliteter som er forventet av en leder som ikke er kristen, hva skal man da forvente av dagens ledere i pinsebevegelsen? Jo, en god etisk leder i pinsebevegelsen er blant annet en person som skal gi håp for sin forsamling. Lederen er personen som skal lede menigheten framover slik at menigheten ikke trenger å sitte og be om at en person kommer ridende inn på en hvit hest for å redde dem (Kouzes og Posner, 2004: 7). En god etisk leder vil selv lede etter Jesus eksempel slik at det ikke blir nødvendig med ”superhelter” som kommer inn i menigheten for å fikse alt som er galt. Det som kjennetegner en leder som leder som Jesus er at han har fokus på at dem han leder utvikler seg som mennesker ved at de blir friere, mer selvstendige og ikke minst at de selv blir ledere som tjener andre mennesker. (Heuser og Byron, 1998: 161).

Når man vanligvis tenker på en god leder tenker man ofte på hvor effektiv og hvilke resultater lederen har å vise til for å avgjøre om personen er en god leder. Dette er selvsagte gjeldene også i pinsebevegelsen, men likevel er ikke dette nok for å være en god etisk leder. Andre ting som naturligvis er svært grunnleggende for å være en god etisk leder i pinsebevegelsen er at lederen er motivert, ja han må ikke bare være motivert han må ”*kjenne en ild i magen for å lede*” (Shawchuck og Heuser, 1993: 35). I tillegg må lederen klare å ha medfølelse med andre mennesker, og da spesielt de han leder i menigheten, og ikke minst at han er bevisst sine egne begrensninger som person (Banks og Ledbetter, 2004: 96). Ledere som tror de bare kan drive menigheten ut i fra egen kraft og slik ikke sette seg som tjenere for Jesus Kristus vil merke at det ikke er nok og ha gaver og talenter, men at en kristen leder trenger noe mer enn de vanlige egenskapene andre ledere har (Hayford, Jack ”*The Character of a leader*”, *Leaders on Leadership*”, 1997: 66).

En leder som ønsker og være bibeltro må også ha en klar visjon og lede ut i fra den. Michael Comer påpeker at om en leder ikke har ”*en klar visjon så vil de han leder gå til grunne*” (Comer, Michael D. ”*Dealing with Change*”, ”*The Pentecostal Pastor*”, 2006: 379). Det han sier her er selvsagt hentet i fra Salomos ordspråk. Comer mener da at det er nødvendig for en hver leder og være veldig oppmerksom på hva som er menighetens visjon. Det holder ikke at man bare bruker generelle mål som er vanlig for en hver menighet som ønsker å møte mennesker, men man må ha en spesifikk visjon som er spesiell for den virksomheten som en enkelt hovedleder står ansvarlig for. Visjonen vil slik være med å beskrive hvordan menigheten vil se ut i framtiden (Comer, 2006: 379-380). Noe av det som er så viktig med det bibelske prinsippet med å følge en visjon er at lederen tegner opp et bilde på hva han ønsker å oppnå. Når visjonen er lagt klar, er det lettere for den vanlige mann å slutte seg opp om arbeidet i menigheten for å gjøre denne visjonen til en realitet. Et problem hos noen menigheter i dag er at man ikke har en klar visjon. Dette fører til at det ikke blir så lett å hjelpe til med menighetens arbeid, siden man ikke helt vet hvor menigheten vil (Comer, 2006: 379-380). Det blir også mye vanskeligere og se om menigheten har oppnådd det den ønsket siden de aldri har satt seg en klar visjon for hva den ønsker å oppnå.

Dessverre finnes det ledere som misbruker visjonen til å skaffe seg selv mer makt. Det kan her være snakk om ledere som kommer med utopiske visjoner som ikke finnes det minste realistisk. En leder kan komme med en slik visjon fordi han ønsker at de han leder skal føle seg maktesløse og at de trenger sin ”store leder” for å oppnå denne visjonen. Dette er ofte

visjoner som ikke er til for menigheten beste og som i virkeligheten bare er tomme ord eller fantasier og magiske ideer fra en leder som ønsker å konsolidere sin makt over dem han leder (Bass og Steidlmaier, 1999: 189).

3.1.2 Viktigheten av å være en tjenende leder

I løpet av hele dette kapitlet vil jeg komme inn på egenskaper som kjennetegner en "tjenende leder". Men jeg ønsker her å gi et raskt bilde av Robert Greenleaf sine hovedpunkter når det kommer til det å være en "tjenende leder". I den senere tid har det å være en "tjenende leder" ofte vært forbundet med å være en god etisk leder. Selve begrepet med å være en tjenende leder kom fra Robert Greenleaf. Greenleaf mente at det å være som en tjener for dem man leder er selve hovedoppgaven til en god etisk leder. Med å tjene dem man leder menes egentlig at man kan tjene deres behov. Dette kan eksempelvis være et behov til å forsvare enkeltmennesker (Yukl, 2010:340).

Det er også slik at en tjenende leder ikke går i den fellen at han ser dem han leder som objekter. Det har vært for vanlig at ledere har sett på dem han leder som objekter som har vært der for at lederen skal bruke eller utnytte dem (Spears, Larry C "Practicing Servant Leadership, 2004: 10). En tjenende leder må også stå for det som er godt og riktig Dette gjelder selv om lederen personlig taper på å gjøre det. En tjenende leder setter dem han leder over seg selv og egen organisasjon eller menighet. Det vil si at en leder ikke lar økonomiske eller personlige hensyn komme foran behovene til dem han leder (Yukl, 2010:340). Her vil det for eksempel være tvilsomt om det er rett av en pastor å be sin forsamling gi store pengebeløp utover tienden til menigheten når disse menneskene kanskje sliter med å betale egne regninger.

Noe av det som sterkest kjennetegner en tjenende leder er at man har fokus på å hjelpe dem han leder til å føle seg bra. Med dette menes at han må hjelpe dem han leder slik at de kan få trøst. Mange mennesker er såret både over feil som ledere tidligere har gjort og andre emosjonelle hendelser i deres liv. For en tjenende leder blir det da viktig og fokusere på å hjelpe disse menneskene slik at de igjen kan føle seg som hele mennesker (Spears, 2004: 13).

3.1.3 Hva driver og motiver en god etisk leder

Det er også viktig for en etisk god leder å bestandig tenke over hva som motiverer ham til å være en leder. Om motivasjon er egne ønsker og drømmer er det ikke sikkert at motivasjonen er den rette i forhold til hva en god etisk leder skal ha. For en god etisk leder skal ifølge

Norman Shawchuck og Roger Heuser være en som er en tjener og som et barn for Jesus Kristus og hans folk (Shawchuck og Heuser 1993: 29). Det Shawchuck og Heuser mener med å lede som et barn er bildet på et barn som tjener alle i det han tar imot Guds gave, som har et naturlig forhold til Gud og som ikke prøver å skjule sannheten. Som en motsetning til å tjene som et barn, setter Shawchuck og Heuser enkelte kristne ledere. Dette er ledere som de mener tar seg selv alt for høytidlig, som for ofte er opptatt av å klatre i kirkehierarkiet for å få bedre og gjevere posisjoner og ikke lede av et villig hjerte for Gud. De kritiserer også kristne ledere for å bli sjalu på andre kristne leder som lykkes i stedet for å glede seg over deres framgang (Shawchuck og Heuser 1993: 29). Det å glede seg over at andre mennesker lykkes i arbeid for Guds rike er noe vi finner klare eksempler på i Bibelen (3.Joh 1,4). Det vil derfor være uetisk av en leder og ikke unne andre mennesker å lykkes i Guds arbeid.

Shawchuck og Heuser viser også til en fordel med å lede som et barn, *”barn er på vei en plass, de vil framover, voksne derimot vokser ikke lenger, de forbedrer seg ikke”* (Shawchuck og Heuser, 1993: 31). Shawchuck og Heuser prøver her å vise at en leder må være som et barn, som en person som er sulten på livet, som vil framover og skjønner at man må forbedre seg selv for slik å kunne være en etisk god leder som kan lede sin forsamling på en best mulig måte.

3.1.4 Etisk og bibelsk vurdering

Noe av det første man må huske når man er en leder i pinsebevegelsen er at man står til ansvar for Jesus. Et effektivt virkemiddel for ikke å gjøre noe uetisk vil da å alltid minne seg selv på at man gjør det for Jesus åsyn (Hayford, 1997: 69). For ifølge kristen lære er ikke Kristus en fjern skikkelse, men en tilstedeværende Gud som alltid er med oss. Ja, Han har til og med tatt bolig i oss (Joh 1.4). Et så enkelt virkemiddel som å minnes dette kan være med på å hindre en leder fra å gjøre det som er uetisk og galt i Guds øyne.

Det som dessverre har kjennetegnet noen ledere innenfor pinsebevegelsen er at lederen har vært fokusert på at han skal virke elegant og smart i medlemmenes øyne, og på denne måten vinne gunst i forsamlingen som en god leder (Hayford, 1997:62). Dette kan føre til at lederen retter fokus på ting som er i ”skuddet”. Dermed stiller lederen seg i en rolle der han fokuserer på det han tror kommer til å gi ham selv mest positiv oppmerksomhet og mest personlig vinning (Hayford, 1997:62). Dette kan føre lederen inn på en veldig smal vei der han fokuserer på én ting, som for eksempel at menigheten skal fungere og vokse gjennom enkelte

lederskapsprinsipper som cellegrupper med tolv medlemmer. Dette prinsippet er ikke nødvendigvis feil, men det blir en feil når lederen fokuserer for mye på ting som er i ”skuddet” i stedet for å ha fokus på det som virkelig teller, nemlig Jesus Kristus (Hayford, 1997:62).

Jack Hayford sier i artikkelen ”*The Character of a leader*” at lederens virkelige oppgave er å få mennesker nærmere Jesus og ikke bare få mennesker ivrige etter menneskeskapte lederskapsider eller andre ting som er i ”skuddet” i kristne kulturer. ”*Den eneste måten en leder kan lede menigheten nærmere Jesus er ved å selv stille seg ydmykt under Jesus føtter og selv forme sitt hjerte etter Guds ønske*” sier Hayford (Hayford, 1997:62-63). Her sier Hayford noe som er svært sentralt hos en kristen leder, nemlig at en god etisk leder må ha et hjerte etter Jesus Kristus ønsker og ikke etter sitt eget. Ja, så viktig mener Hayford at dette hjerteforholdet er at han forsetter

It is not enough for me to know God`s Word, but my whole heart must be kept consciously available to His Spirit`s correction so I will not inadvertently wander in my own way or in the supposed wisdom of my own flesh” (Hayford, 1997:69).

For Hayford blir det ikke nok å kjenne Guds ord, men hele hjertet må hele tiden være klart for å bli veiledet og refset av Ånden. Bare slik mener Hayford at man kan unngå å ikke gå seg vill og følge egne lyster og kjødets ønsker i stedet for å bli i ånden. Han forsetter

”only by daily welcoming the Lord to walk the corridors of my heart can I know the blessing of his protection against the subtlety of my rationalizing of my sin, my toleration of my selfishness or my tendency to defend arguments designed to justify my preferences without being humble or open to correction from the lord” (Hayford, 1997:70).

Her berører Hayford noen viktige etiske utfordringer. For dersom vi ikke hver dag lar Kristus ransake våre hjerter er det svært lite sannsynlig at vi klarer å holde våre hjerter borte fra uetiske handlinger. Enda vanskeligere blir det da å godta at argumenter som man selv mener er rett faktisk kan være feil. Jeg vil si at flere ledere i pinsebevegelsen kan ha tungt for å innrømme at de selv kan ta feil, og at den eneste måten de kan få god korreksjon på er at de lar Den Hellige Ånd få ransake hjertet. På denne måten er det Guds Ånd som får spillerom og ikke ledernes syndige natur. For naturen i oss vil ikke ydmyke seg og ta imot veiledning fra

andre, ikke en gang fra Guds Ånd. Derfor blir det ekstra viktig at vi lar våre hjerter være åpne til Åndens veiledning og trøst.

Det å ha et rett hjerte er også noe Bibelen snakker om. Sal 119,9-11 forklarer hvordan den unge kan være etisk korrekt og slik unngå å synde. Svaret som Bibelen gir er at mennesker skal søke Gud av hele sitt hjerte og at man skal holde Guds ord i sitt hjerte. Bare slik vil man klare å unngå synd og ikke gå seg vill fra Guds vei. Hayford bygger videre på dette når han sier at for å være en god leder er det ikke hans ytre og kanskje vinnende vesen eller lederens handlinger som er det sentrale, men det som er det sentrale er hva som er på innsiden av lederens hjerte (Hayford, 1997:70).

Slik jeg ser det er det et økende problem at flere ledere i pinebevegelsen velger å ikke rette fokus på prinsippet om å ha et hjerte som er daglig påvirket av Den Hellige Ånd, men i stedet stoler blindt på egne doktriner og tradisjoner. For selv om de fleste ledere ønsker å gjøre det som er godt betyr ikke dette at tradisjoner bestandig er rett, selv om de er bibelsk korrekte. Det ironiske blir da at pinsebevegelsen, som er kjent for å være ledet av Ånden, har blitt stadig mer tradisjonell. Tradisjoner og vaner har på denne måten fått ledere bort i fra åndelig veiledning og slik ikke gitt plass til Den Hellige Ånd. Dermed får ikke Ånden operere fritt i menigheten. Ånden virker jo i det lederen søker Guds veiledning slik at vårt hjerte skal være rettet mot Gud. Dessverre er det nok slik at mange ledere i dag ikke har dette hjerteforholdet til Kristus, men at tradisjoner og vaner har tatt mye av plassen som Den Hellige Ånd burde ha hatt. Dette er noe pinsebevegelsen må ta tak i slik at Ånden igjen kan få operere fritt i menigheten slik som den gjorde da pinsebevegelsens grunnlegger William Joseph Seymour åpnet sin menighet i Azusa Street (Synan, Vinson *The Holiness Pentecostal Tradition* 1997: 97).

Hayford påpeker også at en leder i pinsebevegelsen er et redskap for Gud. Det vil si at det ikke er etisk korrekt med en lederstil der lederens egen agenda er fokus. Det kan være lett for en leder å rette fokus på egne ønsker og drømmer, men lederens oppgave er å gjøre det Gud har lagt på ham å gjøre. Bare slik kan lederen lede etisk ved at han setter seg selv til side slik at Guds vilje kan skje (Hayford, 1997:67). De kristne teologene Norman Shawchuck og Roger Heuser sier at et naturligt resultat av at en kristen leder stiger i sin posisjon er at lederen utvikler sitt forhold til Jesus slik at han blir mer og mer ydmyk for Kristus (Shawchuck og Heuser 1993: 31). På denne måten setter lederen automatisk Jesu vilje framfor sin egen.

3.2 Viktigheten av samfunn med dem man leder og et ønske om å føre fram nye ledere

3.2.1 Lede etter Jesus eksempel

Noe som er svært viktig for en leder i pinsebevegelsen er å følge Jesus eksempel med å ha en gruppe mennesker rundt seg som han stoler på. Da Jesus startet sitt virke valgte han seg ut tolv disipler som han levde og jobbet sammen med. Men hvorfor valgte han å gjøre dette? Et av svarene kan være at et slikt felleskap som han hadde med disiplene var positivt for Jesus. Når Jesus hadde vanskelige tider kunne han få støtte og oppbakking av sine venner (Shawchuck og Heuser 1993: 46). Ifølge Shawchuck og Heuser valgte Jesus å ha disipler fordi han trengte å ha en slik gruppe rundt seg, ikke først og fremst for disiplenes del. Det var i dette fellesskapet, med venner som sto han nærmere enn sin egen familie, at han kunne dele alle sine gleder og sorger (Shawchuck og Heuser 1993: 46). Det blir da naturlig å tenke seg at også en leder innenfor pinsebevegelsen har godt av å ha et slikt felleskap rundt seg. Om Jesus Kristus syntes det var nødvendig å ha mennesker rundt seg som han kunne stole på for trøst og støtte, burde det være en selvfølge at også ledere innenfor pinsebevegelsen burde forstå og benytte seg av dette prinsippet. Slik kan ledere alltid ha mennesker rundt seg som kan gi hjelp og støtte i vanskelige tider.

3.2.2 Viktigheten av å ha samfunn med dem man leder

Likeledes er det helt nødvendig for lederen å ha samfunn med dem han leder. Bare slik blir han kjent med dem på et personlig nivå. Det har vist seg at mennesker har lettere for å akseptere og stole på ledere som de kjenner eller har kjennskap til. Lederskap handler jo tross alt om relasjoner mellom de som leder og de som velger å bli ledet. Derfor må en etisk god leder forstå at han må bruke tid med dem han leder. Slik kan de få muligheten til å bli kjent med ham og han med dem (Kouzes og Posner , 2004: 37).

En positiv konsekvens av at medlemmer forstår og føler at de betyr noe for sine ledere, er at de ønsker å bidra med frivillig menighetsarbeid. Ved at pastoren velger å prioritere tid til å bli kjent med dem han leder vil dette derfor føre til at disse menneskene gjør arbeid som kanskje lederen selv måtte gjort om disse menneskene ikke valgte å gjøre dem for ham. Dermed er pastoren tjent med å bruke tid til å snakke og bli kjent med dem han leder (Wilson, Scott *”Training Tomorrow`s Leaders”*, 2002: 18-20).

3.2.3 Ønske om å få fram nye ledere

Patrick Lencioni går så langt som å si at når man har fått de rette folkene rundt, seg slik som Jesus gjorde med sine disipler, blir det lederens oppgave å deligere ansvar til disse menneskene slik at de får være med å dra menigheten framover. Det er altså ikke nok å ha mennesker rundt seg, men man må ta risikoen å gi dem et reelt ansvar for menighetens daglige drift (Lencioni, 2004: 79).

Når noen gjør oppgaver og lykkes med det er det svært viktig at lederen anerkjenner arbeidet de har gjort og roser dem. Lederen må ikke bare gi vedkommende en klapp på skulderen, selv om også det er bedre enn ikke noen form for ros. Men det en god etisk leder bør gjøre er å skryte av arbeidet foran hele menigheten slik at personen som har lagt ned arbeidet føler at han blir verdsatt og at han forstår at det han gjør er viktig. En leder bør lete etter muligheter til å gi skryt til dem han leder slik at de kan føle seg som ”helter” som er en viktig del av menigheten og gode arbeidere for Guds rike (Ortberg, Nancy ”*Reflections on enable others to act*” *Leadership the Challenge*, 2004: 95). Paulus snakker også om at vi skal kappes om å hedre hverandre (Rom 12.10). Dette blir spesielt viktig for ledere siden det de sier ofte får stor betydning for den vanlige mann og kvinne i forsamlingen. I tillegg vil slik offentlig ros av enkeltmedlemmer vise at lederen virkelig tror på enhet og samhold. Det er altså ikke lederen selv som er det viktige i en menighet, men hvert enkelt medlem i menigheten. Når da noen lykkes er dette en seier for alle medlemmene i menigheten og dermed blir det slik at når en lederen roser sine medlemmer skaffer lederen en holdning om at hele menigheten står sammen i arbeidet for Kristus (Kouzes og Posner, 2004:36). En leder som derimot er mer opptatt av seg selv og at han selv skal lykkes vil alltid prøve å rette fokus på seg selv, slik at andre ikke stjeler tid fra ham i rampelyset. En uetisk leder derfor sjelden eller aldri gir en person muligheten til å gjøre viktige oppgaver. Han vil heller jobbe for at forsamlingen får en følelse av at de ikke klarer seg uten sin ”store” leder (Bass og Steidlmaier 1999: 182).

Om lederen bruker sine medlemmer til bare å gjøre praktiske oppgaver som å vaske gulv og vanne planter tyder dette på at lederen er en dårlig leder (Ortberg, 2004: 92). En god leder vil derimot forstå at det er lederens oppgave å sørge for at dem han leder blir satt inn i et arbeid som vil gi dem en åndelig mening (Yukl, 2010: 342). Det er jo også slik at når mennesker bidrar i frivillig arbeid så ønsker de at dette arbeidet skal ha en større mening enn hva deres vanlige arbeid ofte innebærer. Når man da driver arbeid i en frivillig gruppe med andre mennesker for en større hensikt, er dette ofte med å gi arbeidet en slik åndelig mening (Yukl,

2010: 343). For ledere i pinsebevegelsen er det viktig å huske at det ikke holder bare å bruke mennesker til arbeid, men skal hele tiden gi dem man leder en åndelig mening i det arbeidet de blir satt til.

Når mennesker ikke føler at dette er tilfelle vil de fort føle at lederen tar tid og resurser fra dem uten at de får noe tilbake. Det blir med andre ord et enveisforhold der lederen alltid tar fra dem uten å gi noe tilbake (Kouzes og Posner , 2004: 28). Lederen bør heller benytte seg av gavene til dem han leder, for alle mennesker har gaver som de kan bruke. Om lederen da bare setter mennesker til oppgaver som han selv ikke ønsker å gjøre og som er langt under hans maktbase, er dette en uetisk leder. Han bruker medlemmene som en resurs for seg selv, isteden for å utvikle det potensialet som ligger i dem han leder. Nancy Ortberg sier at en av de viktigste oppgavene en leder har er å være en talentspeider. For å bli en talentspeider er det kanskje nødvendig å sette seg ned å studere og lære seg hvordan man skal se talentene i dem man leder. Det blir da lederens ansvar å gjøre dette, for som hun sier ”*alle mennesker har ett eller annet talent*”. Det er dette talentet som en god etisk leder må oppdage og frigjøre. Dette talentet kan da brukes til menighetens virkelige visjon (Ortberg, 2004: 92-93). Når ledere bruker mennesker i de rette oppgavene vil dette føre til mange positive konsekvenser både for menigheten og for medlemmene i den. Lederen får kanskje mindre oppgaver, men dette vil få en positiv konsekvens ved at han da vil få mer tid til å bruke sine egne gaver og talenter. Menigheten får også en ny resursperson i at mennesker blir gitt muligheten til å vise hva de er gode for samtidig som personen selv får muligheten til å jobbe med noe han er god til, noe som gir motivasjon og mening. Dette kan føre til at de ønsker å gjøre arbeid i menigheten i stedet for en følelse av at de må arbeid for menigheten (Ortberg, 2004: 97). Ledere som setter talentene til andre i arbeid blir da gode etiske leder som frigjør mennesker til Guds rike.

Noe av det mest etiske en leder som ønsker å få fram nye ledere kan gjøre er å fungere som en mentor for flere av dem han leder. Når man fungerer som en mentor for en person er det viktig å utvikle denne personens kompetanse og ikke minst karakter (Ortberg, 2004: 94) Et hovedfokus når man er mentor vil ifølge Nancy Ortberg være å huske ”*å se mennesker gjennom Guds øyne og slik gjøre det mulig for dem å handle* (Ortberg, 2004: 97).

En god etisk leder kan på mange måter sammenlignes med en far eller mor. Han tar vare på alle de han leder, gir de omsorg og ros, men også skjenn om det er nødvendig. Lederen fungerer slik som et forbilde som guider de han leder på samme måte som foreldre gjør til

sine barn. Likevel må lederen ha fokus på at en dag skal de han leder selv bli "foreldre" som skal guide sine "barn" (Banks og Ledbetter, 2004: 54). Bilde på å lede som en far eller mor er også betydningsfullt når det kommer til å gi kjærighet. Som ledere i pinsebevegelsen bør man ha dette som forbilde ved at man prøver å gi den samme kjærigheten til dem han leder som en mor gir til sine barn. Om han klarer det vil de han leder virkelig føle seg elsket og slik forstå Guds kjærighet gjennom lederens kjærighet.

3.2.3.1 Ledelse og Makt

Det å ha en lederposisjon vil medføre at man har en form for makt over dem man leder. Med makt mener jeg den muligheten og de virkemidlene en person har til å påvirke andre menneskers adferd i en gitt sammenheng (Yukl, 2010:199). Et viktig spørsmål er derfor hvor mye makt en leder bør ha. I denne sammenheng kan det være verd å nevne at Storbritannia innførte begrepet "*balance of power*". Med "*balance of power*" menes det at ikke noe land eller personer skal bli så sterke at de får dominere over mange andre mennesker og nasjoner (Kissinger, Henry "*Diplomacy*"1994: 17-20). Mitt spørsmål blir derfor om det da er riktig med store eneherkende ledere i pinsebevegelsen? Eller bør det finnes en "*balance of power*" også her, slik at den enkelte leder ikke har så mye makt at han kan gjøre hva han selv måtte ønske.

Det å gi fra seg makt er aldri enkelt for en leder. Likevel er det at lederen gir fra seg makt et av de viktigste prinsippene for å utvikle nye ledere. Den makten en leder har er ikke til for hans egen nytte. Det er her en av nøklene ligger dersom man ønsker å være en god etisk leder. Han må da være villig til å bruke av sin makt for å utvikle andre (Ortberg, 2004: 90). De mest kraftfulle ordene en leder kan si til de han leder er "*I am committed to your success*" (Ortberg, 2004: 95). Men å si dette uten å mene det vil være uten hensikt.

Noe som kjennetegner en god leder er at han ikke trenger mye makt i alle situasjoner. Det vil si at en god leder forstår når det er nødvendig å utøve makt og når det er lurt å la andre mennesker bestemme (Yukl, 2010: 215). På denne måten kan de forstå at lederen faktisk er "*committed to your success*". En slik leder er villig til å la andre bestemme i saker som ikke er ekstremt viktige. På denne måten oppnår han godvilje til de han leder i det de ser at han ikke er maktsyk. Denne godviljen kan han veksle inn i tilfeller der det er nødvendig å utøve makt. Eksempler på slike situasjoner kan være når det kommer til forandring av status quo,

eller for å forsvare dem han leder ifra mennesker som ønsker disse vondt (Yukl, 2010: 215-216).

3.2.4 Konsekvenser av at man kan lytte og jobbe med andre og å få fram nye ledere

Om en leder klarer å skape et team rundt seg kan dette være positivt når det kommer til å fordele makt og ansvar. Er det flere som deler makten og disse fungerer som et team, vil det være naturlig at de sammen kan arbeide seg fram til gode løsninger gjennom diskusjon og refleksjon om aktuelle temaer. Det bør derfor være et mål for gode etiske ledere å få forskjellige mennesker inn i et lederskapsteam der alle har reel makt. Mennesker som er forskjellige vil dessuten ha ulike perspektiver på løsninger når det dukker opp utfordringer og problemer i menigheter og organisasjoner. På denne måten kan lederskapsteamet komme fram til mer optimale løsninger ved at man ser problemet fra flere sider. Det er derfor er det viktig at lederskapet består av forskjellige typer mennesker og ikke bare "*pupets etterfølgere*" av hovedlederen. Et slikt mangfoldig lederskap, som bygger på relasjoner og respekt isteden for hierarki med en sterk leder på topp, vil sannsynligvis unngå en del problemer som maktkamp og sjalusi (Banks og Ledbetter , 2004: 85). Dette fordi folk i menigheten eller organisasjonen vil merke at lederskapet er der for alles beste og ikke bare for lederens eget ønske om makt og kontroll.

En annen positiv konsekvens av å ha mennesker rundt seg, er at man kan unngå farlige situasjoner som kan føre til at man begår dårlig etikk. Om man for eksempel har seksuelle følelser for en person som er en annen en sin ektefelle, blir det mye lettere og unngå å handle på denne følelsen om man har noen å snakke med for å få hjelp og veiledning. Dessverre finnes det mange ledere som ikke har noen å snakke med på et personlig plan. Dette kan i verste fall resultere i at man begår dumme handlinger som får dramatiske konsekvenser. Disse handlingene kunne vært unngått med noe så enkelt som å ha en person å snakke med om sine problemer.

Ledere og pastorer i pinsebevegelsen sitter i en viktig maktposisjon som gjør at det alltid vil være en fare for at ledere utnytter sin makt. Gary Yukl advarer også mot at en slik makt ofte er med på å forandre gode ledere fra gode demokratiske ledere til ledere som går fram som diktatorer. Faren er at for mye makt kan føre til at ledere blir korruperte, slik at man utnytter dem man leder. Når ledere går fra å være demokratiske til diktatorer er dette fordi de i egne øyne sjelden eller aldri gjør feil, at det derfor er bedre at de bestemmer enn at det blir en

demokratisk beslutningsprosess. Ved og deligere ansvar og makt til dem han leder, samt utvikle nye ledere, kan ledere unngå å havne i en slik situasjon (Yukl; 2010: 216-217).

3.2.5 Etske og Bibelske konsekvenser

En leder som fordeler arbeidsoppgaver til mennesker som står under seg viser at han stoler på sine underståtte. Dette vil være med på å bygge en sterk tillitt til lederen og til det arbeidet han gjør. Når lederen da i tillegg viser at han setter pris på deres tanker og ideer ved å spørre dem til råds i saker som angår menigheten, fører dette igjen til at hele menigheten fungerer som ett team. Jesus gjorde jo også det da han til stadighet stilte spørsmål til sine egne disipler (Ortberg, 2004: 88-89). Om den levende Gud kunne ydmyke seg så mye at han spurte sine disipler om råd, bør det være en selvfølge at ledere i pinsebevegelsen må gjøre det samme. Om de ikke klarer dette viser de at de er uetisk ved at de ikke klarer å ydmyke seg selv. Kanskje er lederen redd for at hans egen ide ikke er den beste dersom han spør andre til råds. Det hender nok at lederen ikke alltid har den beste ideen og da er det lederens etisk ansvar og forkaste sin egen ide, selv om dette kan oppleves smertefullt. Men det er da viktig å huske at det er Guds rike som er det viktige og ikke lederen selv.

En leder som gir de han leder tillitt blir belønnet med at de han leder lærer betydningen av å ha tillitt til sin leder og til dem de engang selv skal lede. Det skapes slik et miljø der man kan snakke åpent og kan lytte til hverandres ideer og tanker, noe som fører til at man får tillitt til beslutningsprosessene. I et slikt miljø vil det være mulighet for både lederen og de han leder til å ta sjanser og tørre å feile. Det er menneskelig å feile, derfor må det ikke være noen illusjoner om at ledere skal gjøre alt korrekt. Også en leder trenger korreksjoner og å lære av feil som de gjør. Jeg må her presisere at det er forskjell på å gjøre feil og på bevisst gjøre etiske feil. Det å tørre å ta sjanser viser at man er i et klima som er gjennomsyret av tillitt. Når man kan feile og rette opp sine feil gir det grunnlag til at menigheten eller organisasjonen får muligheten til å utvikle seg til å bli bedre og bedre. Samtidig som lederen og de han leder slik utviklet en "vi" følelse (Kouzes og Posner, 2004: 28-29).

Ledere som viser at råd fra andre blir tatt til etterretning, gir selvtillitt til folk i menigheten. Menigheten vil føle seg trygg og inkludere seg i diverse spørsmål. Slik blir lederen en av medlemmene i menigheten, en person som det er mulig å kommunisere med og som det er mulig å bli lik. Lederen er blitt "menneskeliggjort" i det folk i menigheten forstår at lederen ikke er perfekt og at man selv en dag kan bli lik lederen, selv om man ikke er ufeilbar. Om

lederen da er åpen om hvilke områder han er svak og trenger menighetens hjelp er dette også svært positivt (Ortberg, 2004: 90). Kanskje er lederen elendig til å holde taler om for eksempel nattverd. Ved å spørre noen i menigheten til å gjøre det for ham vil det være med på å bygge denne personen slik at han får utviklet sin gave til å tale, men også fordi han ser at han har lederens tillitt. Det kan være vanskelig for en leder å inndrømme sine svakheter på denne måten, men en god etisk leder vil være så voksen at han setter menighetens beste framfor sin egen stolthet. Om han gjør det vil dette føre til at både menigheten og de mennesker som han leder vil utvikle seg på en positiv måte.

Bibelen taler aldri om at den kristne forsamling skal ha en sterk leder som har ansvaret for alle oppgavene i menigheten. Paulus snakker om det kollektive ansvaret som alle kristne har for å bringe liv i menigheten (Banks og Ledbetter 2004: 36). Han gjør det klart at Guds folk har fått forskjellige gaver som virker sammen for Guds rike (1. Kor 12.7-11). Slik ser man nytten av at man har en kultur der alle i menigheten bidrar med sine gaver og tjenester til å gjøre møter og kristenlivet til alle i menigheten bedre. Om en leder da prøver å hindre andre mennesker fra muligheten til å utvikle sine gaver og tjenester vil det være uetisk. Menigheten er jo ikke hans egen, men den tilhører Kristus. Og Kristi menighet er jo bygd opp av mange lemmer der alle lemmene er like viktige. Lederne i menigheten er med andre ord ikke viktigere en de andre medlemmene. Bibelen sier jo

For med én Ånd ble vi alle døpt til å være én kropp, enten vi er jøder eller grekere, slaver eller frie, og alle fikk vi én Ånd å drikke. For kroppen består ikke av én kroppsdel, men av mange. Øyet kan ikke si til hånden: «Jeg trenger deg ikke», eller hodet til føttene: «Jeg har ikke bruk for dere.» Tvert imot! De delene av kroppen som synes å være svakest, nettopp de er nødvendige.

Dere er Kristi kropp, og hver enkelt er dere hans lemmer. I kirken har Gud for det første satt noen til apostler, for det andre profeter, for det tredje lærere. Noen har fått gaven å gjøre mektige gjerninger, andre har fått nådegaver til å helbrede, til å hjelpe, til å lede og til ulike slag tungetale. (1. Kor 12.13-14, 21-22 og 27-28).

Når en leder i en menighet delegerer oppgaver, slik at eksempelvis en evangelist får muligheten til å drive med evangelisering, fører dette ofte til at mennesker tar imot Kristus gjennom gavene til evangelisten. En av de som blir kristne har kanskje gaven til å helbrede, noe som kan føre til at en syk person blir frisk og denne personen får da kanskje muligheten

til å fullføre sitt kall til å bli en apostel. Slik ser man hvordan mennesker er avhengige av hverandre og de gavene som de forskjellige menneskene i menigheten har. Om da lederen i dette eksemplet hadde vært uetisk og ikke villig til å dele sin makt, ville ikke evangelisten fått muligheten til å drive med evangelisering. Dette ville fått ringvirkninger som hadde ført til at menigheten ikke hadde fått muligheten til å bygge Guds rike på en god måte. Derfor er det etter min mening svært viktig at ledere er gode etiske forbilder som setter pris på alle lemmene i Guds rike og slik gir forskjellige mennesker muligheten til å virke i menigheten. Bare slik kan menigheter vokse og bygge Guds rike på en god og sunn måte. En uetisk leder som vil holde all makt til seg selv vil ikke klare å ta vare på alle lemmene i Kristus og slik heller ikke bringe sunn vekst til forsamlingen.

Ledere som derimot forventer full og blind lydighet til alle ting er et etisk problem i pinsebevegelsen. Disse lederne forventer at alt de sier blir fulgt av alle de leder, noe som gir en "vi må" følelse. Altså "vi må" vaske gulvet fordi vår leder har sagt det. På utsiden kan dette virke som en god måte å lede på. Om lederen ber noen vaske er det rimelig sikkert at gulvene blir vasket og at ting er i orden i menigheten. Men i virkeligheten vil en slik menighet få flere negative konsekvenser. For det første vil det vokse en kynisk kultur i menigheten der lederen er en fjern og streng figur som gir ordre som skal følges på en militær måte (Ortberg, 2004: 96). På sikt vil menigheten som har en slik leder miste fokus på Gud og sin visjon, og få større og større fokus på makt og undertrykkelse. Tillitt mellom lederen og de han leder vil også være svært lav fordi lederen ikke vil få muligheten til å se de virkelige talentene som menigheten har. De blir brukt som lederens arbeidere, der det er mer fokus på at de skal lage kaffe og vaske gulv enn på at de skal vokse og virke i de gavene som Gud har gitt dem.

For ledere blir det også viktig og huske at alle mennesker er skapt i Guds bilde (1.Mos 1.26). Siden alle mennesker er skapt i Guds bilde vil det si at alle mennesker har noe spesielt i fra Gud i seg. Om enkelte ledere da bruker sin makt til å undergrave den verdien og respekten som en person som er skapt i Guds bilde fortjener, så vil det si at lederen går imot Guds eget skaperverk. Derfor bør ledere prøve å fordele sin makt i stedet for å holde den for seg selv (Banks og Ledbetter 2004: 77).

Ledere som er redde for å miste makt har også en tendens til å være raske med å påpeke at ikke alle er kalt til å være ledere, men at noen er kalt til å bare følge det deres leder sier og gjør. Jeg ønsker ikke å si mye om hvor rett eller galt dette er. Men Robert Banks og Bernice

Ledbetter har et litt annet syn på tilnærmingen enn at enkelte bare skal følge etter ledere når de sier ”*at alle er kalt av Gud til å bli ledere*” (Banks og Ledbetter 2004: 85). Dette må ikke tolkes slik at alle skal bli hovedledere. Men kanskje mer som at alle kan ha lederoppgaver i menigheten og også være ledere for sin egen familie. Ifølge dette synet blir det da viktig at hovedledere gir lederansvar og ledertrening til alle sine etterfølgere.

En god etisk leder vet også når det er tid til å trappe ned. Med det mener jeg at han kanskje gir i fra seg lederansvaret, eller store deler av det, til andre mennesker. Det må ikke være slik at ledere holder så hard på sin makt at alt de egentlig gjør er å konsolidere sin maktposisjon. I politikken har det ofte vært slik at ledere sitter på sin makt til de dør. Slik må det ikke være. En leder må heller bruke tid og krefter på å lære opp nye ledere, ledere som er sterke og ansvarlige og fylt av Guds Ånd. Bare slik er vi sikre på at menigheten vil fungere når en god leder slutter. Om ingen er lært opp til å ta over lederansvaret kan det fort gå med pinsebevegelsen som med Israel etter Joshuas død. Det er heller ingen unnskyldning for en leder å sitte til han dør fordi det har vært tradisjonen i den lokale menigheten. For kristne lever ikke etter de jordlige tradisjoner, men finner sin lære ut i fra Guds ord (Heuser og Byron 1998: 169).

3.3 Integritet og stabilitet er like viktige som karisma

3.3.1 Viktighet og farer med de karismatiske gaver

I min mening er det at en leder i pinsebevegelsen har karisma svært viktig. Ja, jeg vil nesten spørre om det er mulig å være en god leder i pinsebevegelsen om man ikke har karisma? Men likevel er integritet og stabilitet i mine øyne like viktig. For om en leder ikke har dette blir det svært vanskelig å ha tillit til det lederen sier. Ordene fra lederen vil da være bare ord, for om man ikke stoler på den som formidler budskapet så er det vanskelig å tro på det budskapet som vedkommende forteller (Kouzes, og Posner, 2004:120). Man kan si at det er umulig å være en god leder i pinsebevegelsen dersom man ikke har karisma. Men det jeg her prøver å si er at karisma alene rett og slett ikke er nok (Banks og Ledbetter, 2004:52), man trenger noe mer, nemlig integritet og stabilitet.

En viktig grunn til at stabilitet og integritet er minst like viktig som karisma, er at det i pinsebevegelsen har blitt begått feil som man har ment var karismatiske gaver. For selv om Bibelen sier at de karismatiske gaver er en gave fra Gud, så betyr ikke dette at man ikke kan være kritisk til bruken av disse gavene. I pinsebevegelsen har man vært litt for lite kritiske

ved at alle former for tungetale og andre "åndelige" handlinger har blitt sett på som en gave fra Gud som ikke må forstyrres av lederskapet. Men er det nødvendigvis slik at alle former for transe, ukontrollert oppførsel, falling og muskelrykninger under kristne møter virkelig er et tegn på at Guds Ånd opererer i menigheten? Er det virkelig slik at alle disse undrene, så merkelige og ulogiske som de er, stammer fra Gud (Rimehaug, Erling "*Rådene vi ikke fikk*". "*Strek no3*, 2010: 58)? Personlig tror jeg det meste av slike handlinger er oppriktig og ekte. Likevel er det vanskelig å tro at alt dette er ekte. Kallistos Ware, en tidligere biskop i den ortodokse kirken, mente at det var viktig at man i de karismatiske bevegelsene var realistisk fordi mennesker som åpner seg til åndelige krefter kan bli påvirket av en annen ånd en Guds Ånd (Rimehaug, 2010: 58). Ware sier med andre ord her at den troende må være oppmerksom på at djevelen kan misbruke menneskers lengsel etter å bli berørt av det åndelige. Resultatet av dette er at det i teorien er mulig at det er djevelens ånd som kan få mennesker til å oppføre seg ukontrollert og ulogisk når de eksempelvis befinner seg i en ekstase eller en transe. Ware gjør oppmerksom på at "*djevelen kan være forkledd som en lysets engel*" (Rimehaug, 2010: 58). Om det er slik som Ware her sier blir det viktig at de kristne er flinke til å bruke nettopp en av de karismatiske gavene, det å dømme ånder, slik at man kan bedømme hva som kommer i fra Gud og hva som ikke gjør det. Problemet i pinsebevegelsen er at man kanskje ikke har lagt så mye vekt på denne gaven, men heller nedtonet den og ment at alle åndelige opplevelse i menigheten kommer fra Gud (Rimehaug, 2010: 57-58).

Ware mener også at noen av de opplevelsene vi mener kommer i fra Ånden slett ikke er åndelige, men stammer fra menneskers egen ånd. Dette er da den falne menneskeånden. Dermed kan det fort skje at vi tror noe er åndelig og slik går inn i en selvsuggesjon og deretter inn i massehysteri uten at Guds Ånd egentlig er involvert (Rimehaug, 2010: 57). For en god etisk leder med integritet og stabilitet vil det være viktig å huske at det ikke er de åndelige gavene som er det mest sentrale i det kristne livet. De kan være til stor hjelp og være en oppmuntring og til støtte for den kristne, men det viktigste er å ha samfunn med ham som gir disse gavene. Det vil derfor være mer naturlig for en leder å bruke disse åndelige gavene når han trøster og støtter dem han leder, i stedet for å overfokusere på åndelige prinsipper i sin undervisning til dem han leder. På denne måten fungerer en leder med integritet og stabilitet som en leder som ikke legger ned regler for åndelig virksomhet, men som viser og på denne måten lærer bort hvordan man kan bruke disse gavene til alles beste (Rimehaug, 2010: 58-59).

3.3.2 Betydningen av integritet og stabilitet

En etisk god leder må også være utholdende. Motgang vil komme for enhver leder og det kan da være fristende å gi opp. Kanskje sliter menigheten med økonomien eller med noen medlemmer som prøver å gjøre opprør uten grunn. Da er det viktig for enhver pinsekarismatisk leder å være utholdende selv i motgangen og aldri gi opp. Den tidligere engelske statsministeren, Winston Churchill, hadde stabilitet og integritet som sine kjennemerker. Han var også kjent for å holde bemerkelseverdige gode taler. En av de talene han selv var mest fornøyd med var en tale han holdt på sin tidligere skole Harrow. Mange hadde forventet en lang og omfattende tale av den alderen statsministeren. Sli ble det ikke. Jeg ønsker her å gjengi hele Churchills tale

”Aldri, aldri, aldri gi opp” (Blanchard, Kenneth og Vincent Peale, Norman”Etisk ledelse lønner seg, 1989:50).

Churchill mente at dette var det viktigste ledere i den yngre generasjonen burde lære. På samme måte bør disse ordene være en læresetning som ledere i pinsebevegelsen ta til seg. For en dårlig leder vil gi opp når motgangen kommer, mens en leder som er stabil og har integritet vil være utholdende. En leder som bare gir opp vil være uetisk siden mange mennesker stoler på og ser opp til sine ledere. Om ledere da bare gir opp når motgangen kommer, vil disse menneskene føle seg sviktet og forlatt av sine ledere.

Det som kjennetegner en utholdende leder er at han står på de gode etiske prinsipper både i sin egen karakter, i sin personlige tro og ikke minst i måten han lever og leder på. Utholdende ledere er også bevisste på sin egen livsførsel, slik at de konstant jobber for å gjøre det som er rett i stedet for å fokusere på eget navn og rykte (Kelly, 2006: 325). Slike ledere blir med andre ord ikke som en bølge på havet som bare blir kaste rundt av vinden uten selv å vite hvor han skal og hva han står for (Jak 1.6).

Likeledes er det viktig at ledere holder det man lover. Vi lever i dag i en verden der reklame og media kommer med en mengde falske lovnader. Dette kan fort føre til at mennesker blir skuffet og motløs når man innser at man har blitt lurt av falske lovnader. En leder i pinsebevegelsen har som oftest mye større innflytelse på dem han leder en hva reklame har. Derfor blir det svært viktig at lederen kan stå for det han sier. Det er viktig å huske at en lovnad ikke er et håp om at en ting skal skje, men at det er et løfte om at handling skal gjennomføres slik at lovnaden skal bli en realitet. Selvsagt er det vanskelig for en leder alltid

å holde det han lover. Til det er verden for uforutsigbar og komplisert. Likevel er det lederens oppgave å gjøre alt han kan for å innfri sine løfter (Banks og Ledbetter 2004: 100). Om en leders ord skal ha betydning er det viktig at man faktisk holder det man lover. For mange ledere er for raske med å love posisjoner og framgang uten at de virkelig er sikre på at det de lover skal bli en realitet. Det kan også være lett å gi løfte om ting fordi det kan føre til at mennesker støtter det lederen sier, fordi de faktisk tror på lederens løfter. Slik kan en uetisk leder bruke lovnader som en måte å få de han leder til å være mer positive og gjøre mer arbeid for lederen en de ellers hadde gjort. Når de da ikke får det de blir lovet kan det føre til at de mister troen på menigheten eller organisasjonen. En god etisk leder vil derimot være mer forsiktig med å love ut ting, fordi han vet at falske lovnader kan være skadelig for dem han leder. Han vil i stedet gi løfter når han virkelig føler seg sikker på at det han lover kan bli en realitet. En slik leder vil også være forbundet med god etikk og integritet ved at forsamlingen kan stole på hans ord (Banks og Ledbetter 2004: 100).

Alle leder står ansvarlig for alle dem han leder. Om en leder gjør dette på en ryddig og gjennomiktig måte vil det være med på å bygge gode og sunne relasjoner mellom mennesker (Kelly, 2006: 320). Det vil si at om en leder ønsker å bli sett på som en person med integritet, må han være villig til å stå ansvarlig for alle de handlingene han begår. Ved å stille seg til ansvarlighet for de han leder er dette med på å gjøre ledere mer bevisste på sine handlinger. De blir mer fokusert på å være bedre mennesker og være mer ærlige mot dem de leder (Kelly, 2006: 320). Om lederen i tillegg er flink til å bygge relasjoner i menigheten kan dette føre til at han blir oppriktig glad i dem han leder. Mennesker fungerer jo også slik at vi har vanskeligere for å begå uetiske handlinger mot mennesker man er glad i. Dermed kan kjærlighet føre til at lederen ønsker å stå ansvarlig, siden han vil at de han er glade i skal vite at han er en god etisk leder som er til å stole på (Kelly, 2006: 320).

3.3.3 Måtehold til rusmidler

Som leder vil det være viktig at man klarer å holde seg unna overbruk av rusmidler. Dette fordi lederen er en person som de han leder ser opp til. Om lederen da benytter seg mye av rusmidler vil dette være med på å legitimere et høyt alkoholkonsum for dem han leder. I dagens samfunn er det mange som sliter med overforbruk av rusmidler, noe som i ekstreme tilfeller har ført til at folk har mistet både familie og bolig. Om en leder da gjennom sine handlinger oppfordrer til høyt inntak av alkohol blir han dermed en uetisk leder. James K. Bridges sier i kapitelet "*The Pastor's Personal Life*" i boken *The Pentecostale Pastor*" at alle

ledere i pinsebevegelsen bør holde seg borte fra all bruk av alkohol. Han mener at det ikke er noen sammenheng mellom vinbruken som omtales i Bibelen og det man ser i dagens samfunn. Ifølge Bridges kan mange av de moralske problemene som eksisterer i dagens samfunn skyldes konsekvensene av alkoholbruk, og at det derfor ikke ”finnes noen grunn for en kristen å drikke alkohol og spesielt ikke for en leder, men at det finnes millioner av grunner hvorfor en kristen bør unngå å drikke alkohol.” (Bridges, 2006:108). Selv om jeg forstår hvorfor Bridges ønsker alkoholforbud, og da spesielt blant ledere i pinsebevegelsen, så kan jeg ikke si meg helt enig i hans mening. Det er en selvfølge at en kristen leder ikke skal drikke seg overberuset på alkohol, han er jo et forbilde for dem han leder. Likevel mener jeg at det er opp til den enkelte leder å ta ansvar for om det er greit for ham selv å drikke alkohol. For en leder som jobber i en menighet der mange sliter med alkoholisme vil det være naturlig å klare seg uten alkohol. Mens for en leder i en menighet eller organisasjon der alkoholisme ikke er et dagsaktuelt tema, er det etter mitt syn greit og benytte seg av alkohol uten at dette er etisk uklokt. Likevel avhenger dette av situasjonen og kulturen der lederen fungerer. Slik blir det opp til lederen selv å ta et valg på hva som er rett og galt, men lederen må alltid vise at det dreier seg om moderat bruk og ta avstand fra overdrevent bruk av rusmidler.

3.3.4 Bibelsk og etisk drøfting

Lederen må også vise at han har integritet ved å vise at han ”gjør det han sier” (Kouzes og Posner, 2004:120). Det er svært uetisk at lederen sier en ting og gjør en annen. Et eksempel på dette er ledere som nesten fordømmer dem han leder fordi disse har gjort noe galt i hans øyne. Om en leder fordømmer enkelte av dem han leder fordi disse for eksempel har utenomekteskapelige relasjoner, mens han samtidig gjør det samme, er dette svært uetisk. Ikke bare fordi han lever i en utenomekteskapelig relasjon, men fordi han faktisk fordømmer andre for å gjøre det. Jesus fastslo at dette er uetisk når han sa

”Hvorfor ser du flisen i din brors øye, men bjelken i ditt eget øye legger du ikke merke til? Hvordan kan du si til din bror: 'Bror, la meg ta flisen ut av øyet ditt!' når du ikke ser bjelken i ditt eget øye? Din hykler! Ta først bjelken ut av ditt eget øye! Da vil du se klart nok til å ta flisen ut av din brors øye” (Luk 6.41-42)

Dette bibelverset er gjeldene for alle kristne, men det er ekstra viktig for ledere. Det er de som skal lede ved eksempel. De får mye innflytelse gjennom at de leder mennesker i et område som er svært viktig i menneskers liv, nemlig i deres tro på Jesus Kristus. Dermed blir det

svært uetiske for en leder i pinsebevegelsen å fordømme andre, mens han egen livsførsel ikke samsvarer med det han sier. En leder skal altså lede ved eksempel, og noe av det viktigste han da kan gjøre er å følge det han sier. Altså at han selv lever etter sin egen tale eller undervisning på en best mulig måte. Bare slik kan en leder i pinsebevegelsen skaffe seg integritet. For om han selv ikke følger det han underviser blir det vanskelig å forvente at de han leder skal følge det.

Det er jo også slik at mennesker lærer mye mer av handlinger en av ord. En undersøkelse som Stanford University gjennomførte viser at mennesker lærer 89 prosent av det de ser og bare 10 prosent av det de hører. Om en leder da sier en ting, men gjør en helt annen vil det bli lite sannsynlig at folk lærer av denne lederen. De har jo mye lettere for å lære av hans handlinger. Dermed blir det ekstremt viktig at lederen faktisk gjør det han sier, om ikke vil han bare undervise tomme ord som ikke vil få noen mening hos dem han leder (Maxwell, John C *"Reflections on modell the way" "Leadership the Challenge"*, 2004: 48).

En leder må også vise at han står til ansvar for de handlinger som han gjør og for de handlingene som menigheten eller organisasjonen han leder tar. Her er det ikke først og fremst snakk om at lederen skal ta på seg skylden når ting går galt. Men det handler like mye om at man vet hvem som til syvende og sist står ansvarlig (Banks og Ledbetter, 2004:71). Gjennom at lederen står til ansvar for handlinger begått av ham og de han leder, fungerer lederen som et skjold. Det er han som har ansvaret, og er det da noen som skal klandres er det han. Slik viser han at det er han som har det overordnende etiske ansvaret og at det at det innebærer å beskytte de han leder.

En kristen leder må alltid huske at han står ansvarlig for alt sitt arbeid både til Gud, men også til de han leder. Det jeg mener med å stå ansvarlige er at *"one is required to give answers or explanations to someone for designated relationships, actions, belief and practices"* (Kelly, 2006: 319). Bibelen gjør det også klart at alle mennesker en dag skal stå til ansvar for alle handlinger de har gjort mens de levde (Rom 14.10). Dette er viktig å huske på. Det betyr at man som leder alltid må tenke på at Gud bedømmer det man gjør, og at det ikke er nok å være fornøyd med sitt eget arbeid siden det er Gud som skal bedømme det og ikke lederen selv. Bibelen gjør det også klart at ledere skal dømmes hardere enn andre mennesker (Jak 3.1). Enhver leder bør derfor være bevisst på sine handlinger og være villig til å stå til ansvar for det han gjør.

3.4 En kombinasjon av kunnskap og åndelig veiledning

Når jeg her snakker om åndelig veiledning så snakker jeg om spiritualitet. Det vil si *”de midlene som vi utvikler til å anskaffe oss en bevissthet om Guds ånds virke i oss, slik at vi kan bli formet av Guds ånd”* (Shawchuck og Heuser, 1993: 39). For en leder i pinsebevegelsen er det helt nødvendig å ha god kunnskap om samfunn og teologi, og ikke minst være styrt av Guds ånd. Det er dette jeg her skal ta for meg.

3.4.1 Betydningen av åndelig veiledning

En ting som er avgjørende for at en leder skal være en etisk god leder i pinsebevegelsen er at han bruker tid i bønn. Dette ser vi blant annet i Bibelen der Jesu apostler følte at det viktigste de kunne gjøre for den kristne menighet var å være der for menigheten i bønn, slik at de selv og kirken ikke gikk seg vill, men forble i Guds plan. Det er gjennom å bruke tid med Gud i bønn at man selv får muligheten til å gi av Guds nærvær til andre mennesker (Shawchuck og Heuser, 1993: 45).

En annen fare som en god etisk leder står ovenfor når det kommer til åndeligveiledning er at han fokuserer på hvor flink han er i handlinger. Jack Hayford bruker her et eksempel om at mange ledere fokuserer på hvor mye tid de bruker i bønn (Hayford, 1997:64). Problemet er ikke at lederen bruker mye tid i bønn, men at lederen fokuserer på hvor flink han er som bruker så mye tid i bønn. For bønn i seg selv er ikke nok til å bli en god etisk leder. For å bli det trenger man noe mer. Det Hayford da ser på *”som noe mer”* er at en leder trenger et hjerte som Gud har berørt og som har høy integritet. Når Hayford snakker om bønn sier han at det er resultatet av handlinger som er det sentrale, ikke timene man bruker i selve bønnen. Det sentrale blir da hvordan lederens hjerte forandrer seg og blir mest mulig lik Jesus Kristus. Det betyr svært lite hvor lang tid man bruker i bønn om man ikke er villig til å la sitt hjerte forandres og bli mer lik Kristus (Hayford, 1997:64).

Slik jeg ser det sier Hayford her noe som er svært viktig. Det kan fort bli for mye fokus på hvor mange timer en leder bruker i bønn, eller hvor mange timer han leser Bibelen hver dag. Selv om begge deler er svært sentralt er det ikke antall timer som avgjør om en bønn er bra, men det er resultatet av bønnen som er det sentrale. Om en leder i pinsebevegelsen ber fra han står opp til han legger seg betyr jo ikke dette at han er en god leder. Han skal jo lede folk, ikke bare være i bønn. Om han ber en time hver dag med et fokus om at Kristus skal påvirke ham slik at han kan lede mennesker nærmere Gud og Guds vilje, da har bønnen et konkret mål.

Slik fører bønnen til handling og resultater både for ledere, som får en bedre relasjon til Gud, og for de han skal lede, de høster jo velsignelsen av lederens bønn. Derfor mener jeg at det er viktig at det ikke blir en konkurranse mellom kristne å virke frommest i det man skryter av antall timer i bønn eller bibellesing, men at det sentrale blir frukten av bønnen og bibellesingen.

3.4.2 Betydningen av kunnskap

Et annet område der det er viktige at ledere skaffer seg kunnskap er det samfunnet vi lever i. Jeg sier ikke her at det er nødvendig for en leder å studere samfunnskunnskap, selv om dette selvsagt ikke er noe minus, men det viktige er at lederen leser seg opp for å forstå hvordan menneskelig natur og det samfunnet som omgir oss fungerer. Dette er viktig fordi lederen trenger å leve i den verden som de han leder lever i. Dette fungerer ikke om lederen lever i sin egen drømmeverden, der de bibelske prinsipper er de eneste referansepunktene han har. Lederen må forstå hva som opptar dem han leder, hvilke problemer og utfordringer de har. Lederen må rett og slett se verden som den er og ikke som han ønsker at den skal være (Banks og Ledbetter 2004: 55). Det kan være en fare at ledere innbiller seg at de han leder lever et liv i idyll siden de er kristne, mens realiteten er at de sliter med alt fra dårlig økonomi til moralske problemer. Om en leder ikke gidder å skaffe seg kunnskap om den verden som eksisterer utenfor menigheter og kristne organisasjoner gjør dette ham til en dårlig og uetisk leder, siden han ikke tar den menneskelige natur og den verden som de han leder lever i på alvor. Derfor er det en hver leders ansvar å skaffe seg kunnskap om menneskers natur og det samfunnet vi lever i, slik at han kan hjelpe de han leder på alle mulige områder.

En god etisk leder er også oppmerksom på at verden er i forandring. Det er derfor viktig at lederen hele tiden oppdaterer seg og studerer samfunnet, i tillegg til at han må lese kristne bøker. Det vil aldri være mulig for en leder å være en perfekt leder. Derfor må man konstant jobbe med å utvikle seg som person og være villig til å lære så mye som mulig. Bare slik kan lederen utfylle det lederskapspotensialet som Gud har gitt ham (Banks og Ledbetter, 2004: 55). For selv om det er Gud som gir gaver slik at man kan være en god leder, betyr ikke dette at lederen selv ikke har noe ansvar med å videreutvikle de gavene Gud har gitt ham. Man kan se på Guds gaver som et utgangspunkt der det er opp til hver enkelt å videreutvikle det han har fått.

3.4.3 Faren for status quo

Et område der det er nødvendig både med åndelig veiledning og kunnskap er forsøket på å forandre status quo. Historisk sett så var pinsebevegelsen et opprør mot status quo i det den karismatiske lederens første oppgave var å hindre at man ble låst til tradisjoner. Dette skulle gjøres gjennom nære relasjoner mellom de kristne. Like viktig var det at Guds Ånd og de karismatiske gaver skulle være i sentrum. Dermed ble det lederens oppgave å passe på at Guds Ånd, og ikke tradisjonen, var den dominerende over menigheten. Dystre spådommer sa likevel at ledere vil gå tomme for "*superåndelig karisma*" og at det trolig ville bli slik at ledere da ville legge fokus på å beholde makten og dermed bruke tradisjon og status quo som virkemidler for å oppnå dette (Heuser og Byron, 1998: 163). Så er mitt spørsmål; har det blitt slik at status quo har tatt over for karisma i pinsebevegelsen i dag?

En god etisk leder vet at den verden vi lever i er i forandring. Dette gjelder også mennesker og da spesielt ungdommer. Det er jo slik at det ikke nødvendigvis er naturlig for dagens ungdom å komme til menigheten hver søndag bare fordi man alltid har gjort det før (Comer, 2006:275). For selv om Gud alltid er den samme og er uforanderlig er ikke samfunnet vi lever i uforanderlig (Comer, 2006: 383). Mange ledere som er imot å forandre status quo, mener at det er dagens samfunn og de unge selv som er problemet. Det kan være lett å henvise til skriftsted som Heb 10.25 som sier "*Og la oss ikke holde oss borte når menigheten vår samles, som noen har for vane.*". Det Paulus her sier er selvfølgelig en klok holdning, men hva om man er i en menighet som ikke er åpen for forandring? En menighet som bare gjentar de samme prekene og synger de gamle gode sanger som lederen selv sang i sin barndom? Kan man virkelig klandre ungdommer for at de heller velger å ha husmøter som korintermenigheten holdt, framfor å dra til en menighet som holder på status quo? Slik jeg ser det blir det en etisk leders oppgave å ha kunnskap og vilje til å forandre menigheten slik at det aldri blir et problem for de unge at de føler at de må være i en menighet som ikke er åpen for forandring. For selv om Guds ord aldri er i forandring, så trenger en etisk leder både kunnskap og åndelig veiledning til å forandre mediet man bruker til å legge fram Guds ord (Comer, 2006:375). Om en leder velger å skylde på at ungdommen er late i stedet for å ta tak i menigheten, er han i mine øyne en dårlig etisk leder. Det er jo lederen som skal lede slik at mennesker blir oppmuntret. Om han ikke forandrer status quo er det vel heller han som er den late. Dermed blir det for dumt å skylde på ungdommer eller dagens kultur for at mennesker ikke går i menigheten. Ansvarer ligger hos de kristne lederne dersom det er slik at de unge

velger bort menigheter som holder på status quo til fordel for husmenigheter der de får lagt fram det kristne budskap på en måte som de selv kan identifisere seg med.

Gode ledere er villige til å ta til seg kunnskap til å lære seg nye teknologiske metoder som kan gjøre møter mer moderne (Comer, 2006: 376). Bare slik kan kristne møter unngå å bli tradisjonelle ritualer i stedet for et møte med den levende Gud. For å forandre status quo blir det også lederens oppgave å skaffe forsamlingen en kultur der man til en hver tid er på jakt etter måter å gjøre møtene og menigheten bedre på. Status quo fjernes best når lederen har en åpen holdning til kvalitet og forbedringer, ikke tradisjon og gammel vane (Comer, 2006: 376). Dette er noe som lederen bare får til ved å tilegne seg kunnskap og åndelig veiledning.

Det kan være svært vanskelig for en leder å se at han har gått i fellen med bare å opprettholde status quo. Dette fordi det er lett å miste fokus på at kristne har dødt fra denne verden.

Dermed blir det lett og godta at verden er den samme både innenfor og utenfor den kristne forsamling. Ledere som har vært i tjeneste i lengre tid får også fort et bilde av en *”normal tilstand av det kristne liv”*. Dette er en naturlig, men feil (Heuser og Byron, 1998: 170). For kristne skal ikke bli blinde for Guds Ånds mulighetene til å skape forandring.

Noe av det som gjør oppgaven med å forandre status quo så relevant når det kommer til etisk lederskap er at denne prosessen er noe av det vanskeligste og minst populære en leder kan gjøre. Mennesker har en tendens til å ønske å holde fast ved det gamle. Dette fordi det som er kjent føles trygt og godt. Det er også slik at mennesker har en tendens til finne sin identitet i sin historie i stedet for å se på seg selv ut fra hva man kan bli eller oppnå. Dermed virker forandring inn som noe usikkert og skremmende for ens egen identitet. En utfordring med å forandre på status quo er at de som er tjent med at status quo opprettholdes har en tendens til å arbeide mot lederen og hans endringer. Samtidig kan de som i utgangspunktet er enig i at forandring og fornyelse er nødvendig, ofte ha en tendens til å være mer tilbakeholdende i sin støtte av lederen, siden de ikke vet om de egentlig er tjent med forandringene før de er en realitet (Comer, 2006:376 og 378). Dermed må en leder som ønsker å forandre status quo være full av kunnskap og være ledet av Guds Ånd, siden forandringer aldri er en enkel prosess.

3.4.4 Konsekvenser for mennesker og menighet

En av fordelene for ledere som har mye kunnskap er han har gode forutsetninger for å snu det som i utgangspunktet er negativt til noe positivt. Det er eksempelvis ikke så uvanlig at

mennesker innad i en menighet har konflikter seg imellom. En god etisk leder med kunnskap om mennesker og sin egen menighet, vil kunne bruke denne konflikten til å forandre ting til de bedre i menigheten. Dette gjøres gjennom at energien flyttes fra konflikten, til at man sammen kan finne gode ideologiske mål som alle er tjent med (Yukl, 2010:339). Gjennom denne prosessen er det også lederens oppgave å finne løsninger på hvordan mennesker i konflikt kan jobbe effektivt sammen på. En av de første tingene man da må gjøre er at man som leder må være villig til å la alle snakke ut om hva de ser på som problemet. For først når man ser problemet er det mulig å gjøre noe med det (Yukl, 2010:339). Dette er ikke mulig om lederen ikke har kunnskap om hvordan han skal håndtere slike konflikter. Da blir det fort slik at alle problemer vil bli skryvd til siden slik at menigheten kan virke som en plass der fred og harmoni regjerer. For mange ledere uten kunnskap vil det også føles for tidskrevende å la mennesker utale seg når en konflikt oppstår. Dette er ledere som ikke har kunnskap til å forstå hvor viktig det er at alle i en forsamling føler at de blir hørt slik at de er med i beslutningsprosesser og dermed får følelsen av å være en viktig del av fellesskapet. Når en konflikt oppstår er det da viktig at lederen deler sin kunnskap både ved å belyse problemet fra flere siden, men også ved å hjelpe dem han leder til å løse problemet i et tempo som alle kan leve med. For mange konflikter blir løst når man får nok kunnskap til å forstå hele sammenhengen i konflikten (Yukl,2010: 339).

3.4.5 Bibelsk og etisk vurdering

For ledere i pinsebevegelsen er det også viktig å lytte til Ånden, men også studere slik at man skaffer seg informasjon og kunnskap. Det er gjennom studier og bønn at lederen kan vokse i kunnskap og virkelig høre hva Gud prøver å si til menigheten. Det er jo også slik at man ikke kan forvente at en leder skal holde gode og lærerike taler om han ikke først bruker tid til å studere Guds ord. Det er også i sin studering at lederen skaffer seg kunnskap om etikk og moral, og bare gjennom denne kunnskapen kan han finne sine personlige verdier. Som en etisk leder er det disse verdiene som avgjør hvem man er som leder. De sier noe om hvordan lederen selv lever, men også hvordan han ønsker at de han leder skal leve. Dette fordi lederens personlige verdier ofte får stor betydning for dem han leder. Om lederen eksempelvis mener at alle kvinner skal tie og underordne seg menn, kan det fort føre til at disse verdiene blir allment akseptert hos dem han leder. Derfor er det viktig at ledere hele tiden spør seg selv hva som er etisk riktig og deretter jobber med seg selv, slik at han kan leve opp til disse verdiene. Det er også svært viktig at lederen klarer å kommunisere disse verdiene på en

personlig og god måte, slik at etiske gode verdier kan smitte over til dem han leder uten at de føler at de blir påpresset lederens verdier. Dersom de opplever press kan gode råd fungere mot sin hensikt, ved at de bli møtt med motstand i stedet for å bli godtatt som gode etiske råd. Når mennesker ser at deres ledere selv lever etter disse verdiene, blir det mye lettere å godta dem som det de er ment som, nemlig gode etiske verdier (Kouzes og Posner, 2004:11-12).

Når da lederen og de han leder har skaffet seg gode etiske verdier, vil disse verdiene fungere som et *"moralsk kompass"* (Kouzes og Posner, 2004:11). Det vil si at det er disse verdiene som viser hva som er rett og hva som er galt, og slik styrer verdiene den kristne forsamling til å ta gode etiske valg. Det vil derfor være helt nødvendig for en leder i pinsebevegelsen å skaffe seg slike etiske verdier om han ønsker å være en etisk god leder.

Ledere som har skaffet seg et slikt *"moralsk kompass"* har forstått en viktig ting, nemlig at mennesker som skal lede først og fremst må fokusere på å jobbe med seg selv for å bli bedre mennesker. Her ligger et viktig prinsipp. Ledere i pinsebevegelsen bør bruke mer tid på å forandre seg selv, enn tid på å forandre dem de leder. De fleste problemene når det gjelder vekst og forandring innenfor den kristne forsamling i dag er uansett ikke *"den vanlige mann"* i menigheten. Problemet er som oftest lederskapet. Det er de som må forandre seg ved å være gode etiske rollemodeller. Det er også de som oftest er de største forsvarerne av *"status quo"*, siden dette beskytter deres egen maktposisjon (Maxwell, 2004: 42-43).

4 Hvordan kan pinsebevegelsen møte aktuelle utfordringer

Her vil jeg se nærmere på to utfordringer som er noen av de viktigste utfordringene dersom pinsebevegelsen ønsker å forbli et godt og viktig redskap for å bygge Guds rike. Det første jeg vil snakke om er de positive sidene med å ha en offisiell utdanning samt de negative sidene ved ikke å ha det. Jeg vil deretter se på hvordan dårlig etisk lederskap må få konsekvenser. Dersom det blir slik at ledere er mer opptatt av å beskytte hverandre framfor å ta tak i problemet, vil pinsebevegelsen bli forbundet med en dårlig etisk moral og ikke med gode kristne verdier.

4.1 Mangel på offisiell utdanning

Jeg vil her se på hva som kreves for å bli leder i pinsebevegelsen, hvilke utfordringer som kan dukke opp når ledere i bevegelsen ikke har en teologisk utdanning og hvilke konsekvenser dette kan få for pinsebevegelsen.

4.1.1 Hvem kan bli ledere i pinsebevegelsen

Når det kommer til spørsmålet om hvem som kan bli ledere i pinsebevegelsen er svaret at alle kan bli ledere. Robert Banks og Bernice Ledbetter sier det godt når de sier at *"leadership is like a gift received, and this gift comes with power to do good work in the name of Jesus"* (Banks, og Ledbetter 2004: 54). Når de her sier at lederskap er en gave fra Gud til å gjøre gode gjerninger i Jesu navn er dette selvsagt positivt. Men det interessante her er likevel at man ser for seg at egenskapene til å bli en god leder er en gave i fra Gud. Dette betyr at man ikke egentlig har behov for en offisiell utdanning slik som i andre kirkesamfunn.

Siden bevegelsen ser for seg at det er Gud alene som bestemmer hvem som skal bli ledere holder det ikke at man har anskaffet seg kunnskaper og egenskaper gjennom utdanning. Det sentrale er jo at mandatet til lederoppgaver i bevegelsen er gitt direkte fra Gud, og dette mandatet er ikke noe et universitet eller en høyskole kan gi. Ledere i pinsebevegelsen blir heller målt igjennom hvor flinke de er til å følge Jesus Kristus både som ledere og som enkeltpersoner (Banks og Ledbetter, 2004: 46). Dette er selvfølgelig en grei ordning, dersom den fungerer, siden det å følge Kristis er mye mer viktig en å ha en god utdanning.

4.1.2 Er offisiell utdanning vanlig og ønskelig?

I mange kirkesamfunn, slik som i Den romerkatolske kirken, har alle prester gått på skole for å ta en offisiell utdanning. I denne utdannelsen har kirken bestemt hva som inngår i

utdannelsen slik at de kan være sikre på at deres ledere er skolert i tråd med hva de anser som nødvendig kunnskap i kirkens lære og i Guds ord. De etiske aspektene er også svært viktige i en slik utdanning. Den katolske kirken kan være helt sikre på at deres ledere har vært igjennom en undervisning som har satt de i stand til å møte mange av de utfordringene som de vil møte i sitt virke som ledere i den katolske kirken.

I pinsebevegelsen er det ikke en offisiell utdanning for personer som ønsker å bli ledere i bevegelsen. Det finnes både gode bibelskoler, universitet og høyskoler som er relevante, men det er langt fra sikkert at det er de med utdanning som blir valgt til ledere i bevegelsen selv om de kanskje er mer kvalifisert til det.

Dersom man ser på hvilke mennesker som jobber og blir ansatt i pinsekarismatiske menigheter, både av ledere og andre funksjoner i menigheten, er det et flertall av disse som mangler relevant høyere utdanning. Det som verdsettes av kompetanse er tidligere erfaringer, karisma, nådegaver og kall fra Gud. Dette er etter min mening med på å signalisere til neste generasjon ledere at det er denne typen kompetanse som er nødvendig for å lykkes. Resultater kan da være at de som ønsker å jobbe i menigheten velger bort utdanning fordi det dominerer en oppfatning at det er nådegaver fra Gud alene som kan gi ledere de kvalifikasjoner de trenger for å utføre det arbeidet de er kalt til å gjøre. Etter min mening er det derimot en rekke fordeler med å ha relevant utdanning, spesielt når man har en jobb der man har innflytelse i så mange menneskers liv. Gjennom utdannelsen lærer man å tenke kritisk slik at man ikke svelger alt det som blir sagt av andre ledere, det man leser i bøker eller ser i media. Man får en større forståelse av den bibelske sannhet og ikke minst at man lærer hva som er god og dårlig etikk.

Dessverre virker det som at det i pinsebevegelsen er en kultur der kompetanse i form av utdanning ikke blir anerkjent som verdifull kunnskap, dette får negative ringvirkninger på hvilken kompetanse nye ledere velge å opparbeide seg. Dagens ledere har derfor et etisk ansvar å skape en kultur der også utdanning blir ilagt verdi. Det er verd å nevne at i pinsebevegelsen har det vært en forestilling og en tradisjon om utdanning som noe negativt. Man har sett for seg at folk som har utdanning ikke har vært åpne til Åndens virke, at mennesker med utdanning slik har vært en motstander mot pinsebevegelsen. Dette har de blant annet begrunnet med at Gud ikke er begrenset av lærdom og kunnskap (Tarr, Del *"Continuing Education to Meet Changing Needs"* Pentecostal Pastor, 2006:178-179). Det

at Gud ikke er begrenset av kunnskap og lærdom er nok korrekt, men dette betyr derimot ikke at det å ha kunnskap er noe negativt. For også kunnskap man får gjennom utdanning er noe som Gud virkelig kan bruke for å bygge sitt rike. Gode eksempler fra Bibelen finner vi i Moses og Paulus som både var gode åndelige ledere, men også hadde en grundig og god teologisk utdanning (Tarr, 2006:179). Det finnes derfor ingen unnskyldning for pinsebevegelsen å komme med den gamle påstanden om at *"noe kunnskap er en farlig ting, men mye kunnskap er dødelig"* (Tarr, 2006:178).

Selv om utdanning er viktig må man også ha forståelse for pinsebevegelsens skepsis mot kunnskapen alene, for det finnes mennesker som tar en teologisk utdanning bare fordi de ønsker å klatre i systemet. Om mennesker blir ansatt som ledere i bevegelsen bare på grunn av en teologisk utdanning, blir dette feil. Det som er ønskelig er en leder som innehar kombinasjonen med teologisk utdanning og åndelige gaver i fra Gud, altså en leder som først og fremst følger Guds Ånd og ikke innlærte doktriner (Tarr, 2006:179).

4.1.3 Verdien av offisiell utdanning og hva bør man lære i utdanningen?

James Bridges sier i boken *The Pentecostal Pastor* at det er enklere å tilgi sin pastor i saker som omhandler andre områder enn menighets arbeid, enn det er å tilgi en pastor som ikke kan sin kristne lære. Pastoren er leder i menigheten, og det er da naturlig at han ikke kan alt som ikke har med pastoryrket å gjøre. Men man forventer at en pastor kan mer enn den vanlige mann i menigheten når det kommer til kunnskap om Bibelen og Guds rike. Bridges sier også at pastorens kunnskap vil være med å bestemme hvor lenge pastoren bli sittende som leder for menigheten (Bridges, 2006: 108-109). Om en pastor ikke har teologisk utdanning eller noen form for etterutdanning i kristendoms kunnskap, vil det være svært vanskelig for pastoren å gi dem han leder en god teologisk undervisning som går dypere enn den han allerede har gitt dem før. Dermed vil mangel på en teologisk utdanning for en leder i pinsebevegelsen være en fare for lederens framtid i menigheten ved at han fort kan miste tilliten hos dem han er satt som leder for, dersom de ser at de selv sitter inne med minst den samme bibelkunnskapen som deres pastor og såkalte åndelige veileder. På den andre siden, dersom en pastor skaffer seg teologisk utdanning vil han få mye kunnskap som han kan bruke både når han taler og underviser. På denne måten kan alle han leder få nytte godt av den kunnskapen han har ervervet seg. En annen positiv side med en teologisk utdanning er at utdannelsen er med på å kaste lys over etiske spørsmål. Dette kan være med å bidra til at lederen får en større etisk

bevissthet noe som trolig vil gjøre at lederen vil være mer kritisk til seg selv som leder og til den etikken som blir praktisert i egen menighet.

Som tidligere nevnt er Bibelen og det å være bibeltro svært viktig i pinsebevegelsen. Det blir da naturlig at mye av en leders utdannelsen består av bibelkunnskap. Når det gjelder etisk lederskap vil det her være mye å lære av historiske bibelske personer som for eksempel Moses og David, men først og fremst av Jesus Kristus. Det vil også være viktig å se på andre sider av teologistudiet, blant annet fordi Bibelen ikke gir svar på alle spørsmål i livet. Dette gjelder både spørsmål om det daglige liv og ikke minst lederskapsspørsmål. Det vil da være nyttig å lære av historiske personer og ledere som har lyktes i kristen tjeneste gjennom å lese bøker og studere gode etiske ledere for slik å lære mest mulig av disse lederne (Banks og Ledbetter, 2004: 88).

4.1.4 Etisk og bibelsk vurdering

Det at en leder i pinsebevegelsen har en teologisk utdanning kan brukes som et bilde på at man skal ta på seg sin fulle rustning. Efeserbrevet snakker jo om at vi som kristne må ikle oss Guds fulle rustning, siden ” *vår kamp er ikke mot kjøtt og blod, men mot makter og åndskrefter, mot verdens herskere i dette mørket, mot ondskapens åndehær i himmelrommet*”(Ef. 6.12). Det blir derfor viktig å ta på seg Guds fulle rustning for å stå imot det onde. Men hvordan kan man holde ” *åndens sverd*” høyt (Ef, 6.17), altså Guds ord, om man ikke har en dyptgående forståelse av Guds ord. Jeg vil derfor gå så langt som å si at det er svært positivt å ta teologisk utdanning om man ønsker å ikle seg Guds fulle rustning for således gå til kamp mot det onde, noe en hver etisk leder i pinsebevegelsen burde gjøre.

Det må heller ikke være slik at ledere bare lærer ” *hva man skal tenke*”, for det er jo også svært viktig å lære seg ” *hvordan man tenker*” (Tarr, 2006:178). Forskjellen her er at en person som bare lærer hva man skal tenke vil bli som et ekko. Han har ingen tanker selv, bare de han lærte av sine tidligere ledere. Om man derimot har en utdanning er det mer sannsynlig at man lærer seg til å tenke mer selvstendig og reflektert. Dette er tanker som kan kaste lys over sider av eget lederskap som tidligere ikke har vært belyst. En leder som tenker selvstendig vil trolig lære opp sine etterfølgere til selv å tenke selvstendig og fritt. Dette er viktig om man ønsker en menighet eller organisasjon som har innflytelse i dagens moderne samfunn. Selv om man tar en utdanning betyr ikke det at man er ferdig utlært. Man må

gjennom hele livet studere både Guds ord og andre kristne bøker for slik å lære mest mulig om Guds rike.

Det positive med pinsebevegelsens lederskapsstruktur er som sagt at den gir alle kristne mulighet til å bli ledere. Dessverre er det også visse etiske betenkeligheter med lederskapsstrukturen. Når det ikke er nødvendig for lederen å ha en utdanning betyr det at man risikerer å få ledere som er mindre skolert eller som ikke nødvendigvis er gode etiske ledere. Lederen har kanskje gode intensjoner, men fordi han mangler kunnskap kan han lettere ta dårlige valg som kan skade dem han leder. Ledere uten utdanning har ofte ikke de samme forutsetningene til å forstå dype teologiske verdier, noe som fort kan føre lederen på ville veier. En tendens har vært at ledere i pinsebevegelsen har nærmet seg trosbevegelsen og Kenneth Hagin sin lære, dette på tross av at mange ser denne læren som både uetisk og ubibelsk i det han blant annet guddommeliggjør menneskene (Hjortland, Fred ” *Ingen teologisk forskjell?* ”Apologeten 2002). Det å guddommeliggjøre mennesker blir helt galt og kan fort få svært skadelige etiske konsekvenser.

Man må likevel huske at visse ledere i pinsebevegelsen virkelig har mer bruk for de karismatiske gavene enn de har for dyp teologisk utdanning. Dette gjelder blant annet evangelister som er avhengig av at Gud gir dem ord og gaver i deres daglige arbeid. Her blir ikke detaljkunnskap like viktig som det for eksempel blir for en leder som jobber som pastor i en menighet (Banks og Ledbetter, 2004: 59). Jeg vil likevel anbefale at også evangelister har en form for utdanning. I mine øyne er det en etisk utfordring at pinsebevegelsen ikke har en slik utdanning for sine ledere, siden mangel på en offisiell utdanning kan føre til uetisk lederskap. En slik utdanning kunne vært med på å gi en bedre forståelse av Guds ord og ikke minst lagt vekt på de etiske utfordringene som ledere i pinsebevegelsen vil komme over. Slik kunne ledere ha unngått å ta dårlige etiske avgjørelser som ofte skader uskyldige mennesker som stoler på sin leder.

4.2 Hvilke konsekvenser bør dårlig etisk lederskap få?

Gud har kalt både menn og kvinner til å arbeide som ledere for Guds riket, uavhengig av deres historie (Maxwell, 2004: 41). Det vil si at det virkelig finnes tilgivelse for de fleste feil man gjør som leder i pinsebevegelsen. Men selv om Gud tilgir våre synder, så bør dårlig etisk ledelse få konsekvenser. Om ikke er det jo bare å synde så mye man vil siden man kan gjemme seg bak unnskyldningen om at Gud uansett tilgir våre synder.

4.2.1 Utbredelse

I de fleste organisasjoner, både sekulære og kristne, finnes det etiske utfordringer. Dette er likevel ingen unnskyldning for å utføre uetiske handlinger. Det må ikke bli slik at ledere i pinsebevegelsen forbindes med dårlig etikk. Som sagt er de fleste ledere i pinsebevegelsen gode etiske ledere, men både pinsebevegelsen og andre kirkesamfunn, som den romersk katolske kirken, har hatt flere tragiske uetiske saker de siste årene. Her har blant annet prester misbrukt barn seksuelt (Weigel, George ”_What Went Wrong ” Newsweek internet magazine. 2010). Dette har ført til at noen forbinder den katolske kirken med tvilsomme etiske ledere. Et slikt rykte hindrer gode etiske ledere i å operere fritt, siden folk også mistenker dem for etisk umoral. I pinsebevegelsen har vi skrekkehistorier som Michael Guglielmucci saken, der han løy til seg penger ved å påstå at han var kreftsyk. I pinsebevegelsen som i andre kirkesamfunn kan man fort bli for opptatt av å beskytte ledere og ikke ofrene, som i dette eksemplet gav av sine egne penger for å hjelpe denne ”syke” mannen (Wheatley, Kim “*Porn-addicted pastor's lucky escape*” The Daily Telegraph Australia. 2008).

4.2.2 Bør uetisk handling få en konsekvens?

Det at Gud kan kalle mennesker tilbake til lederskap må ikke blandes sammen med at det er greit å synde fordi Gud tilgir. Det å være leder i pinsebevegelsen er som sagt ikke noen menneskerett. Ledere som har gjort store etiske feil som å utnytte dem han leder, svindle dem økonomisk eller ledere som har utnyttet barn seksuelt, har i mine øyne ingenting å gjøre i et lederskap i pinsebevegelsen. Dette har ingenting med at Gud ikke har tilgitt dem, for det finnes tilgivelse i ham (Apg, 2.38). Men det har med at en leder i pinsebevegelsen må kunne stå inne for de etiske idealene som jeg har beskrevet i denne oppgaven. Om man er så uetisk at man bevisst har misbrukt sin maktposisjon til egen vinning eller for å tilfredsstille egne seksuelle nytelser på bekostning av andre, er det i mine øyne bedre at en slik leder finner seg noe annet å gjøre.

Jeg ønsker her å gå tilbake til saken om Michael Guglielmucci som løy til seg penger i sympati om at han var kreftsyk, mens han i virkeligheten var helt frisk. I saker som denne mener mange ledere at det er djevelen som står bak synden og at det derfor er naturlig at ledere som har begått slike synder kommer tilbake som ledere i bevegelsen. Slik jeg ser det er det ikke nok å si at djevelen lokker oss inn i synd og at det derfor blir viktigere å tilgi. Man kan ikke late som om synd som den Michael Guglielmucci gjorde er lett å begå, og at det derfor må finnes en rask vei tilbake til lederskapet for slike som ham. Når fokuset blir å

forsvare denne lederen isteden for å forsvare de menneskene som stolte på ham, bør dette være en klar indikasjon på at man her har med et uetisk lederskap å gjøre. Man må huske at det viktigste er å beskytte dem man skal lede. I dette eksempelet vil det være naturlig å tro at kristen ungdom som selv var kreftsyke fant inspirasjon og et forbilde i Michael Guglielmucci. Han proklamerte at kreften kunne overvinnnes gjennom helbredelse. Hans sang ”*Healer*” var en av de mest populære kristne sangene blant ungdom i de siste årene og var trolig en sang som fikk stor betydning for unge kreftsyke mennesker. De som hørte denne teksten om helbredelse og så sin leder stå med strak rygg og proklamerende med full tillit til at Gud skulle helbrede ham. Når disse ungdommene da fant ut at Michael Guglielmucci aldri hadde vært syk (Wheatley, 2008), men han hadde diktet opp en historie for å skaffe sympati, oppmerksomhet og økonomisk vinning til seg selv, vil dette naturligvis ha vært svært skadelig på mennesker som virkelig var syke av kreft og som hadde hatt ham som forbilde. Deres forbilde som hadde stolt på Gud og hadde blitt ”helbredet” fra kreft var jo bare en stor løgner som hadde utnyttet dem. Det kan da være lett for mennesker som har stolt på slike ledere å miste troen på budskapet, altså på Jesus Kristus og på hans helbredelsens kraft. Derfor er det i mine øyne mye viktigere at man tar vare på disse menneskene, de som ble skadelidende av en leders fall, i stedet for at lederne slo en ring rundt Guglielmucci ved å beskytte og bagatellisere det han hadde gjort.

Det virker dessverre ikke som at mange ledere i pinsebevegelsen virkelig forstår betydningen av historier som denne. Fokuset blir fort å forsvare ledere som begår slike synder i stedet for å gjøre alt for å hjelpe folk som har lidd under en leders løgn og synd (Hayford, 2009). Ledere som settes rett inn i en lederposisjon etter en slik etisk skandale er svært skadelig for pinsebevegelsen. Troverdigheten om en bevegelse som er til for å bygge Guds rike på jorden blir svekket. I stedet vil da bevegelsen framstå som en organisasjon som styres av noen få ledere som er mer opptatt av å beskytte hverandre enn å ta vare på de som går menigheten. Dette er ikke pinsebevegelsen tjent med, derfor er det viktig at det settes fokus på de etiske spørsmålene og at dårlig etikk må få konsekvenser. Bare slik kan man bygge en bevegelse som virkelig har Gud og Guds rike i fokus. Det må også være klart at det finnes retningslinjer og lover for å dømme ledere som ikke er etisk gode ledere (Yukl, 2010: 330). Om en leder i pinsebevegelsen er uetisk ved at han har dårlig moral og dårlige verdier, bør dette være klare tegn på at han bør avsettes slik at lederen ikke får muligheten til å skade flere mennesker.

5 Avslutning

Som vist i denne oppgaven finnes det en rekke problemer og utfordringer i pinsebevegelsen, fra ledere som kun er opptatt av seg selv og sin rikdom, til en status quo holdning i menighet og i menighetslivet som eksempelvis fører til at kvinner er ekstremt underrepresentert som toppledere i bevegelsen. Men selv om det er mange ting å ta tak i betyr ikke dette at bevegelsen er en uetisk og dårlig bevegelse. Tvert imot vil jeg si at pinsebevegelsen er et godt redskap som kan gi Guds kjærlighet til alle mennesker. Problemet er at det finnes noen få ledere som ikke lever etisk og derfor ødelegger rykte til bevegelsen og også ødelegger livet til uskyldige mennesker.

Dessverre lever alle mennesker i en verden full av synd, slik at til og med de lederne som ønsker å gjøre det som er godt og etisk likevel synder selv om de ikke ønsker det (Banks, 2004: 96-97). Dette er ikke bare en kjensgjerning for ledere i pinsebevegelsen, men kjennetegner også ledere fra den første kristne tid (Rom 7,8).

Opp gjennom historien er det gjort mye grusomt i Guds navn. Jeg kan kort nevne korstogene mot muslimene, masse mord av indianere, utnyting av hele nasjoner med dens befolkning fordi kirken ønsket store og vakre katedraler (Heuser 1998: 167). Jeg tror ikke det etiske lederskapet i pinsebevegelsen er i nærheten av å være så uetisk som mange kristne ledere har vært før, men jeg finner det likevel svært nødvendig å se på de etiske utfordringene som ledere i dagens pinsebevegelse står ovenfor. Så hva må gjøres slik at pinsebevegelsen i fremtiden ikke blir forbundet med dårlig etikk, men som en plass der Kristus kjærlighet blir gitt til alle mennesker?

5.1 Ledere som setter seg selv først

For pinsebevegelsen blir det ekstremt viktig å ta avstand fra ledere som er mer opptatt av seg selv og egen vinning. Det kan ikke fortsette slik at ledere lukker øynene når de ser at enkelte ledere utnytter menigheten for slik å sikre seg selv en høyere posisjon, et trygt og godt arbeid, eller makt og ære. Man må huske at menigheten ikke er der for ledernes del, men lederne for menigheten eller organisasjonen.

Ledere i pinsebevegelsen vil ofte ha mye sosial kapital. Med det mener jeg at man har sosiale nettverk hvor man omgår innflytelsesrike personer i bevegelsen. Dette kan fort føre til at det blir vanskeligere å ta avstand til andre ledere som handler uetisk. Det er derfor et spørsmål om bevegelsen må lære seg å være mer ”gjennomsiktig”. Med det mener jeg at det kanskje bør bli

kastet et kritisk lys over ledere som handler uetisk og setter seg selv først. Man må også spørre seg om pinsebevegelsens egen presse er flinke til å sette lys på etiske dilemmaer som deres ledere står i? I mine øyne er dette dessverre ikke tilfelle i dag. Pinsebevegelsens egen presse er mye mer villig til å rose ledere for det positive de gjør. Dette er både riktig og bra, men pinsebevegelsens presse bør også tørre å informere om det negative som skjer, og da spesielt på ledere som handler uetisk.

Seksuell umoral er dessverre også en viktig etisk utfordring. Som leder i pinsebevegelsen er det også fullt mulig å holde utenomekteskapelige forhold skjult. Mitt ønske er ikke at man skal saumfare lederes handlinger på dette området. Men jeg mener det er nødvendig at ting igjen blir mer gjennomsiktig. Når en leder har falt i synd så må det ikke bli slik at man gjør alt man kan for å skjule det. Problemer som dette bør fram i lyset, slik at det ikke blir akseptert å skjule ting fra dem man leder. Det er også svært viktig at man tar hensyn til det Jack Hayford sier om at ledere i bevegelsen bør ha fokus på de bibelske prinsipper, der det står klart at vi ikke skal drive med seksuell umoral. Det finnes heller ingen unnskyldning for å begå seksuell umoral. Det er forkastelig at enkelte ledere tolker skriftsteder i Bibelen slik at det blir greit å begå seksuell umoral eller at man begår seksuell umoral for å komme seg ut av kristen tjeneste.

Det at det finnes så få kvinner som toppledere i pinsebevegelsen i dag er heller ikke en ting man bør se lett på. Jeg har selv hørt ledere i bevegelsen si at det ikke er noe etisk problem at det finnes få kvinnelige hovedledere. Dette fordi de mener at kvinnene selv ikke ønsker flere kvinnelige ledere. Det virker som det er en holdning i bevegelsen at kvinner bare skal godta situasjonen slik den er, og at menn ser på kvinnelige ledere mer som et problem enn som en viktig del av lederskapet i pinsebevegelsen. Argumenter som at *det er vanskeligere å samarbeide naturlig når det er kvinner i et lederskapsteam*, eller at man *kan ikke dra og nakenbade* blir for dumme og håpløse forklaringer. Vi lever i et samfunn der kjønn er likestilte og har de samme rettighetene. Det er derfor merkelig at en bevegelse som da skal stå for rettsferdighet, der det ikke skal gjøres forskjell på folkeslag eller kjønn, nettopp gjør forskjell på kjønnene. Bevegelsen må være bevisst at rundt halvparten av medlemmene i bevegelsen er kvinner. Vil det ikke da være naturlig at rundt halvparten av hovedlederne i bevegelsen også er kvinner? Som kvinnelig leder vil man ha lettere for å kommunisere med den kvinnelige delen av menigheten enn det menn kan. Dessuten bruker Gud mennesker uavhengig av kjønn i tjeneste for sitt rike, da bør det heller ikke være noe problem for oss

mennesker å godta kvinnelige hovedledere. Jeg er redd for at bevegelsen blir gammeldags og utdatert om man ikke klarer å bli mer åpen for kvinnelige hovedledere. Dette er derfor noe pinsebevegelsen bør ta tak i nå.

5.2 Hva kjennetegner en god etisk leder

Når jeg i denne oppgaven har drøftet hva som kjennetegner en god etisk leder var det tydelig at man må være et forbilde for dem han leder når det kommer til egen etikk. Lederen skal jo elske dem han leder og ikke på noen som helst måte bruke dem. En god etisk leder skal ha viktige egenskaper som medfølelse, takknemlighet, forståelse, tilgivelse, medmenneskelighet og ærlighet som viktig sider i sitt liv. Fokus skal ikke ligge på ønsket om konsolidering av egen makt, penger eller ære. Han må derimot kjenne en ild i magen for å lede, og være en tjenende leder for alle de han leder. Han må rett og slett ha fokus på dem og ikke seg selv.

Ledere i pinsebevegelsen skal derimot lede som ”*ett barn*” ved at de ikke prøver å holde noe skjult, men at de lever på en måte som vil vekke tro og tillit til lederen og hans arbeid.

Problemet er at ledere ofte ikke har denne holdningen, men at de heller har sitt fokus på å klatre i hierarkiet eller at de selv skal ha en bra fasade. Kristne mennesker i dagens samfunn har som oftest sine problemer og lengsler. Dermed er det kanskje ikke deres viktigste ønske å se rike og fjonge mennesker på en talerstol. De ønsker mennesker som er ekte, som er fylt med Guds kjærlighet, og som virkelig bryr seg om dem. Dermed er det viktig at pinsebevegelsens ledere er gode etiske ledere som det folk desperat søker etter, og ikke selvopptatte og selvhøytidlige ledere som søker egen vinning og ære. Man bør i stedet ha fokus på Kristus. Det vil si at man som leder lever et nært liv til Jesus og lar han rense hjertene. En god leder i pinsebevegelsen må også prøve å leve mest mulig likt Jesus Kristus. Jesus selv hadde for eksempel mennesker rundt seg til å hjelpe ham gjennom tunge tider. Slik må det også være for ledere i pinsebevegelsen. De kan ikke bli så stolte at de ikke vil ha mennesker rundt seg som de kan snakke åpent med om problemer og utfordringer som gjør dem vondt. En leder i pinsebevegelsen er ikke noen ”supermann” og han må derfor ikke være så stolt at han later som om han ikke trenger hjelp. I stedet må han ta imot hjelp av andre mennesker både i eget liv, men også i tjeneste. For en god etisk leder ønsker å få fram nye ledere og ikke bare konsolidere egen makt. Dersom pinsebevegelsen fortsatt skal være en bevegelse som er relevant, må den kontinuerlig få fram nye og unge ledere som har fokus på at andre mennesker skal lykkes og ikke ha fokus på egen ære.

For framtidige ledere i pinsebevegelsen vil også det å ha karisma, integritet og stabilitet være svært viktig. En leder i pinsebevegelsen uten de karismatiske gaver er i seg selv en motsigelse siden bevegelsen setter de karismatiske gaver høyt. Dermed må det ikke bli slik at pinsebevegelsen anskaffer seg ledere som ikke har disse gavene. Det vil bety slutten på det som er selve essensen i bevegelsen, nemlig at Ånden skal virke fritt. Like viktig er det med ledere som har integritet og stabilitet. Slike ledere vil for det første ha fokus på at de karismatiske gavene virkelig stammer fra Gud. Et annet kjennetegn på en leder med integritet og stabilitet er at han ikke gir opp når motgangen kommer. På samme måte må han holde det han lover, for mange mennesker er såret over falske lovnader fra ledere som er mer opptatt av å skape en "fantasiverden" enn å fortelle realiteten. Dette gjør de for å sette seg selv og sitt arbeid i bedre lys, men resultatet er at de slik sårer andre mennesker. I stedet må ledere si ting slik de er og beklage når de gjør noe galt, samme hvor flaut eller ydmykende dette må føles.

En god etisk leder i pinsebevegelsen må også skaffe seg kunnskap om samfunnet vi lever i. Dette er viktig slik at lederen kan sette seg inn i livssituasjonen til den vanlige mann. Om ledere taler om ting som ikke har noen relevans for den vanlige mann i menigheten kommer pinsebevegelsen til å lide for dette i framtiden siden den ikke har muligheten til å møte folks behov og lengsler. Dersom man derimot forstår samfunnet man lever i og jobber for å hindre at status quo danner seg i menigheten, har man gode forutsetninger til å hjelpe folk på områder der de har behov for det. Om pinsebevegelsene vil rekruttere nye mennesker er det svært viktig at status quo forsvinner. En etisk god leder må forstå at han ikke kan forvente at nye mennesker skal gå til menigheten når den ikke forandrer seg med tiden. Nye tekniske virkemidler og en forståelse av samfunnet vi lever i er her viktige virkemidler for en god etisk leder i å hindre status quo.

En god og etisk leder bruker ikke unnskyldinger som at noe er galt med samfunnet som en forklaringsårsak på at det er få mennesker i menigheten. Han forstår at noe må gjøres og at problemet som oftest ligger hos ham selv og i menigheten, ikke hos den vanlige mann. Det er derfor viktig at han har integritet, stabilitet, kunnskap, jobber mot status quo og er ledet av høye etiske verdier slik at han ikke misbruker den makten han besitter som leder. Om ledere i pinsebevegelsen klarer dette vil de fort finne ut at det ikke er noe problem å få mennesker til å komme på møter når de har tillit til sin leder.

5.3 Offisiell utdanning og dårlig etisk lederskap må få konsekvenser

To av de aspektene som er svært viktig for at pinsebevegelsen skal forbli et viktig virkemiddel for å bygge Guds rike, er at bevegelsen tar offisiell utdanning på alvor og ikke minst at dårlig etisk lederskap må få konsekvenser.

Det kan hende at det blir tolket feil at jeg som en høyskolestudent skriver at offisiell utdanning er viktig for ledere. Men det kan ikke være slik at pinsebevegelsen blir bestående av ledere som ikke har noen form for teologisk utdanning. For en leder skal lære bort sine kunnskaper til dem han leder. Da er det viktig at lederen har mye å lære bort, og at han kan gi kunnskap både til de som er svake og sterke i ånden. Dessverre har ledere pinsebevegelsen ofte sett på utdanning som noe negativt og farlig som står i motsetning til Guds Ånd. Dette blir helt feil. For skal man få fram gode og etiske ledere i pinsebevegelsen så er det viktig at de har god utdanning slik at de kan styre bort fra etiske fallgruver og ikke minst at de er ledet av Guds Ånd slik at de tar gode og riktige valg.

Det er positivt at alle kan bli ledere i pinsebevegelsen, for Gud kan bruke alle. Men det betyr ikke at man ikke må verdsette utdanning som en viktig kvalitet for å være leder i pinsebevegelsen. Det må heller være slik at det er unntakene fra regelen at noen er ledere uten teologisk utdanning, ikke omvendt. For om det blir slik så viser man til framtidige ledere at utdanning ikke har noen stor betydning og at det derfor er unødvendig for framtidige ledere å ta en offisiell utdanning.

Det må ikke være slik at ledere i pinsebevegelsen mangler kunnskap og derfor eksempelvis ikke vet at de forkynner trosbevegelsens lære om ”*det guddommelige gjorte menneske*” og andre ubibelske prinsipper i fra trosbevegelsen. Det bør heller ikke være ledere i bevegelsen som ikke har kunnskap til å forstå hva som er uetisk og galt. Slike fatale feil kan såre mennesker slik at de mister tro på sin leder og kanskje på det kristne budskap. Dette er noe som det er mulig å unngå og derfor er det viktig at utdanning blir satt mye høyere innad i pinsebevegelsen. Det pinsebevegelsen trenger er ledere som har god forståelse av Bibelen og kunnskap om samfunnet og teologiske spørsmål slik at de tar etiske problemer på alvor og holder seg til den bibelske lære. Slik kan pinsebevegelsen vise at den er en sunn og god bevegelse, noe den i utgangspunktet også er.

I pinsebevegelsen må man i større grad sørge for at det blir konsekvenser for ledere som handler uetisk. Det har som nevnt vært flere tragiske historier om ledere som har løyet, stjålet

eller utnyttet barn seksuelt. Jeg har tidligere brukt eksemplet om Michael Guglielmucci siden jeg har vært i hans menighet i Australia og siden denne saken er allment kjent gjennom australske media. Når da en toppleder i pinsebevegelsen gjør noe så uetisk som å lyve om at han har kreft er det i mine øyne en skandale at pinsebevegelsen slår ring om lederen. For om pinsebevegelsen skal være et godt virkemiddel for å bygge Guds rike så bør andre ledere ta sterkt avstand fra ledere som har gjort noe slik. Gud tilgir og det er ikke tvil om at han i framtiden kan kalle Guglielmucci til å gjøre store ting for sitt rike. Men det betyr ikke at det er greit at han kommer tilbake som leder i bevegelsen. For det er noe kvalmt, heslig og nesten satanisk over det, når ledere er mer opptatt av å beskytte en av sine egne enn å hjelpe mennesker som har blitt såret. Spesielt i tilfeller som dette når de som kanskje har blitt mest såret er unge mennesker som selv har kreft. De har funnet sitt forbilde i en leder som ikke gir opp kampen mot kreften, men som tålmodig venter på Guds helbredende kraft. Et forbilde som så offentliggjør at han har blitt helbredet fra en kreftsykdom, mens han i virkeligheten er en løgner som sier han har kreft bare for å få sympati, oppmerksomhet og penger. Ledere i pinsebevegelsen skal bygge Guds rike. Når de da gjør uetiske handlinger må det få konsekvenser. Mennesker trenger ledere de kan stole på, som de vet har integritet og stabilitet og som lar sine hjerter bli forvandlet av Guds Ånd.

Når man da finner ledere som lyver, stjeler og utnytter andre mennesker for egen skyld må dette få konsekvenser. For det er ingen menneskerett og være leder i pinsebevegelsen. Og er de uetiske handlingene så ille at de bryter med nasjonale lover er det de andre ledernes plikt å informere nasjonale etiske råd i pinsebevegelsen og føderale myndigheter om de uetiske handlingene. Bare slik vil pinsebevegelsen kunne bli sett på som en bevegelse som tar uetiske handlinger på alvor. Om de ikke tar slike handlinger på alvor vil bevegelsen bli forbundet med uetiske handlinger, noe som vil gjøre det vanskelig når det kommer til fremtidig rekruttering til pinsebevegelsen.

5.4 Mitt ønske for pinsebevegelsens framtid

Gjennom denne oppgaven har det kommet tydelig fram at det finnes etiske utfordringer for ledere i pinsebevegelsen og at disse må løses dersom bevegelsen skal være en bevegelse som man forbinder med god moral og Guds kjærlighet. En leder i pinsebevegelsen må være en person forbundet med integritet, stabilitet og karisma, han kan ikke være forbundet med tvilsom etikk. Derfor er det viktig at hele bevegelsen åpner seg opp og blir mer gjennomsiiktig og ærlig.

Jeg tror at det vil være vanskelig for pinsebevegelsen å rekruttere nye mennesker som selv ikke er oppvokst i pinsebevegelsen om det ikke blir satt fokus på de etiske utfordringer som bevegelsen står ovenfor. Det kan fort bli slik at kvinner søker seg bort fra pinsebevegelsen siden pinsebevegelsen er så lite positivt innstilt til kvinnelige hovedpastorer og siden det virker som menn har mer betydning enn hva kvinner har innad i bevegelsen. Pinsebevegelsen må forstå alvoret i situasjonen og forandrer tankegang slik at alle mennesker blir likestilt. For man kan ikke fortsette å behandle menn og kvinner forskjellig i dagens samfunn. Man må slutte å beskytte ledere som er uetiske, som lyver, stjeler og bruker andre mennesker til egen seksuell tilfredsstillelse.

Det vil også være viktig å skaffe ledere en offisiell utdanning. Dette fordi det vil være vanskelig å godta ledere som ikke har noen dyp teologisk utdanning, da disse lederne ikke kan lære menigheten mye mer enn de selv vet. Minst like utfordrende er det med ledere som setter seg selv først, som bruker andre mennesker som en ressurs for seg selv og som sårer andre på denne veien.

Dersom man ikke tar tak i disse utfordringer kan bevegelsen miste sin innflytelse i samfunnet. Dette vil i mine øyne være veldig trist da bevegelsens lære har potensialet til å gjøre så mye godt for så mange mennesker. For bevegelsen er virkelig dagsaktuell og er et svært viktig tilskudd til andre mer tradisjonelle kirkesamfunn. Men dersom enkelte ledere får gjøre som de gjør i dag uten at noen vil ta tak i problemene så kan det i verste fall føre til at pinsebevegelsen vil bli en liten lukket gruppe som i realiteten ikke har noen stor betydning verken i å bygge Guds rike eller i det moderne samfunn. Derfor er mitt ønske at alle ledere i bevegelsen er seg bevisst sitt ansvar som ledere i Guds menighet og redder fremtiden for en bevegelse med et enormt potensial.

Jeg tror og håper at dagens ledere vil være gode etiske ledere som vil ta tak i de etiske utfordringene slik at pinsebevegelsen i fremtiden aldri vil bli forbundet med dårlig etikk, men heller som en plass der mennesker blir behandlet likt, der alle kan få trøst og omsorg, og der Guds kjærlighet blir gitt i overflod til alle som søker den levde Gud, Jesus Kristus.

Litteraturliste

- Asheim, Ivar ”*Mer Enn Normer*”. Universitetsforlaget. Oslo. 1994
- Blessitt, Arthur ”*The Cross*”. Authentic. Colorado Springs. 2008
- Banks, Robert og Bernice Ledbetter ”*Reviewing leadership*”. Baker Academic. Michigan. 2004
- Bass, Bernard M og Steidlmaier, Paul ”*Ethics, character and authentic transformational leadership behaviour*” *The Leadership quarterly* ” *an international journal of political social and behavioural science* 10, nr 2” New York. 1999
- *Bibelen*. ”*Den Hellige Skrift*”. *Det gamle og Det nye testamente*. Det Norske Bibelselskap. Oslo. 1978/2005
- Blanchard, Kenneth og Vincent Peale, Norman ”*Etisk ledelse lønner seg*” Mercuri Libro Forlag. Oslo 1989
- Borgman, Dean ”*When Kumbaya Is Not Enough*” Hendrickson publishers. Peabody 1997
- Bourdieu, Pierre. ”*Den maskuline dominans*” Pax Forlag, Oslo. 2000
- Bridges, James K. ”*The Pastor`s Personal Life*” ”*The Pentecostal Pastor*”. Gospel Publishing House. Springfield, Missouri. 2006
- Brock, Raymond T. ”*The Pastoral Marriage*” ”*The Pentecostal Pastor*”. Gospel Publishing House. Springfield, Missouri. 2006
- Carmichael, Nancie ” *The Minister`s Wife*” ”*The Pentecostal Pastor*”. Gospel Publishing House. Springfield, Missouri. 2006
- Comer, Michael D. ”*Dealing with Change*” ”*The Pentecostal Pastor*”. Gospel Publishing House. Springfield, Missouri. 2006
- Hayford, Jack, 2009 ” *Don't Marriage Vows Matter Anymore?* ” *Charisma Magazine* <http://www.charismamag.com/index.php/charisma-channels/marriage/18226-dont-marriage-vows-matter-anymore> 21.8.2010
- Hayford , Jack W ”*The Character of a leader*”, *Leaders on Leadership*”. Regal Books, California. 1997
- Heuser, Roger og Klaus, Byron. ”*Charismatic leadership theory a shadow side confessed*” *Pneuma*”*The journal of the Society for Pentecostal Studies* 20. Nr 2”. Hagersiown. 1998

- Hjortland, Fred ” *Ingen teologisk forskjell?* ”Apologeten. 2002
http://www.apologeten.no/artikler/apologeten_2002-3-2.htm 13.05.2010
- Hovden, Jorid. ”*Når kvinner blir sand i maskineriet*”. *Sosiologisk tidsskrift* nr 7. 1999
- Kelly Chrles. ”*Accountability to the Fellowship*” ”*The Pentecostal Pastor*”. Gospel Publishing House. Springfield, Missouri. 2006
- Kissinger, Henry ”*Diplomacy*” Simon & Schuster paperbacks. New York. 1994
- Kouzes, James M og Posner, Barry Z ”*Leadership the Challenge*”. Jossey-Bass. San Francisco. 2004
- Lencioni, Patrick ”*Reflections on challenge the process*” *Leadership the Challenge*”. Jossey-Bass. San Francisco. 2004
- Maxwell, John C ”*Reflections on modell the way*” ”*Leadership the Challenge*”. Jossey-Bass. San Francisco. 2004
- Niebrugge, Gillian og Patricia Lengermann ”*Contemporary Feminist Theory*” ”*Sociological Theory*” McGraw-Hill Higher Education. New York. 2008
- Ortberg, Nancy ”*Reflections on enable others to act*” *Leadership the Challenge*”. Jossey-Bass. San Francisco. 2004
- Rimehaug, Erling ”*Rådene vi ikke fikk*”. ”*Strek no3*.” Oslo. 2010
- Sandnes, Karl Olav ”*Ekklesia At Corinth*” ”*Tidsskrift for teologi og kirke*. 78. Universitetsforlaget. Oslo. 2007.
- Shawchuck, Norman og Roger Heuser ”*Leading the Congregation*” Abingdon Press. Nashville.1993
- Spears, Larry C ”*Pracicing Servant Leadership*” The Robert K. Greenleaf Center For Servant-Leadership. Indianapolis. 2004
- Synan, Vinson ”*The Holiness Pentecostal Tradition*” Wm B Eerdmans Publishing Co. Cambrige.1997
- Tarr, Del ”*Continuing Education to Meet Changing Needs*” ” *Pentecostal Pastor*”. Gospel Publishing House. Springfield, Missouri. 2006
- Wayde, Goodall ”*Sexual Ethics in the Ministry*” ” *The Pentecostal Pastor*”. Gospel Publishing House. Springfield, Missouri. 2006
- Weigel, George ” *What Went Wrong* ” Newsweek internet magazine
<http://www.newsweek.com/2010/04/02/what-went-wrong.html> 24.8.2010

- Wheatley, Kim "*Porn-addicted pastor's lucky escape*" The Daily Telegraph Australia
<http://www.dailytelegraph.com.au/news/porn-addicted-pastors-lucky-escape/story-e6freuy9-1111117462719> 02.05.2010
- Wilson, Scott "*Training Tomorrow`s Leaders*" Institute for Creativity, Leadership and Management. Mariager. 2002'
- Yukl, Gary "*Leadership in Organizations*" Pearson. New Jersey. 2010
- Østnor, Lars "*Etisk tenkning*". Tapir Akademiske Forlag. Trondheim. 2007