



VITENSKAPELIG
HØYSKOLE
Norwegian School of
Theology, Religion and Society

«Det som begynte så bra ...»

Medlemmenes opplevelse av kulturen i menighet med
en sterk karismatiske leder

Sigmund Dalehaug

Veileder

Førsteamanuensis i praktisk teologi

Fredrik Saxegaard

MF vitenskapelig høyskole for teologi, religion og samfunn

AVH5010: Masteroppgave i teologi (60 ECTS), Vår 2019

Antall ord: 44 436



Forord

Arbeidet med å skrive denne masteroppgaven har vært noe mer krevende enn det jeg så for meg. Jeg har tidligere skrevet en masteroppgave i rettsvitenskap der jeg hadde de ulike rettskildene som grunnlag. Denne gangen ønsket jeg å lære noe nytt ved å gjennomføre intervju. Det jeg ikke var klar over når jeg begynte denne prosessen var mangel på tidligere forskning på kultur i trosmenigheter eller andre menigheter med sterke karismatiske ledere. Dette var en utfordring og tok mye tid og energi for å komme på sporet. Når jeg til slutt innså at det fantes lite av forskningsmateriale som var relevant, måtte jeg starte litt på nytt. Når oppgavens utforming og retning var satt har det vært en grei prosess å skrive denne masteroppgaven.

Først vil jeg takke min veileder, førsteamanuensis i praktisk teologi, Fredrik Saxegaard. Det å være fjernveileder per telefon og e-post har nok ikke vært en enkel sak. Takk for tålmodighet når du har veiledet i samme spørsmål, men ned noe ulik vinkling, flere ganger.

Så vil jeg takke mine informanter for at de velvillig stilte opp og delte av sine historier og opplevelser. Uten deres åpenhet og oppriktighet hadde skriveprosessen vært langt tyngre. Dere gjorde den delen av jobben både enkel og til en glede.

Mine søsken har vært gode samtalepartnere i forhold til temaet generelt og ulike vinklinger. Takk for gode samtaler og gode innspill. En ekstra takk til min søster som tok seg tid til å lese gjennom utkastet og kom med konstruktive tilbakemeldinger.

Takk til min familie som tålmodig har latt meg sittet på kontoret og skrevet. Det er godt å kunne ta pauser for å være sammen med dere og tenke på andre ting enn arbeid og menighetskultur.

Heradsbygd, 08.08.2019

Sammendrag

Med problemstillingen «hvilken menighetskultur dannes med en sterk karismatisk leder?» tar dette forskningsprosjektet utgangspunkt i menighetskulturen sett fra menighetsmedlemmers synspunkt. Lederens røst får ikke komme til orde med unntak av et intervju i Korsets Seier. Det er medlemmenes egen røst som skal få tale. Det er medlemmenes opplevelse av kulturen som er det sentrale.

For å la medlemmenes røst få komme klart frem er det foretatt kvalitative intervju av fem tidligere medlemmer i Levende Ord. Det er stilt fire åpne spørsmål til informantene. Hensikten var at de skal få fortelle sin historie med minst mulige føringer. Informantenes ulike vektlegging i sin fremstilling tegner da et bredt bilde av kulturen.

Informantenes fortellinger blir gjennom analyse av datamaterialet sett i lys av kulturbegrepet fra organisasjonsteori og religionspsykologi. Deres fortellinger er på enkelte områder samsvarende. For andre områder fremstår historiene svært ulike og til dels fragmentert. Dette viser en ikke ensartet kulturell opplevelse. Det er imidlertid noen felles trekk som en kan gjenkjenne hos flere av informantene.

Ulike organisasjonsteorier vil bli brukt til å analysere den kulturen informantenes historier formidler. Når informantenes historier blir analysert i lys av ulike organisasjonsteori om kultur får vi et bilde av kulturen på ulike grunnlag. Det er totalbildet av de ulike kulturelle teoriene som danner grunnlag for å fremstille den sammensatte kulturen.

Etter å ha analysert materialet fra informantene og sett dette i lys av organisasjonsteori får en tegnet et bilde av kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder. Det er ikke en ensartet konklusjon, men en kan se noen relativt klare føringer på at en sterk karismatisk leder skaper visse kulturelle kjennetegn i en menighet. Den sterke karismatiske lederen er i stand til å sette tydelige spor i mange menneskers liv.

God lesing videre!

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Forskningsspørsmål.....	2
1.2	Begreper og definisjoner.....	3
1.3	Om forskningsobjektet.....	4
1.4	Innføring i tematikken.....	4
1.5	Forskningsprosjektets relevans.....	6
1.6	Kulturens relevans i samfunn og menighet.....	7
1.7	Personlig interesse.....	8
1.7.1	Min reise fra bedehuset til Levende Ord.....	8
1.7.2	Min tid i Levende Ord.....	9
1.8	Forskningsoversikt.....	9
1.8.1	Oversikt.....	9
1.8.2	The leadership factor in church planting projects in Norway from 1990 to 2000	10
1.8.3	På livet løs.....	11
1.8.4	Ledere og konflikthåndtering.....	12
1.8.5	Sørlandskirken.....	13
1.8.6	Pastorer i trosbevegelsen.....	15
1.8.7	«Vi leker ikke menighet».....	16
1.8.8	Oppsummering av forskningsoversikten.....	17
1.9	Avhandlingens design.....	18
1.9.1	Den kvalitative undersøkelsens svakheter.....	19
1.9.2	Den kvalitative undersøkelsens overførbarhet.....	19
1.10	Avhandlingens struktur.....	20
2	Teori.....	21
2.1	Organisasjonskultur som teoretisk analysegrunnlag.....	21

2.2	Kulturelt perspektiv på hovedproblemstillingen	21
2.2.1	Kultur	21
2.2.2	Kultur i religionspsykologien	22
2.2.3	Kultur i organisasjonsteori	23
2.3	Organisasjonsteori som rammeverk for forskningen.....	27
2.3.1	Kulturens styrke og funksjonalitet	27
2.3.2	Kan en leder styre organisasjonskulturen?.....	29
2.3.3	Differensiering mellom kulturuttrykk og kulturinnhold	31
2.3.4	Tre nivåer av mental programmering	32
2.4	Hvordan dannes kulturen?	34
2.4.1	Lederes påvirkning på organisasjonens kultur	35
3	Metode.....	42
3.1	Innledning	42
3.2	Det emiske og etiske perspektiv	42
3.3	Forskningsdesign	43
3.4	Nærmere om kvalitative intervju som forskningsmetode.....	44
3.4.1	Kritikk av kvalitativt intervju som forskningsmetode.....	44
3.4.2	Formål med kvalitative forskningsintervju	45
3.4.3	Ulike typer kvalitative intervju	46
3.4.4	Semi-strukturerte intervju som forskningsmetode	47
3.5	Utvalgsstrategi	48
3.6	Rekruttering av informantene	50
3.7	Kort om informantene	50
3.8	Pilotintervju	51
3.9	Gjennomføring av intervjuene	51
3.10	Min rolle som forsker.....	52
3.11	Empirisk materiale	54

3.11.1	Lydopptak.....	54
3.11.2	Transkripsjon.....	55
3.12	Analyse av det empiriske materialet	56
3.13	Metodisk systematisering av datamaterialet	59
3.14	Informantenes reliabilitet	60
3.15	Informantenes validitet	61
3.16	Etikk.....	62
3.16.1	Offentligrettslige begrensinger og unntak fra begrensningene	62
3.16.2	Etiske vurderinger gjennom hele forskningsprosjektet.....	63
3.17	Oppsummering.....	65
4	Analyse av forskningsmaterialet	66
4.1	Innledning.....	66
4.2	År 2000 - Et paradigmeskifte i Levende Ord?	66
4.3	Grunnlaget for medlemskap i Levende Ord	68
4.3.1	En praktisk forklaring.....	68
4.3.2	En åndelig søken	68
4.3.3	Guds ord og oppdraget	69
4.3.4	«Overnaturlig ledelse»	70
4.3.5	Oppsummering	71
4.4	Pastor Enevald Flåten og lederskapet	71
4.4.1	Lederskapet i Levende Ord	71
4.4.2	Pastor Enevald Flåten.....	71
4.4.3	Flåtens posisjon i menigheten	72
4.4.4	Grunnlaget for Flåtens posisjon	75
4.4.5	Lederskapet	76
4.4.6	Hvordan påvirket lederen kulturen i menigheten?	78
4.5	Menighetsstrukturen og menighetskultur	82

4.5.1	Fysisk struktur	82
4.5.2	Teologien.....	83
4.5.3	Organisatorisk struktur	87
4.6	Menighetsfellesskap eller arbeidsfellesskap?	90
4.6.1	Arbeidsfellesskap – Oppdraget skal fullføres	90
4.6.2	Cellegrupper – Trygg og åpen kommunikasjon.....	93
4.6.3	«Overgivelse» til menigheten.....	94
4.6.4	Konsekvenser av «overgivelse» til menigheten	96
4.7	Langtidsvirkninger av deltagelse i Levende Ord.....	97
4.7.1	Et teologisk og åndelig grunnlag for resten av livet.....	98
4.7.2	Personlig vekst og stabilitet.....	99
4.7.3	Personlige utfordringer med grunnlag i teologi og lederskap	99
4.7.4	Oppgjør med «små guruer».....	100
4.7.5	Oppgjør med utviklingen i den karismatiske bevegelsen.....	101
5	Organisasjonsteoretisk analyse av forskningsmaterialet.....	103
5.1	Hva er dannende for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder?.....	103
5.1.1	Mener lederen at han kan styre menighetskulturen?.....	103
5.1.2	Organisering av menigheten.....	104
5.1.3	Lederens påvirkning på organisasjonens kultur	105
5.1.4	Ledernes personlighetstrekk som kulturskaper	110
5.1.5	Interaksjon mellom medlemmene i organisasjonen	113
5.2	Hvordan fremstår kulturuttrykket i en menighet med en sterk karismatisk leder?..	117
5.2.1	Menighetskulturens styrke	117
5.2.2	Menighetens funksjonalitet	119
5.2.3	Oppsummering av kulturuttrykk og funksjonalitet i menigheten	122
5.3	Hvilke følger får kulturen for medlemmene i en menighet med en sterk karismatisk leder?	123
5.3.1	Den sosiale påvirkningens endring av adferdsmønstre og verdisystemer.....	123

5.3.2	Tre nivåer av mental programmering.....	124
6	Funn og konklusjon.....	131
6.1	Oppsummering og presentasjon av funn i Levende Ord.....	131
6.1.1	Hva er dannende for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder?	131
6.1.2	Hvordan fremstår kulturuttrykket i en menighet med en sterk karismatisk leder?	132
6.1.3	Hvilke følger får kulturen for medlemmer i en menighet med en sterk karismatisk leder?	133
6.2	Generalisering av funnene i Levende Ord.....	134
6.2.1	Hva danner grunnlaget for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder?	134
6.2.2	Hvordan fremstår kulturuttrykket i en menighet med en sterk karismatisk leder?	135
6.2.3	Hvilke følger får kulturen for medlemmer i en menighet med en sterk karismatisk leder?	136
6.3	Konklusjon.....	137
7	Utblick.....	138
8	Litteratur.....	139
9	Vedlegg	142
9.1	Vedlegg 1, Informasjonsskriv til informanter	142
9.2	Vedlegg 2, Intervjuguide	146
9.3	Vedlegg 3, Godkjenning NSD.....	147

1 Innledning

Fra den første menighet og frem til i dag har det vært mindre eller større brytninger av både teologisk og praktisk art. Den mest kjente er reformasjonen med Martin Luther i spissen. Fremvekst av andre trosretninger har også sitt opphav i ulike uoverensstemmelser.

Det er imidlertid sjelden at uoverensstemmelse leder til store brudd og endringer. Indre uoverensstemmelse fører som regel til en eller annen form for endring, liten eller stor, innad i menigheten.¹ Om uoverensstemmelsene blir håndtert på en god måte kan det føre til forsterket miljø i menigheten.² Om ikke får det motsatte konsekvenser. Dette kan være enkeltpersoner, deler av menigheten eller i verste fall omhandle store deler av menigheten. Torkelsen er tydelig på å fremheve lederansvaret for hvordan de ansatte har det.³

Vi skal i dette forskningsprosjektet se på hvilken menighetskultur som oppstår der det er en sterk karismatisk leder som øverste leder i menigheten. At det vil oppstå utfordringer av ulik art i en menighet er ikke tvilsomt. Da er det spørsmål om hvilke kulturelle mekanismer som er rådende i menigheten for å løse de utfordringene som kommer opp. Det har ved flere anledninger vært stilt spørsmål ved ulike utfordringer der lederen er en sterk og karismatisk. Her kan nevnes menigheter eller organisasjoner som Levende Ord Bibelsenter Bergen⁴, Jesus Revolution⁵ og Hillsong Norge.⁶ Det er dette kulturelle landskapet vi nå skal utforske.

¹ Torkelsen s. 275-279

² Torkelsen s. 291

³ Torkelsen s. 282-285

⁴ Almelid m fl. s. 16-37

⁵ Plementas

⁶ Hammerstad (13.03.2019)

1.1 Forskningsspørsmål

Forskningsspørsmålet er hovedproblemstillingen som skal besvares. Forskningsspørsmålet er delt inn i tre underproblemstillinger.

Hovedproblemstillingen i dette forskningsprosjektet er:

Hvilken menighetskultur dannes med en sterk karismatisk leder?

De tre underproblemstillingene i dette forskningsprosjektet er:

- 1) Hva er dannende for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder?
- 2) Hvordan fremstår kulturuttrykket i en menighet med en sterk karismatisk leder?
- 3) Hvilke følger får kulturen for medlemmene i en menighet med en sterk karismatisk leder?

1.2 Begreper og definisjoner

Begreper som blir tatt opp i forskningsprosjektet defineres eller forklares etter hvert.

Begrepene i forskningsspørsmålene skal vi kort redegjøre for her. For begrepene kultur og kulturuttrykk er dette utfyllende definert i punkt 2.2.3 og 2.3.3.

- Kultur:** I dette forskningsprosjektet bygger begrepet kultur på organisasjonsteoriens begreper verdier, normer og virkelighetsoppfatning. Den religionspsykologiske definisjonen er også delvis trukket inn og omfatter mening, språk og symboler.
- Menighetskultur:** Menighetskultur beskriver verdier, normer, virkelighetsoppfatning, mening, språk og symboler i menighetsfellesskapet.
- Kulturuttrykk:** Kulturuttrykket beskriver det levde livet i menigheten. Hva folk faktisk sier og gjør, det synlige uttrykket for kulturen.
- Sterk karismatisk leder:** En sterk leder er en person som i makt av sin personlighet eller kompetanse har en stor innflytelse på de han leder.
- Karismatisk kan referere til to forhold. Det er primært en personlig egenskap ved lederen som gir han stor innflytelse i kraft av personlig utstråling og tiltrekningskraft. Det andre er at innen frimenigheter blir begrepet karisma brukt i forhold til formidling av nådegaver.⁷
- Kombinasjonen av både en sterk leder, personlige egenskaper og formidling av nådegaver forsterker posisjonen.

⁷ Gundersen

1.3 Om forskningsobjektet

Menigheten Levende Ord Bibelsenter Bergen⁸ ble startet i 1992 av Enevald Flåten og var en del av den såkalte trosbevegelsen. Menighetslokalet var på Kråkenes i Bergen sør. Sammen med Bønes utgjør området et stort boligområde der menighetslokalet lå i nordenden.

Mange av medlemmene og bibelskoleelevene bosatte seg i dette området av praktiske årsaker. Menigheten drev både barnehage, grunnskole og bibelskole i menighetsbygget.⁹ I tillegg hadde menigheten et omfattende TV-arbeid, utgav tidsskriftet «Flammende ild», hadde bokhandel og egen kafeteria. Møtevirksomheten bestod av ukentlige søndagsmøter og cellegrupper, samt ulike konferanser. Cellegrupper er husmøter der en samles i mindre grupper til fellesskap, Guds ord og bønn. I 2004 var medlemstallet ca 2700.¹⁰

I 2005 – 2006 kom det til overflaten en intern strid i menigheten som resulterte i Flåten sin avgang i 2006.¹¹ Før og etter Flåten sin avgang var det mange som forlot menigheten. Levende Ord fortsatte menighetsdriften i de samme lokalene, men med redusert omfang. I 2009 skiftet menigheten navn til Credokirken og har i dag ca. 1200 medlemmer.¹²

1.4 Innføring i tematikken

Dette forskningsprosjektet omhandler menighetskultur og ukultur. Det er den sterke karismatiske lederens påvirkning på menighetskulturen, og konsekvenser av denne påvirkningen, er temaet. Denne ledertypen er valg på bakgrunn av den mediaoppmerksomhet som er viet menigheter eller organisasjoner med denne typen ledere. Flere menighetsmedlemmer som står frem og beskriver en usunn menighetskultur kommer også fra slike menigheter, men de er langt fra alene.

Selv om forskningsobjektet er menigheten Levende Ord i perioden 1992 – 2006 med Enevald Flåten som leder, er det de generelle slutningene for hvilken kultur som skapes i menigheter med denne typen ledere som er det interessante.

⁸ Steinhovden s. 55; Fra 1992-1994 var menighetens navn Livets Ord, Bergen.

⁹ Steinhovden s. 54-61

¹⁰ Steinhovden s. 55-56

¹¹ Bryne s. 7

¹² Nilsen

Levende Ord var per definisjon en del av trosbevegelsen, selv om dette ikke er en organisert bevegelse. Kenneth E. Hagin regnes som trosbevegelsens far. I Skandinavia har profilene Ulf Ekman, grunnleggeren av Livet Ord i Uppsala, og Åge Åleskjær, grunnleggeren av Oslo Kristne Senter, gått på bibelskolen til Hagin. Flåten gikk på bibelskolen til Ekman i Uppsala. Bevegelsen har mellom annet vært kritisert for lederfilosofi og teologi.

Høgskolelektor og Cand. Teol. Svein E. Sando har uttalt at: «den viktigste forskjellen mellom pinsemenighetene og trosmenighetene ikke er de religiøse ytringsformer, men organisasjonsformen».¹³ Videre sier han at trosmenigheter i stor grad styrt av karismatiske ledere, mens pinsemenigheter er demokratisk styrt. Angående menighetsstrukturen er pastoren menighetens øverste leder.¹⁴

Peter Haltorp, sønn av omtalt pastor Kjell Haltorp, har i sin masteroppgave «Sørlandskirken»¹⁵ mellom annet beskrevet menighetens ledelse og teologi. Han viser til at menigheten sitt syn på ledelse kan sammenlignes med trosbevegelsen.¹⁶ Haltorp forklarer at Kjell Haltorps rammebetingelser som pastor ikke ble diskutert ved innsettelse. «Haltorp var «innsatt av Gud», og det var det overordnede». Den ene informanten viser til at det var pastoren som hørte fra Gud: «Det var egentlig [Kjell Haltorp] som styrte. Når Gud hadde talt til han, hva skulle en si?» Medpastor den gangen, Leif Jacobsen, fraråder i ettertid ledermodeller uten kontrollfunksjoner. Han sier videre: «Kjell kunne ha trumfet det gjennom [...], men valgte å lytte. [...] Pastoren i [Sørlandskirken] hadde ekstremt stor makt, men heldigvis gjorde han seg ikke bruk av den».¹⁷

Kjell Haltorp var sett på som «Guds tjener» og som «Herrens sendebud» etter autoritetsprinsippet fra GT der lederen er «salvet av Gud» og hører fra Gud.¹⁸ Dette er sitat som er kjent fra trosbevegelsens og Haltorp viser til Hagins syn om at det er ubibelsk med et styre som øverste myndighet, og at det var pastoren som i kraft av å være den salvede leder skulle styre.¹⁹ Videre viser Haltorp til hvordan Bibel-sitat brukes innen trosbevegelsen for å

¹³ Steinhovden s. 42

¹⁴ Steinhovden s. 45

¹⁵ Haltorp

¹⁶ Haltorp s. 59-60

¹⁷ Haltorp s. 60.

¹⁸ Haltorp s. 59-60

¹⁹ Haltorp s. 59 ff

oppretholde pastorens eneveldefunksjon med mellom annet ord som «Rør ikke Herrens Salvete» (Sal. 105.15).²⁰

For å belyse tematikken er det hovedsakelig valgt et organisasjonsteoretisk perspektiv. Når det gjelder begrepet kultur er også religionspsykolog brukt.

1.5 Forskningsprosjektets relevans

Under krisen i Levende Ord i 2006 ble saken dekket av nasjonale medier. Det har etter dette vært drøftet ulike sider ved leder- og menighetskultur. Dagsavisen Dagen hadde i sin digitale utgave 17.04.2019 en sak om «brente barn».²¹ Sitat herfra kan beskrive problematikken:

«For tre år siden stod Ruth Helen Gjævert frem og fortalte om sine negative erfaringer i misjonsorganisasjonen Jesus Revolution i VGTV-serien «Frelst». Det førte til en stor debatt om usunne kulturer i trossamfunn. [...] [Gunnar Fagerli] ønsker ikke å gi eksempler på hvem Modum har bistått, men at de har hatt kontakt med «en bredde av menigheter i kirkelandskapet». [...] Tidligere i april trykket Dagen en kronikk av den tidligere pinselæderen Leif Ingvar Skaug. Han har hatt mange samtaler de siste ukene med personer som har opplevd maktmisbruk i menigheter. [...] «...flere som har blitt tråkket på, skjelt ut, blitt fortalt at de ikke duger, fryst ut og gitt skylden for mye rart », skrev Skaug. Han etterlyste at kristne ledere i større grad engasjerer seg i tematikken og sier ifra. Sjelesørger Jon-Erik Bråthen fortalte at noen personer «føler seg nødt til å velge bort Gud fordi Gud blir forbundet med maktmisbruket og det som har vært usunt.»

– Maktmisbruk har en sentral del av bildet som er tegnet i kjølvannet av VGTV-serien Frelst. Samtidig går det dypere og handler om psykologi, teologi, sosiologi og åndelighet. Det kan for eksempel være en hel kultur som er preget av et krav om å måtte tilpasse seg det som oppleves som usunt eller skadelig. Det kan handle om opplevelser av å ikke få være seg selv og eie egne meninger, følelser og tro, forklarer Fagerli».

²⁰ Haltorp s. 65

²¹ Hammerstad (17.04.2019)

Problemstillinger rundt menighetskultur er aktuell. Artikkelen viser til en bredde i trossamfunn og er dermed ikke begrenset til en organisasjon.

1.6 Kulturens relevans i samfunn og menighet

Hva er kultur og hvordan skapes den? Begrepet kultur har opp gjennom historien vært grunnlag for omfattende diskusjoner og stridigheter. Forfatteren Arne Garborg gikk kraftig til angrep på mellom annet begrepet bondekultur. Han uttrykker at

«ein kann ikkje byggja kulturen på den og den grunn. Kulturen er det menneskelege åndsliv; dets vekst gjenom verdi med sjølve saga [...] Å laga ein serskilt nordmannkultur vilde ikkje vera å gjera oss meir norske, det vilde vera å gjera oss meir dumme, og me vilde mindre og mindre kunna vera med i det store kappstræv millom nasjonarne». ²²

Garborgs første setning kan ikke sies å stemme i en menighet. Kulturen har på en eller annen måte sammenheng med Bibelen og det kristne budskapet. Deretter peker han på et sentralt poeng. Kulturen sitter i mennesket, i menneskets indre liv. Kulturen er skapt gjennom mange års påvirkning der hver enkelt har sin egen historie, sin egen kultur, sitt eget indre liv. Garborg peker deretter på at det å lage en særegen kultur som alle skal passe inn i ville gjøre oss mer dumme og adskilt fra det større fellesskapet.

Det er i dette skillet vi også befinner oss i dette forskningsprosjektet. Kan en sterk karismatisk leder skape en felles kultur i en menighet og eventuelt med hvilke midler? Hvordan blir møtet mellom den kulturen lederen ønsker å skape i menigheten og den kulturen som har formet enkeltmennesker opp gjennom livet? Vil det være forenelig med verdier, normer og virkelighetsoppfatning som eksisterer, eller vil en måtte gå på kompromiss med seg selv? Hvordan påvirker den sterke karismatiske lederens kulturbygging medlemmene og menighetskulturen?

²² Time

1.7 Personlig interesse

1.7.1 Min reise fra bedehuset til Levende Ord

Temaet lederkultur og menighetskultur har vært noe som jeg opp gjennom livet har fått større og større interesse for. Selv har jeg med meg kultur fra Den norske kirke, bedehus, Frelsesarmeen, Oslo Kristne Senter, Elverum Kristne Senter, Levende Ord Bibelsenter og Livets Senter, Hamar. Siden 2010 har jeg stått uten menighetstilhørighet. I tillegg til de overnevnte menigheter har jeg også vært i kontakt med ulike andre kristne miljøer opp gjennom tiden. Siden 2010 har jeg sporadisk vært besøkende i ulike menigheter. Min vandring fra bedehus til Levende Ord har gitt meg mange kulturelle opplevelser.

Den kristne kulturarv startet på bedehuset. Når det var møte på bedehuset var deltagelse en selvfølge. Kirkegang var også vanlig, men i et mindre omfang. I tillegg var det misjonsmøte i hjemmene. Det forekom også deltagelse på Frelsesarmeens møter og på pinsemøter. I møtet med de ulike kulturelle og åndelige uttrykkene ble det etter hvert tydeligere for meg i hvilken retning jeg kjente størst tiltrekning.

Teologi og forkynnelse på bedehuset var sentrert om det sentrale, men relativt snever. I Frelsesarmeen og pinsebevegelsen fant jeg en bredere teologi og mer positiv forkynnelse.

Når det gjaldt åndslivet opplevde jeg på møter med sangevangelistene Marit og Irene en annen atmosfære enn den jeg var vant med. Den samme gode og ekte atmosfæren fant jeg også på pinsemøter og i møte med mennesker som hadde vært på stevne i Sarons Dal.

Bedehuset var ikke en organisert menighet. Med unntak fra barnearbeidet fremstod virksomheten for meg som vedlikeholdsarbeid.

Etter å ha flyttet hjemmefra ble det deltagelse i Frelsesarmeen. Det var klare organisatoriske linjer og oppdraget var tydeliggjort. Etter en overveining av teologi, det åndelige livet og hva arbeidet som offiser innebar falt avgjørelsen på å ikke gå inn i heltidstjeneste i Frelsesarmeen. Vandringsen fortsatte mot de mer karismatiske miljøene.

I de karismatiske miljøene var det en teologi og vektlegging av det åndelige livet som samstemte med tidligere erfaringer. Det var også stort sett klarhet i lederskap og mål for virksomheten. Ulike menigheter har hatt ulike personligheter og ulikt lederskap.

1.7.2 Min tid i Levende Ord

Jeg kom til Levende Ord som bibelskoleelev 1996 og ble der frem til 2006. I ni av de ti årene var jeg cellegruppeleder. Samtidig som jeg var deltagende i menigheten tok jeg studiekompetanse, fagbrev som vekter og master i rettsvitenskap ved siden av jobb og familieliv. Menigheten var ikke hele livet.

Tempoet i menigheten var høyt og det var mye aktivitet. Om en ønsket, eller ikke satte egne grenser, kunne en ta på seg for mye i det lange løpet. Jeg satte grenser for egen kapasitet i forhold til familie, arbeid og studier.

Lederskapet i Levende Ord har jeg bare gode erfaringer med. Noen av lederne kjente jeg litt, mens andre hadde jeg ikke noen relasjon til. Lederne jeg hadde kontakt med vil jeg beskrive med ordene engasjerte, omsorgsfulle, romslige, faste og tydelige.

Flåten hadde jeg ikke personlig kontakt med foruten noe korte uformelle samtaler. Samtalene med Flåten opplevdes bare positivt.

For meg var Levende Ord en åpen og inkluderende menighet der det ble lagt vekt på å se hver enkelt. Jeg sitter ikke igjen med negative følelser eller negative opplevelser ut over det en vanlig opplever i det vanlige menighetsliv. Noen spørsmål sitter jeg derimot igjen med. Et av de ønsker jeg å komme noe mer i dybden på ved dette forskningsprosjektet.

1.8 Forskningsoversikt

1.8.1 Oversikt

Innenfor organisasjonskultur foreligger det mye forskning om profan ledelse og også fremstillinger om sterke karismatiske ledere. Det var mindre å finne om dette innenfor menighetssammenheng. I menighetssammenheng er det meste som er skrevet knyttet opp mot sekterisme eller avhopperproblematikk.

Første skritt var å undersøke hva som var forsket på om kultur i trosmenigheter, frimenigheter og kristenheten generelt. Etter å ha vært i kontakt med ulike universiteter og høyskoler i Norge fant jeg ikke noe konkret forskning direkte for denne casen. Selv om det er skrevet mye om Livets Ord forelå det heller ikke der noe forskning rundt menighetskultur.

Det foreligger imidlertid noe forskning på ulike menigheter som berører tematikken på ulikt sett. Noen av de jeg kontaktet henviste til forskning som berører ulike sider av forskningsprosjektet. Vi skal nå se på det mest relevante for å sette dette forskningsprosjektet i en kontekst.

1.8.2 The leadership factor in church planting projects in Norway from 1990 to 2000 ²³

Dette er en doktoravhandling skrevet av Leif S. Jacobsen som forsket på faktorer for suksess rundt alle nystartede menigheter utenfor Den norske kirke fra 1990 til 2000. Han hadde sentrale posisjoner innen Levende Ord de siste årene frem mot 2006. Vi skal her nøye oss med konklusjoner som er mest relevant for dette prosjektet:

«The implications of these findings are the personal and spiritual maturity, awareness of a divine calling and spiritual gifting is a crucial condition for a leader who wants to plant a church. Education and training are also important if these skills are related to church planting. The survey data also documents that it is paramount that one leader is upfront as the vision bearer». ²⁴

Flåten var bevisst sitt kall, de åndelige gaver og var visjonsbæreren i Levende Ord.²⁵ Han hadde også teologisk utdanning og god trening i menighetsarbeid.²⁶

Jacobsen går så videre og trekker frem personlighet hos lederen. Han viser til at de fleste lederne har personlighet SJ som står for å være tradisjonsbærere. Han sier videre at:

«the leaders in the three most successful churches in the survey were not SJs. They were either NF or NT which indicates that they are creative visionaries rather than being satisfied with status quo». ²⁷

Levende Ord var den menigheten med størst vekst på 90-tallet i Norge. Flåten kommer dermed inn under kategorien kreativ visjonsbærer.²⁸

²³ Jacobsen

²⁴ Jacobsen s. 132-133

²⁵ Steinhovden s. 54

²⁶ Bryne s. 25

²⁷ Jacobsen s. 132-133

²⁸ Jacobsen s. 134-135

Jacobsens forskning viser at menighetene med størst suksess i forhold til indre og ytre vekst har svært mange likhetstrekk med trosmenigheter eller menigheter med sterke visjonære ledere som vi skal se på. Det er denne organisasjonsformen som ut fra Jacobsens forskning beskrives som suksessfull, men som har fått mye oppmerksomhet og kritikk.

1.8.3 På livet løs²⁹

Terje Torkelsen har gjort en kvalitativ undersøkelse blant ansatte i Den norske kirke i forhold til personalkonflikter. Undersøkelsen tar for seg forhold som har ført til alvorlige helse- og familiære problemer for de involverte.

Selv om dette er konflikter i en annen sammenheng, og blant ansatte, er det noen interessante observasjoner som er relevante.

Om presterollen og dens symbolverdi skriver Torkelsen:

«Den posisjon presten har i kraft av å være symbolbærer, gir han en autoritetsposisjon i menigheten. Max Weber innførte et skille mellom begrepene makt og autoritet. Mens «makt» betegner en persons evne til å oppnå andres tilslutning gjennom tvang, representerer «autoritet» legitimert makt; det vil si at mennesker gir sin frivillige tilslutning til en annen persons beslutninger». ³⁰

Når det gjelder konfliktens innhold viser Torkelsen til Anne Kjærland Bratland som også har forsket på personalkonflikter i Den norske kirke. Kjærlands hovedspørsmål er: «Gir teologi og den kristne konteksten konflikter i kirken noen spesielle kjennetegn?». ³¹ Hun klassifiserer årsaken til konfliktene i fire grupper: Personlige egenskaper, relasjoner, organisasjon og teologi.

Hun differensierer mellom teologi som årsak og virkemiddel:

«Ingen av hennes informanter oppgir teologi som årsaken til konflikten. Hun registrerer imidlertid en rekke tilfeller hvor det anvendes teologiske virkemidler: Bruk av Bibel, preken, bønn, forbønn i gudstjenesten, kirkerom, åpenbaringer, kristent språk,

²⁹ Torkelsen

³⁰ Torkelsen s. 45f

³¹ Torkelsen s. 48-50

teologiske tilleggsargumenter og tilgivelse forekommer alle i forbindelse med de aktuelle konflikter». ³²

Det var kun en av 12 informanter som oppgav organisasjonen som kilde til konflikt. Ingen av informanter oppgir relasjon som direkte årsak til konflikt.

Når det gjelder personlige egenskaper konkluderer Kjærland med at «individforklaringer er med andre ord sterkt representert i materialet som konfliktårsak». ³³ Bratlands konklusjon om individets fremtredende årsak til konflikt stemmer overens med Sæbjørg Hageberg ³⁴ sin kvantitative undersøkelse om hvilke konflikter som er mest vanlig i Den norske kirke. Hun kaller dette for «personologiske» konflikter, og konkluderer med at de aller fleste konflikter kan knyttes til enkeltpersoner. ³⁵

1.8.4 Ledere og konflikthåndtering³⁶

Bjarte-Andre Matre har i sin avhandling «Leder og konflikthåndtering» forsket på hvordan ledere i frikirker arbeider med konflikthåndtering. Han kommer i sin avhandling inn på noen temaer som bør belyses.

Det første er pastoren som megler. Når Matre skal oppsummere sier han det slik: «Dersom saken omhandler lærespørsmål, er pastoren lite interessert i kompromiss som løsning. Ellers erfarer de at kompromiss ofte kan være en god løsning.» ³⁷ Det differensieres her mellom praktiske saker som lederne mener det er greit å gå på kompromiss med og teologi der en ikke kompromisser.

For det andre er det ulike begreper informantene til Matre opererer med som nøkkelord. Dette er begrepene «viljen», «kristelig» og «verdier». ³⁸ Alle informantene relaterer dette til personlighet, personlighetstrekk eller egenskaper hos menighetsmedlemmene. En informant sier at i menigheten er: «... det viktig da at man er tydelig på de viktigste verdiene. Hvis det er utydelig, så kan det jo, hvem som helst sine verdier kan «poppe opp» og så blir det konflikt

³² Torkelsen s. 48-50

³³ Torkelsen s. 50

³⁴ Matre s. 8

³⁵ Matre s. 8

³⁶ Matre

³⁷ Matre s. 58

³⁸ Matre s. 60-61

fordi vi ikke har en forståelse for hva som egentlig er fellesverdiene. Manglende verdiforståelse dekker bord for konflikt».³⁹

Matre tekker videre frem at pastoren selv kan være problemet, og viser til arbeidslivsforskning. Bakteppet er at «enkelte lederoppgaver [er] så krevende at hele lederens personlighet blir synlig i utøvelsen av hans rolle». ⁴⁰ Han mener å ha dekning i materialet for at dette er et reelt problem i frikirkene uten å kunne si noe om omfanget. Han går ikke videre med dette. Det er heller ikke på denne problemstillingen i dette forskningsprosjektet, men temaet er så interessant at jeg håper noen tar tak i denne problemstillingen.

Det siste som er relevant hos Matre er intern struktur.⁴¹ Matre tar utgangspunkt i at de fleste norske menigheter er demokratisk styrt. Flere pastorer viser til at dette kan ha innvirkning på hvordan en håndterer konflikter da en i ytterste konsekvens kan bli avsatt. Når en pastor som har vært sentral i trosbevegelsen får spørsmål om det «teokratiske» styresettet i disse menighetene svarer han: «Jeg er kommet til den erkjennelsen, at jeg aldri våger å være medlem av en menighet hvor pastoren ikke må forholde seg til en autoritet utenfor menigheten. Det er livsfarlig når pastoren er øverste autoritet». Vi ser her utfordringer med begge lederstiler. Lederstilen i en menighet med enerådende pastor blir her kalt «livsfarlig» hos en leder med en tidligere sentral posisjon i trosbevegelsen.

1.8.5 Sørlandskirken⁴²

Den neste masteroppgaven er skrevet av Peter Haltorp i 2013 og omhandler Sørlandskirkens historie. I innledningen har vi sett på hans fremstilling av lederskap og teologi. Dette gjentas ikke her.

Grunnleggeren Kjell Haltorp er far til forskeren Peter Haltorp. Dette stiller forskerrollen i en spesiell posisjon. I det offentlige hadde dette ført til direkte inhabilitet etter forvaltningsloven § 6, første ledd, bokstav b). Sammen med dokumentasjonen som det vises til og at det er brukt

³⁹ Matre s. 61

⁴⁰ Matre s. 63-64

⁴¹ Matre s. 68-71

⁴² Haltorp

både positive og kritiske røster som informanter anser jeg innholdet å være tilstrekkelig nøytralt til å kunne anvendes.

Haltorp viser at lederskapet i Sørlandskirken passer til det Weber karakteriserer som karismatisk lederskap.⁴³ Lederskapet «bygges opp rundt en karismatisk person hvor maktapparatet er lederens disipler eller undersåtter som skal være lojale og villige. Han påpeker at det er vanskelig å få dette til å vare over tid. Hvis den karismatiske autoriteten skal vare, må den institusjonaliseres». ⁴⁴ Haltorp viser deretter at Sørlandskirkens to ledere langt på vei oppfyller Webers vilkår for en karismatisk leder. Det har imidlertid vært en dreining i retning av institusjonalisering.

Pastoren fremstilles her med en nærmest enerådige makt. I hvilken grad denne eneveldemakten ble brukt eller ikke er det noe uenighet om blant informantene til Haltorp.⁴⁵

Haltorp trekker frem at den måten å bruke Bibel-sitat på som å ikke røre Herrens salvede «har ført til mange frustrasjoner og mange trosmenigheters undergang». ⁴⁶ Jeg kan ikke finne noe mer dokumentasjon på denne uttalelsen hos Haltorp foruten en fotnote med følgende tekst: «Levende Ord hadde en opprivende konflikt i 2006 som følger av brister i lederstil og organisasjonsstruktur»⁴⁷, med henvisning til avisartikler.

Uten at Haltorp selv konkluderer, kan en se klare konturer av at ledelsesteologien i trosbevegelsen kan være et teologisk grunnlag for konflikt med henvisning til Levende Ord. Han viser også at det foreligger bruk av teologiske virkemiddel i konfliktene.

Sammenlignet med Bratlands funn i Den norske kirke får vi også lederteologi og organisasjonsstruktur å forholde oss til i tillegg til lederstil og bruk av teologiske virkemiddel.

⁴³ Haltorp s. 65-66

⁴⁴ Haltorp s. 65-66

⁴⁵ Haltorp s. 56-64

⁴⁶ Haltorp s. 65

⁴⁷ Haltorp s. 63

1.8.6 Pastorer i trosbevegelsen⁴⁸

Masteroppgaven «Pastorer i trosbevegelsen» er skrevet i 2006 av Jarle Bryne og omhandler pastoren i OKS, Åge Åleskjær, og pastoren i Levende Ord, Enevald Flåten. Temaet er pastorenes autoritetsforståelse og rolleforståelse.

Bryne intervjuet Åleskjær. Flåten var ikke tilgjengelig for intervju da han arbeidet med prosjektet i en periode med turbulens i Levende Ord. Det fremstår som om Bryne har gjort en omfattende og god jobb med å gå gjennom taler og litteratur fra Flåten for å kunne få et godt grunnlag til analyse.

Bryne er tydelig på sitt eget ståsted. Han sier følgende: «Jeg sitter inne med en del vonde opplevelser av en del personligheter i pinsebevegelsen. [...] Spesielt har jeg interessert meg for de som driver menigheten som et forretningskonsern. [...] Jeg har selv en god del fordommer».⁴⁹ Det som han i fortsettelsen beskriver som fordommer kommer også frem som funn i forskningen. På tross av dette skal vi se på noen av funnene.

Bryne visert til at både Åleskjær og Flåten er karismatiske ledere,⁵⁰ og viser eksempler der Flåten manifesterer «seg som en karismatisk leder».⁵¹ Videre viser Bryne at «lederfilosofien er rimelig lik», men at «Den største forskjellen på dem er måten de omtaler seg selv på i forkynnelsen». Åleskjær er opptatt av undervisning, mens Flåten er opptatt av visjonen.⁵² Den praktiske forskjellen viser Bryne ved sitatet: «Åleskjær opptrer mer som en konsernsjef i Oslo Kristne Senter, mens Flåte opptrer både som konsernsjef og hovedaksjonær i Levende Ord bibelsenter.»⁵³ Bryne har følgende konklusjoner når han behandler hierarki: «Flåtens tenkning skal være hele menighetens tenkning. [...] Alt fungerer ut fra Flåtens egen visjon. De mennesker som er uenig i visjonen er man nødt til å fjerne. Særlig hvis de uenige befinner seg på ledernivå».⁵⁴

Bryne mener at Flåtens praktiske lederskap kommer til uttrykk på følgende måte: «Flåten har en særlig autoritær lederstil som ikke er åpen for kritiske innvendinger i det hele tatt. Styremedlemmer og ansatte blir sett på som brikker som skal tjene visjonen som Flåten har

⁴⁸ Bryne

⁴⁹ Bryne s. 8

⁵⁰ Bryne s. 73

⁵¹ Bryne s. 53

⁵² Bryne s. 73-74

⁵³ Bryne s. 74

⁵⁴ Bryne s. 52

fra Gud. Kritikere blir nesten sett på som djevlere i systemet [...] Alt skal styres ned til minste detalj av Flåten selv. Det har vært slik at Levende Ord Bibelsenter har vært ensbetydende med personen Enevald Flåten». ⁵⁵

Bryne beskriver Flåten med en klar karismatisk lederstil og at han ser på sin pastorrolle som både daglig leder og den som siter med vetomakten i form av hovedeierskap. Dette gir han en rett til å styre menigheten som han selv vil.

1.8.7 «Vi leker ikke menighet» ⁵⁶

Tor Magne Steinhovden skrev i 2006 en hovedfagsoppgave i religionsvitenskap om Levende Ord Bibelsenter. Temaet var todelt med 1) menighetens tilnærming til politikk og samfunnsreformasjon, og 2) Sekt og avhopperproblematikk. ⁵⁷ Det ble anvendt sosiologisk samfunnsteori. ⁵⁸

De skal sies at informantene til temaene som her tas opp er tidligere medlemmer som har forlatt menigheten. Disse blir kalt avhoppere, ⁵⁹ og Steinhovden tydeliggjør at det kan være problematiske aspekt med å bruke kun avhoppere som informanter. ⁶⁰

Steinhovden bruker Mary Douglas' grid og group modell som analysemodell for organisasjonens struktur. ⁶¹ Er grid sterk er den sosiale interaksjonen tydelig regulert gjennom klare strukturelle rammer. Group omhandler hvor sterke normkrav gruppen stiller til sine medlemmer. Steinhovden konkluderer med at det i Levende Ord var sterk group som stiller sterke normkrav til medlemmene gjennom praksis, «sterk lojalitet til systemet, til ledelsen og til troslæren». ⁶² Når det gjelder grid i Levende Ord er det «en pyramideformet maktstruktur med en absolutt leder på toppen. Demokrati er fraværende og Flåten innsetter selv sine lojale medarbeidere nedover i maktpyramiden. [...] Lojalitetskravene er sterke og handlefriheten begrenset i forhold til hva man kan komme med av kritikk og innspill. Bevegeligheten i systemet er i stor grad begrenset til, og avhengig av lederens ønsker. [...] Mine informanter

⁵⁵ Bryne s. 92-93

⁵⁶ Steinhovden

⁵⁷ Steinhovden s. 6

⁵⁸ Steinhovden s. 7

⁵⁹ Steinhovden s. 12-13 og 27

⁶⁰ Steinhovden s. 10-13

⁶¹ Steinhovden s. 24-27

⁶² Steinhovden s. 26-27

sier at pastor Flåten kontrollerer det meste, og har det avgjørende ord i de fleste sammenhenger av betydning».⁶³

Angående teologien⁶⁴ og teologiens praktiske uttrykk i Levende Ord omtaler Steinhovden visjoner,⁶⁵ styreform,⁶⁶ Flåtens karismatiske lederstil⁶⁷ og hans embete.⁶⁸ Det kommer ikke frem noe mer her enn hva vi har sett på over.

Når Steinhovden kommenterer hvordan menighetsmedlemmer beskriver Guds inngripen i deres liv sier han at dette ikke er enestående, men «representere eksempler på et utbredt forklaringsmønster. [...] Men jeg mener at denne tanken kommer så sterkt til uttrykk her at det representerer et særtrekk som er verdt å bemerke seg. Religion blir altomfattende og gjennomsyrende for de troendes livsførsel og tankegang. Troen og kristendommen blir deres *Ultimate Concern*».⁶⁹

I kapitlet om tankekontroll og avhoppere⁷⁰ bruker Steinhovden Liftons teori som mellom annet har blitt brukt i forbindelse med rehabilitering blant tidligere sektmedlemmer. Han presiserer imidlertid at «jeg på ingen måte vil hevde, eller argumentere for at alle de åtte punktene i modellen til Lifton gjennomsyrer miljøet i Levende Ord, men at enkelte trekk kan gjenkjennes».⁷¹

1.8.8 Oppsummering av forskningsoversikten

Jacobsens forskning viser at følgende tre områder er sentrale for å lykkes med menighetsplanting: godt trent lederskap, god struktur og velfungerende lederskap. Herunder fremhever han funksjonen som er viktigst. Den omfatter lederens personlige egenskaper og hvordan lederne fungerer som et team som viktigst. Det at lederne er bevisst på sitt guddommelige kall, sine åndelige gaver, talenter, personlig modenhet og konfliktløsning er viktige trekk for å lykkes. Videre var det større sjans for å lykkes når visjonsbæreren kunne

⁶³ Steinhovden s. 27

⁶⁴ Steinhovden s. 47-51 og 70-83

⁶⁵ Steinhovden s. 70

⁶⁶ Steinhovden s. 72

⁶⁷ Steinhovden s. 74

⁶⁸ Steinhovden s. 77

⁶⁹ Steinhovden s. 81-83

⁷⁰ Steinhovden s. 84-107

⁷¹ Steinhovden s. 84

identifiseres, og menigheter som ledes av en pastor eller apostel hadde større mulighet for å lykkes. En visjonær leder ser ut til å skape større vekst enn en tradisjonsbærer.

Jacobsens funn står i kontrast til den kritikk som er rettet mot menigheter med en sterk leder. Ser vi på forskning på Den norske kirke viser det at konflikter stort sett bunner i personlige forhold hos noen i organisasjonen. Forskningen vi har sett på her viser at i frimenigheter med en sterk leder er bildet mer sammensatt. Selv om det også her kommer frem funn rundt enkeltpersoners betydning, er både organisasjonsstruktur og teologien blitt gjenstand for kritikk.

Det er i dette spennet jeg ønsker å se på hva organisasjonskulturen skaper i menigheten. Den ideelle lederen for å skape vekst fremstår ikke ideell for organisasjonskulturen. Hvilken kultur oppstår i en menighet med en sterk karismatisk leder? Det er denne problematikken dette forskningsprosjektet skal søke å finne svar på.

1.9 Avhandlingens design

Forskningsspørsmålet om hvilken kultur som oppstår i en menighet med en sterk karismatisk leder er bredt. En vil aldri få et ensartet svar, og det er heller ikke meningen med dette forskningsprosjektet. Hensikten er nettopp å belyse en større helhet i kulturen. Informantene representerer derfor en bredde i menigheten. Det er det emiske perspektivet som er fremtredende, for så å bli belyst av det etiske perspektivet.⁷²

Informantenes historier er det sentrale. Kvalitativ metode ble derfor valgt for at informantene kunne snakke fritt og gå i dybden på det de mener er vesentlig. Det siste var viktig. Spørsmålene er utformet så åpne at de skulle legge minst mulig føringer for svarene til informantene. En kan da lettere se hva informantene fremstiller som ensartet eller ulik forståelse av kulturen.

For å analysere informantenes fortellinger er det brukt ulike organisasjonsteorier. De ulike teoriene krysser hverandre noe. Dette er et bevisst valg for å se etter sammenfallende trekk i

⁷² Postholm s. 34

teorien. Er det noe som er fremtredende, eller fraværende, i flere teorier må en anta at dette også preget kulturen.

Nærmere begrunnelse for de ulike metodiske valgene er behandlet i kapittel 3.

1.9.1 Den kvalitative undersøkelsens svakheter

Som tidligere medlem av Levende Ord kan det reises spørsmål om jeg er den rette til å forske på menighetens kultur. Jeg ser innvendingen, og har tenkt gjennom dette. Det kan ha både fordeler og ulemper.

På den ene siden kjenner jeg kulturen godt. Jeg har gjennom ti år vært deltaker i kulturen og den utviklingen den har hatt. Dette gjør at når informantene snakker så vet jeg hva de snakker om. Jeg kjenner til de ulike delene av menigheten og muligheten for misforståelser og skinnenighet eller skinnuenighet er redusert betraktelig.

På den andre siden vil det å ha vært en del av den frikirkelige kulturen i 17 år, og ha noe av det samme teologiske ståstedet, vanskeliggjøre å se saken fra andre vinkler. Her er det spesielt to ting jeg vil trekke frem som balanserer dette bildet noe. For det første er det 13 år siden jeg var medlem i Levende Ord, og ni år siden jeg var medlem i en menighet. Dette har skapt en viss avstand til menighet og kulturen. Det andre er at de siste 13 årene har jeg hørt og lest om svært sprikende historier om ulik kultur i ulike frimenigheter. Samlet sett har dette økt interessen for kultur i disse menighetene og er en av de største drivfaktorene til å forske på dette feltet.

Den kvalitative undersøkelsens som holdbar vitenskap vil bli behandlet under punkt 3.4.1.

1.9.2 Den kvalitative undersøkelsens overførbarhet

For at forskningsprosjektet ikke bare skal ha en historisk verdi, men ha relevans i dag er det viktig at det finnes overførbarhet i forskningsmaterialet og teorien. Vi har tidligere sett at kravet til relevans er til stede. Organisasjonsteorien er også anvendbar på alle typer organisasjoner.

Når det gjelder overførbarhet av forskningsmaterialet er det ved kvalitativ forskning spørsmål om i hvilken grad en klarer å overføre kunnskap. Lykkes en i å «etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som er knyttet til andre områder enn det som studeres?». ⁷³ Casen er Levende Ord. Spørsmålet er om det kan etableres noen generelle beskrivelser, fortolkninger og forklaringer på den kulturen som oppstår ved en sterk karismatisk leder?

I dette forskningsprosjektet er det vektlagt å finne generelle trekk ved kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder. Lederen i forhenværende Levende Ord oppfyller definisjon i forskningsspørsmålet. Det er vektlagt å få frem en helhet og bredde i menighetens kultur for å gjenspeile hele kulturen. Det er selvsagt kulturen ved Levende Ord som beskrives, men dette belyses av organisasjonsteori som er allmenngyldig.

Kombinasjonen av en bredde i kulturen sammen med en allmenngyldig organisasjonsteori vil gjøre forskningsprosjektets overførbarhet til menigheter med tilsvarende leder.

1.10 Avhandlingens struktur

I det videre presenteres de ulike organisasjonsteoriene i kapittel to. Kapittel tre omhandler metoden i forskningsprosjektet. I kapittel fire analyseres forskningsmaterialet. Analysen bli organisert tematisk og sett i lys av kulturteori. Den kulturteoretiske siden av analysen vil primært foregå samtidig med analyse av forskningsmaterialet. I det femte kapittelet blir teorien fra kapittel to brukt til å se analysen fra kapittel fire i lys av organisasjonsteori. Det er her de organisasjonsteoretiske funnene kommer til syne. Kapittel seks inneholder presentasjon av funn, samt overførbarhet.

⁷³ Johannessen m.fl. s. 233

2 Teori

2.1 Organisasjonskultur som teoretisk analysegrunnlag

Ved valg av teoretisk rammeverk og grunnlag for å analysere forskningsmaterialet undersøkte jeg flere teorier. Jeg har sett på religions sosiologi, religions psykologi, maktteori og teorier om organisasjon og ledelse. Alle teoriene dekker noe av forskningsspørsmålet, men det var organisasjonskulturelle teorier som fremstod som dekkende for hele prosjektet.

Som vi har sett over foreligger det lite forskning på kultur i menighetssammenheng. Det blir derfor anvendt teorier som er hentet fra organisasjonskultur utenfor menighetssammenheng. Det vil si at teoriene er primært brukt på forretningsliv, men også mer ideelle organisasjoner. En menighet er ingen forretningsdrift der profitt er hovedhensikten. Det å skape en god kultur som drar i samme retning vil imidlertid være av samme interesse.

Det kan innvendes at en menighetskultur har andre aspekter enn en bedriftskultur eller kulturen i en organisasjon som for eksempel Røde Kors. En menighetskultur handler mellom annet om livets eksistensielle spørsmål, personlig tro, personlige forhold og livets gleder og sorger som ofte deles i et fellesskap. Fellesskap finner en i alle organisasjoner, og der mennesker samles regelmessig over tid vil mange av de samme spørsmålene som kommer opp i menighetssammenheng bli aktuelt. Dette medfører at de grunnleggende forholdene rundt kulturbygging ikke vil fremstå så ulikt. Mitt utgangspunkt er at en opererer langt på vei med de samme mekanismene.

2.2 Kulturelt perspektiv på hovedproblemstillingen

2.2.1 Kultur

Det å definere begrepet kultur er ikke en ensartet sak. Det råder uenighet innen de ulike områdene for hva begrepet omfatter og hvordan det skal defineres, og definisjonen kan varierer alt etter hva en vektlegger. Kvale viser til at mange samfunnsvitere tar avstand fra kultur som en konkret entitet, og at mange er skeptisk til essensielle forestillinger av hva

medlemmene av en kultur deler.⁷⁴ Selv om kulturbegrepet er mangeartet og en del forskere ikke vil sette begrepet i «en bås» må det konkretiseres for å kunne anvendes i forskningssammenheng. Hver enkelt forskningsgren har noen begreper som uttrykker en felles forståelse for kulturbegrepet.

Dette forskningsprosjektet tar primært utgangspunkt i organisasjonsteori som vil bli viet størst plass. Det vil også bli sett noe hen til religionspsykologi i forhold til kulturbegrepet. Vi skal først se kort på religionspsykologien og deretter se på organisasjonsteoriens tilnærming til kulturbegrepet.

2.2.2 Kultur i religionspsykologien

Henriksen skriver om religionspsykologi som grunnlag for kultur- og religionskritikk. Han sier at når religionen er en del av kulturen så er den «en del av det vi har felles med andre i kraft av språk, tegn og symboler».⁷⁵ Han fremheves språk, tegn og symboler som sentrale kulturelle kjennetegn.

Danbolt og Stifoss-Hanssen skriver om religionspsykologi i forhold til ritualisering. En definerer kulturen som «kjennetegn ved samfunnet i seg selv».⁷⁶ De viser videre til religionspsykologen Velerie DeMarins som har «et vidt kulturbegrep som omfatter flere dimensjoner: en biologisk-fysisk, en psykologisk, en sosial, en dimensjon som gjelder relasjon til naturen, og videre, men mest relevant her, en ekstensiell dimensjon. Denne dimensjonen handler om mening og tilhørighet, og forbindes gjerne med religion og livssyn».⁷⁷ Det må gjøres et utvalg i forhold til hva som er relevant for det aktuelle forskningsprosjekt. Begrepene må i sin tur konkretiseres. Det som er mest aktuelt i denne forskningen er å se etter språk, symboler, psykologisk og ekstensiell dimensjon.

Velerie DeMarins beskriver den ekstensielle dimensjonen som meningen med livet og menneskets grunnleggende behov for tilhørighet til både organisasjonen og medlemmene.⁷⁸ Denne dimensjon er ofte sterkt fremtredende i en menighet. Da denne delen er så sterkt

⁷⁴ Kvale og Brinkmann s. 173

⁷⁵ Danbolt m fl. s. 59

⁷⁶ Danbolt m fl. s. 206

⁷⁷ Danbolt m fl. s. 206

⁷⁸ Danbolt m fl. s. 206

fremtredende velger jeg å inkludere den sosiale dimensjonen i det ekstensielle. Den sosiale dimensjonen utelates derfor som et eget kulturbegrep.

Med språk sikter jeg til hvordan språket blir brukt for å på virker mennesker. Når det gjelder symboler er de tradisjonelle fysiske symbolene ofte mer eller mindre fraværende i den typen menigheter som jeg skal undersøke. Det betyr ikke at det ikke finnes symbolske, eller rituelle, handlinger som er grunnlag for kulturen.

Det religionspsykologiske kulturdefinisjon vil da være:

Menighetskultur består av fellesskapet som gjennom mening, språk og symboler danner grunnlag for den påvirkningen hvert enkelt medlem er utsatt for.

2.2.3 Kultur i organisasjonsteori

«Det er ikke enighet blant forskere om hvordan man skal operasjonalisere organisasjonskulturens innhold eller dens kjerneelementer.»⁷⁹ Slik starter Bang når han skal beskrive kulturinnhold og organisasjonskulturens kjerneelementer. Videre peker han på noen begreper som går igjen. Dette er normer, verdier, grunnleggende antagelser, virkelighetsoppfatninger, filosofi og ideologi.

Av de overnevnte elementene trekker han ut fire som han kaller for kjerneelementer. Dette omfatter verdier, normer, virkelighetsoppfatninger og grunnleggende antagelser, og er de fire som er mest brukt av forskere. Bang er imidlertid klar på at han «i stedet for å velge ut hvilke av kjerneelementene som er «den riktige» kjernen i kulturbegrepet, vil jeg heller hevde at kulturen kan defineres gjennom alle de fire elementene».⁸⁰ Han fortsetter å vise til at «flere kulturforskere synes å være enig i dette, og mange nevner flere av kjerneelementene i samme åndedrag når de skal beskrive hva kultur er».

Når Bang skal definere kultur utelater han imidlertid begrepet grunnleggende antagelser. Hans begrunnelse for dette er at dersom «en definerer verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som det organisasjonsmedlemmene viser gjennom sine handlinger at de legger vekt på og tror

⁷⁹ Bang s. 46

⁸⁰ Bang s. 59

på [...] vil det etter min mening ikke være behov for å legge til begrepet grunnleggende antagelser for å dekke dette nivået av kultur». ⁸¹

Forskningen i dette prosjektet er først og fremst ute etter hva som faktisk skjer, og ikke hva som bør skje. Det er fokus på det som uttrykker den levde kulturen i menigheten. Det vil si den faktiske kulturen, og ikke den antatte kulturen. Mer om dette under. Da dette er fokus vil Bang sin definisjon av organisasjonskulturen, som utelater grunnleggende antagelser, være en god tilnærming for å forske på menighetskulturen i aktuelle menigheter.

Kulturdefinisjonen etter organisasjonsteorien vil da omfatte de verdier, normer og den virkelighetsoppfatning som medlemmene lever etter i menigheten.

Begrepene verdier, normer og virkelighetsoppfatning er vide og kan lett flyte over i hverandre. Det trengs derfor en videre presisering for hvordan de blir brukt i denne sammenhengen.

2.2.3.1 Verdier

I sin fremstilling av verdier drøfter Bang ulike posisjoner. Han tar utgangspunkt i definisjonen til Rokeach om at en verdi er «en vedvarende tro på at en spesiell handlemåte eller slutt-tilstand personlig eller sosialt er å foretrekke fremfor en motsatt eller annerledes handlemåte eller slutt-tilstand». ⁸² Videre vises det til Aadland som definerer verdier som «stabile mål, ideal og prioriteringar som kjem til uttrykk gjennom reflekterte verbale fråsegner og / eller gjennom handlingsmønstere». ⁸³ Hofstede som skriver om kulturelle forskjeller mellom land har en mer hverdagslig tilnærming med å si at verdier er «generelle tendenser til å foretrekke bestemte forhold fremfor andre». ⁸⁴

På bakgrunn av disse definisjonene kan verdispørsmålet deles inn i tre.

- 1) For det første må det være noe som varer over tid. Det ligger som en grunnleggende del av kulturen, som en stabil faktor.

⁸¹ Bang s. 59 f

⁸² Bang s. 46 - 50

⁸³ Aadland s. 47

⁸⁴ Bang s. 47

- 2) Verdi omfatter foretrukne tanker, ideal, mål, prioriteringer eller handlinger. Verdiene som en foretrekker utelater da andre verdier.
- 3) Verdiene har en så grunnleggende funksjon i organisasjonen at den er styrende for organisasjonens mål og retning.

Verdi vil her omfatte foretrukne tanker, idealer, mål, prioriteringer og handlinger som vedvarer over tid og er styrende for mennesket eller organisasjonens retning og mål.

2.2.3.2 Normer

Det er viktig å skille mellom verdier og normer. Normer kommer gjennom de mer uformelle forventningene som en gruppe har til oppførsel. Hva er akseptabel og ikke.⁸⁵ Bang viser til Homans som sier at «normer omfatter all atferd som forventes, aksepteres eller støttes av gruppen, enten normen er uttalt eller ikke. Folk belønnes eller oppmuntres til å følge normene, og kan bli utsatt for sanksjoner om de ikke følger dem.»⁸⁶

Normens tilknytning til verdi finnes der allikevel gjennom at de beskriver hvordan en skal handle i en bestemt situasjon for å virkeliggjøre en eller flere verdier. La oss si at verdien i en menighet er at det skal vises medmenneskelighet. Normen for hvordan disse verdien skal oppfylles kan være både uttalt og uuttalt. Det kan være uttalt at du bør være sosial og interessert i andre, og uttalt at når du snakker med noen bør du stille spørsmålet «hvordan går det med deg?» Verdien er her medmenneskelighet. Normen for hvordan verdien praktiseres er vokst frem gjennom den pågående aktiviteten i gruppen og blir etter hvert en regel for adferden i gruppen.

Innenfor samme organisasjon, som har samme verdier, kan en finne ulike normer for hvordan verdiene praktiseres. La oss si at du er deltager på ulike avdelingsmøter i en organisasjon der de samme verdiene blir diskutert. Om det da er arbeidere, mellomledere eller toppledere som har møtet vil du finne ulike normer for hvordan en omgås hverandre, selv om en mener å fremme samme verdier ved normene som praktiseres. Om normene faktisk fremmer verdiene er et annet spørsmål.

⁸⁵ Bang s. 51 f

⁸⁶ Bang s. 51

Normer vil her omfatte de uttalte og uuttalte forventninger som organisasjonens medlemmer har til hverandre, og som sanksjoneres positivt eller negativt.

2.2.3.3 Virkelighetsoppfatning

Bang forklarer virkelighetsoppfatning som «oppfatninger om virkeligheten som medlemmene av kulturen utvikler og bruker for å skape mening i det de erfarer».⁸⁷ Han bruker delvis en sirkeldefinisjon i denne fortolkningen som reduserer forklaringen for begrepet noe. Han tydeliggjør imidlertid innholdet med å vise til at Louis knytter virkelighetsoppfatninger til kollektive fortolkninger i en organisasjon. Dette presiseres atter videre med at virkelighetsoppfatningene fungerer som et fortolkningskart, eller filter som medlemmene ser virkeligheten gjennom som skaper mening i handlinger, relasjoner, objekter eller utsagn.⁸⁸

Virkelighetsoppfatningene trenger ikke være objektivt sanne. Som ulike personer fortolker meningen med ulike symboler og hendelser ulikt, vil også meningstolkningene være ulike. Det er den mening som det enkelte individ, eller gruppen i fellesskap, finner som er grunnlaget for hvordan personen eller gruppen oppfatter virkeligheten. Enkeltindivid eller gruppen forholder seg da til tolkningen som for dem fremstår som meningsbringende og regner dette som sant. Så lenge en klarer å gi mening til det som en oppfatter vil en i liten grad stille spørsmål ved tolkningens gyldighet. I en gruppe vil da samhandlingen mellom de ulike medlemmene danne felles virkelighetsoppfatninger.

Virkelighetsoppfatningen vil utgjøre enkeltmenneskers eller en gruppes referansepunkter som de bruker til å tolke virkeligheten. Slik som de tolker virkeligheten, i tråd med referansepunktene, fremstår den som sann for individet eller gruppen.

Det fjerde kjerneelementet som var grunnleggende antagelser bygger opp under virkelighetsoppfatningen. Bang refererer Berge og Luckmann på at når antagelser om noe som var subjektivt kan transformeres til noe objektivt for en person eller gruppe. «Til slutt tror vi at det er slik virkeligheten er – den subjektive virkeligheten er blitt objektiv. [Dette blir som] en ubevisst «autopilot» som angir både retning og fokus for vår oppmerksomhet».⁸⁹

⁸⁷ Bang s. 52 f

⁸⁸ Bang s. 52 f

⁸⁹ Bang s. 54

Bang viser til Karst og Groutt som bruker Kellys «Personal Construct Theory» til å beskrive kulturen i et lite religiøst samfunn. Dette sammenlignes med et par briller som bestemmer hva du ser og hvordan du ser det. Dette tilsvarer referansene som gir mening under virkelighetsoppfatningen. Videre sier de at «Kelly hadde et bra navn som beskrev systemet – han kalte det et «construct system», fordi ordet construct både bærer i seg at noe er konstruert eller utviklet ut fra erfaring, samtidig med at det er noe vi bruker når vi konstruerer – eller ser og fortolker verden.»⁹⁰

Det vi har sagt om virkelighetsoppfatningen innebærer også et «construct system» som styrer både det vi oppfatter og det vi selv skaper ved ord og handlinger. Alle individ og alle organisasjoner har et «construct system». På folkemunne ville en kalt dette med ord som «ryggmargsrefleks», «inngrodde holdninger», eller lignende.

Virkelighetsoppfatning vil her omfatte det tolkningskart og filter som gjør at en tolker meningen ved det en erfarer i overenstemmelse med den verden en kjenner fra før gjennom sine referanser og dermed i liten grad stiller spørsmål ved meningstolkningen da den fremstår som objektiv.

Virkelighetsoppfatningen hos informantene er sammen med normer og verdier viktig å få klargjort i forskningen. Dette er grunnlaget for det de formidler og vil bli brukt i analyse av forskningsmaterialet.

2.3 Organisasjonsteori som rammeverk for forskningen

2.3.1 Kulturens styrke og funksjonalitet

Det er ulike måter å beskrive kulturens ulike sider på i en organisasjon. Den beskrives med funksjonelle og dysfunksjonelle kulturer, styrke og innhold, å dra i samme retning eller effektivitet.⁹¹ Vi skal se på kulturens styrke og kulturens innhold.

En sterk kultur gjennomsyrrer en organisasjon. Det er om slike organisasjoner en kan si at «kulturen sitter i veggene». Det er som om du kan føle kulturen og kan sanse hvilke verdier

⁹⁰ Bang s. 56

⁹¹ Bang s. 117

og normer som eksisterer. En kan kjenne på oppslutningen og lojaliteten som medlemmene har. Organisasjonens medlemmer drar lasset i samme retning.

Kulturens innhold er et spørsmål om hvilken retning organisasjonen er på vei. Om kulturen er sterk er det ikke sikkert at en er på en hensiktsmessig vei. I en kriminell organisasjon vil en finne en sterk kultur, med klare normer for adferd og med tydelige sanksjoner. Kulturen er sterk og virkemidlene er sterke, men det er ikke sikkert at kulturinnholdet er bra. Kulturens styrke er avgjørende for organisasjonens lojalitet og slagkraft. Kulturens innhold bestemmer hvor organisasjonen er på vei og hvor effektiv bedriften er.

2.3.1.1 Den sterke kulturen

Som vi har sett over er den sterke kulturen effektiv og er i stand til å skape resultater. Alle drar i samme retning. Dette kan være svært positivt. Totalt sett viser forskning at det er overveiende flere fordeler enn ulemper med en sterk kultur der mange medlemmer deler organisasjonens verdier, normer og virkelighetsoppfatning.⁹² Det skaper forutsigbarhet, felles referanser, samt lojalitet og engasjement overfor organisasjonen.

Det finnes imidlertid noen farer ved å ha en sterk kultur.⁹³ Denne primære faren er at en får en for stor lojalitet, ikke til organisasjonen, men til lojalitetskulturen, eller til sine ledere. Det kan finnes sterke føringar for å være positiv, lojal og et indre press om samstemthet. En er her lojal til gruppen eller til lederen selv om en må gå på kompromiss med sine egne verdier, normer eller virkelighetsoppfatning.

2.3.1.2 Kulturens funksjonalitet

Spørsmålet om kulturens funksjonalitet er et spørsmål om hvor kulturens innhold og dets realitetsforankring.⁹⁴ For å beskrive kulturens innhold eller dens funksjonalitet bruker Bang Bions tredeling av grunnleggende gruppekulturer. Dette er avhengighet, pardannelse eller utopia og kamp – flukt. Pardannelse og utopia samt kamp – flukt har elementer som kunne

⁹² Bang s. 122

⁹³ Bang s. 117-122

⁹⁴ Bang s. 122

vært behandlet i dette forskningsprosjektet. Jeg anser det imidlertid ikke så sentralt, eller omfanget stort nok, til å vie det noe mer oppmerksomhet.

En gruppe med en grunnleggende tanke om avhengighet møtes for å bli opprettholdt av lederen.⁹⁵ Det oppstår her et avhengighetsforhold der lederen gir materielle verdier, åndelige næring eller beskyttelse. Individene vil her bli umodne, uvitende og lav evne til å bidra med noe selv. Lederen fremstår her som perfekt. For at denne kulturen skal oppstå må noen være villig til å ta lederrollen som den omnipotente, nærmest allmektige, lederen. Dette er et relevant spørsmål i forholdet mellom menighet og dets leder.

En avhengighetskultur har størst grobunn i en organisasjon som er nystartet der lederen er karismatisk.⁹⁶ De ansatte har stor tillit og er ukritisk til lederen og det blir en sentralisering av makt. Lederen blir «Den Store Far» eller «Kongen i Huset».

En slik kultur kan ha både positive og negative følger. Arbeidsøkonomisk er dette en meget målrettet og effektiv organisering der en er fokusert på strategien og oppdraget med tette og lojale medarbeidere. Faren er at individene følger for blindt etter lederen. Det blir en form for gruppetenkning. Om lederen styrer organisasjonen i feil retning følge individene etter mot stupet, og i verste tilfelle utfor stupet.⁹⁷

Neste spørsmål blir om en leder kan styre kulturen i en organisasjon, og eventuelt i hvilken grad.

2.3.2 Kan en leder styre organisasjonskulturen?

Før vi skal se på kulturens innhold må vi stille spørsmålet om en leder kan styre kulturen i en organisasjon, og i tilfelle i hvilken grad? Mye av organisasjonsteorien tar utgangspunkt i at kulturen kan styres.⁹⁸ Det er skrevet mange bøker med en tilnærmet ABC-oppskrift om hvordan en bedrift skal skape en god og produktiv kultur i organisasjonen.

⁹⁵ Bang s. 124

⁹⁶ Bang s. 124

⁹⁷ Bang s. 124 f

⁹⁸ Bang s. 141

På den andre siden er det forskere som mener at kulturen ikke kan styres, men at den vokser frem i organisasjonen selv.⁹⁹ Det er de ulike individene i organisasjonen som i samhandling skaper kulturen gjennom ulike prosesser. Ledelsen eller en spesiell gruppe i organisasjonen har ikke en så direkte påvirkning på kulturen.

Bang viser til Smircich som skiller mellom forskere som mener organisasjonen har en kultur og organisasjoner som er en kultur. Smircich trekker slutning om at dersom organisasjonen har en kultur er dette et eget «produkt» ved siden av de andre produktene, og kan dermed styres. Om organisasjonen derimot er en kultur vokser kulturen frem gjennom et samspill av aktører både i og utenfor organisasjonen. Ledelsen i organisasjonen bli dermed en mindre aktør, som selv også er en del av kulturen, og kan dermed ikke sies å styre kulturen.¹⁰⁰ Etter å ha drøftet de ulike posisjonene konkluderer Bang med at:

«Det kan virke som om spørsmålet om kulturen kan styres er et spørsmål om hvordan en definerer organisasjonens kultur. Og her kan det synes som at de fleste som skrive om organisasjonskultur velger å definere kultur på en måte som gjør at den kan beskrives som et mulig styringsverktøy i ledelsens hender. [...] Spørsmålet er ikke om kulturen kan styres eller ikke, men heller under hvilke betingelser det er mulig å påvirke en kultur, og hvilke deler av kulturen det er mulig å påvirke».¹⁰¹

Slutningen til Bang drar verken i den ene eller andre ytterkanten. Det blir for Bang et spørsmål om påvirkning. I dette ligger det en begrensning i at det er visse betingelser i organisasjonen en må ta hensyn til. Det blir da heller et spørsmål om hvilke måter organisasjonen kan påvirkes. Til dette svarer Bang at:

«Det er mye lettere å påvirke de synlige kulturuttrykkene enn å gjøre noe med organisasjonens normer, verdier og virkelighetsoppfatning. Fysisk kan en relativt lett gå inn og endre, men det er atskillig vanskeligere å gjøre norm- eller verdiendringer. Det er lite trolig at en gruppe mennesker forandrer sin virkelighetsoppfatning selv om en gruppe mennesker sier at en skal gjøre det.»¹⁰²

⁹⁹ Bang s. 141

¹⁰⁰ Bang s. 141 f

¹⁰¹ Bang s. 142

¹⁰² Bang s. 144

Etter å ha vist at vi må erkjenne at verdier, normer og virkelighetsoppfatning sitter dypere i mennesker enn at en bare kan tale eller gjøre fysiske forandringer fortsetter han med å si at:

«Endringer av kulturuttrykk skaper endringer i organisasjonens virkelighetsoppfatning, verdier og normer [...]. Det kan synes som om forskere, når de snakker om kulturforandring, mener forandring i organisasjonens normer, verdier og virkelighetsoppfatning, men at de erkjenner at den oftest skjer gjennom forandring i organisasjonens kulturuttrykk». ¹⁰³

Bang har tatt opp to mulige måter å påvirke organisasjonskulturen. Gjennom tale og gjennom organisasjonens kulturuttrykk. Forandring av organisasjonens kulturuttrykk gjenstår som den mest effektive måten å kunne påvirke medlemmenes verdier, normer og virkelighetsoppfatning. Tale blir sett på som et mindre effektivt påvirkningsmiddel.

Når det gjelder påvirkningen må denne sees som et samspill mellom mennesker i organisasjonen som er med på å forme organisasjonskulturen. Organisasjonskulturen blir i sin tur med på å forme samspillet mellom mennesker igjen. ¹⁰⁴ Ut fra dette kan en si at det foreligger en vekselvirkning av årsak og virkning mellom medlemmene i organisasjonen og den eksisterende kulturen. ¹⁰⁵

Vi skal videre se på differensiering mellom kulturuttrykk og kulturinnhold og på ulike mentale prosesser før vi skal se på ulike teorier om påvirkning av kultur i en organisasjon.

2.3.3 Differensiering mellom kulturuttrykk og kulturinnhold

Over er begrepet kultur definert og delt opp i verdier, normer og virkelighetsoppfatning. Vi har sett på hvilke innhold kulturbegrepet har i dette forskningsprosjektet.

Organisasjonskulturen deles normalt delt inn i to etter hvordan den kommer til uttrykk i en organisasjon. Det skilles her mellom kulturinnhold og kulturuttrykk. ¹⁰⁶

Kulturinnholdet beskriver den teoretiske siden av et menneske eller en organisasjon. Det er de oppfatninger av betydning, meninger og handlingsmodeller som er i et menneskets hode.

¹⁰³ Bang s. 145

¹⁰⁴ Bang s. 104

¹⁰⁵ Bang s. 137

¹⁰⁶ Bang s. 45

Dette er de teorier som danner bakgrunnen for den virkelighetsoppfatning som mennesker eller organisasjoner lever ut fra. Argyris og Schön bruker begrepet forfekte verdier.¹⁰⁷ Dette er de verdiene som en person formidler teoretisk gjennom sine svar når du stiller spørsmål om verdiene. Det er de verdiene som folk hevder at de tror på og som de er seg bevisst. Kulturinnholdet gir altså uttrykk for teorien om hvilken kultur som eksisterer.

Kulturuttrykket er de synlige manifestasjoner av kulturinnholdet. Dette er praktiseringen av det kulturinnhold som et menneske eller en organisasjon besitter. Kulturuttrykket omfatter handlingsmønstre, objekter, strukturer, ritualer, seremonier og praksis. Argyris og Schön kaller dette for bruksverdier.¹⁰⁸ Bruksverdiene er de verdier som faktisk ligger bak våre handlinger. Bruksverdiene finner først og fremst ved å observere hvordan noen handler. Det går også å finne bruksverdier ved å få personer til å resonnerer rundt sine handlinger.

Det kan være avvik mellom den kulturen en sier eksisterer og hvordan kulturen faktisk er. Det er som å skille mellom etikk og moral. Etikk er læren om hvordan en skal handle, mens moralen, som viser hva du faktisk gjør, avslører den egentlige etikken.¹⁰⁹ Det er avvik mellom ditt kulturinnhold og ditt kulturuttrykk.

I dette forskningsprosjektet skal vi først og fremst se på kulturuttrykket. Som vist til over finner en kulturuttrykket best gjennom observasjon. Dette er ikke mulig når menigheten ikke eksisterer i dag. Etter 10 år i menigheten har jeg imidlertid med meg et solid bakgrunnstepp. Forskningen bygger derfor på å få informantene til å resonnerer rundt den kulturen som de var en del av. Etter å ha fått over 12 års avstand fra Levende Ord opplevde jeg at informantene var i stand til å se seg selv og kulturen fra både innsiden og fra utsiden. Deres fremstilling bygger først og fremst på kulturuttrykket, de levde verdiene, sett i lys av kulturinnholdet med de forfekte verdiene.

2.3.4 Tre nivåer av mental programmering

Under behandlingen av verdier så vi at Hofstede definerte verdiene som «generelle tendenser til å foretrekke bestemte forhold fremfor andre».¹¹⁰ Hofstede hevder videre at verdier er en

¹⁰⁷ Bang s. 47 f

¹⁰⁸ Bang s. 47 f

¹⁰⁹ Rødbøl og Brynhildsvoll s. 129-130

¹¹⁰ Bang s. 47

del av det mentale programmet som mennesker bruker for å orientere seg i omgivelsene.¹¹¹ Ut fra dette gjør han en tredeling mellom det universelle nivået, det kollektive nivået og det individuelle nivået.

Det universelle nivået er styrt av menneskers biologiske operativsystem og er delt av så å si alle mennesker. Det individuelle nivået deles ikke av noen andre, men er den enkeltes personlighet. Mellom disse nivåene ligger det kollektive nivået som deles med de som tilhører samme gruppe eller kategori som en selv. I denne gruppen finner vi kulturelle verdier, språk, spesifikke måter å oppføre seg i en gruppe, ritualer og lignende. Vi kjenner igjen noen av begrepene fra religionspsykologien.

Hofstede knytter menneskets mentale program til verdier. Som vi har sett over er verdier noe av det mest grunnleggende for et menneske. Verdiene danner grunnlaget for stabilitet og trygghet.

På det universelle nivået har vi med oss tilnærmet like biologiske verdier.

Alle mennesker opererer i alle tre nivåer. På det individuelle nivået har vi med oss verdiene fra familie og oppvekst som kan være svært ulik fra individ til individ. Religionspsykologien uttrykker dette gjennom tilknytningsteorien ved at «barnets tilknytning til den nærmeste omsorgsgiveren utvikles fra å være medfødt, biologisk basert adferd til å bli mentale representasjoner både hos barnet og senere hos den voksne. En representasjon er et bilde av virkeligheten inne i individet, og graden av realisme i bildet avhenger av hvilken grad bildet samsvarer med den virkelighet den representerer».¹¹² Et barns virkelighetsoppfatning om seg selv, andre og omverden er sterkt påvirket av den primære sosialiseringprosessen.

Det kollektive nivået er der vi treffer mennesker i dagliglivet og skal samhandle med andre i familie, arbeid, fritid og andre aktiviteter. Det er først og fremst her vi møter andre verdier og blir utfordret på våre egne verdier. I menneskets tolkning for å gi mening til hendelser, utsagn, symboler og ting oppstår det ulike tolkningsresultat primært basert på det individuelle nivået. Det er i disse møtene det oppstår det vi kaller kulturkollisjoner. En kulturkollisjon er verdier, normer eller virkelighetsoppfatninger som ikke går over ens, eller ikke kan forenes.

¹¹¹ Bang s. 47

¹¹² Danbolt m fl. s. 113 f

Når det oppstår store avvik mellom de individuelle verdiene og de kollektive verdiene vil det røkke med noe av det grunnleggende i menneskets tilværelse. Det samme skjer dersom verdier som et menneske har trodd på eller har satset på viser seg å ikke holde.

Religionspsykologien beskriver dette grunnleggende behovet ved at et «barn kommer til [...] verden med en medfødt tilbøyelighet til å søke nærhet og trygghet. [...] Tilknytningssystemet vil etter hvert omfatte barnets erfaringsbaserte forestillinger om hvor lydhør mor er. Mors lydhørhet vil i sin tur være et vesentlig bidrag til barnets opplevelse av å være ønsket og elsket eller avvist og oversett. Tilknytningssystemet utvikles med andre ord fra å være et medfødt instinkt til å bli en del av individets selvbilde».¹¹³

Verdiene som et menneske bærer med seg er menneskets standard for å kunne skille mellom godt og ondt, gir veiledning i valgsituasjoner, gir motivasjon og opprettholder selvaktelsen.¹¹⁴ Disse verdiene er grunnleggende for den tryggheten som individet opplever.

Hofstedes teori vil bli brukt for å se på hvordan avvik mellom de individuelle og kollektive verdiene i en menighet påvirker det enkelte individ.

2.4 *Hvordan dannes kulturen?*

Det settes tradisjonelt opp fire kategorier som påvirker hvilken kultur som vokser frem i en organisasjon. Dette er omgivelsene, arbeidets innhold, mennesker og kulturutviklingsprosessen.¹¹⁵ Når vi ser på en menighet vil det nok også være en kategori til som vil være med på å bestemme på kulturen, og det er teologien.

Omgivelsene er ikke sentralt i denne forskningen. Arbeidets innhold vil selvsagt prege kulturen i en organisasjon da dette viser hva som vektlegges, regulerer forholdet arbeiderene imellom og hva de tror på. I en menighet er teologien sentral for alle de tre faktorene som omfatter arbeidet, men strekker seg også på et dypere personlig plan. Teologien og arbeidets innhold vil derfor være sentrale bakenforliggende temaer som underveis vil være med på å forklare kulturen.

¹¹³ Danbolt m fl. s. 115

¹¹⁴ Bang s. 50

¹¹⁵ Bang s. 76 ff

Kulturutviklingsprosessen omfatter alle faktorer som påvirker en organisasjon.¹¹⁶ Den består av interaksjonen som medlemmene må ha for å kunne virkeliggjøre organisasjonens formål. I dette samspillet etableres det mer eller mindre felles delte verdier, normer og virkelighetsoppfatninger medlemmene imellom. Medlemmene danner en organisasjonskultur.

Interaksjonen mellom medlemmene er den menneskelige påvirkningen i en organisasjon. Denne er tradisjonelt dele i to. Lederskapets påvirkning på organisasjonskulturen og de menige medlemmenes interaksjon seg imellom.

Av forskning som er foretatt har det i alt det vesentlige vært fokusert på ledelsens betydning for utvikling av kulturen i en organisasjon. Det er i liten grad forsket på andre faktorer.

Vi skal nå se nærmere på teori om ledelse og interaksjon mellom medlemmene.

2.4.1 Lederes påvirkning på organisasjonens kultur

En leder i en organisasjon er ansvarlig for organisasjonens retning og at organisasjonen når sine mål. Lederne skal normalt være de viktigste kulturskaperne i en bedrift. De har makt til å kunne definere kulturen. Det vil si at de har makt til å definere verdier, normer og den virkelighetsoppfatning som skal være i organisasjonen. Når da lederen i tillegg er grunnlegger innehar han en sterk makt til å definere kulturen da en sitter med både forretningsideen og planer for realisering av ideene. Sitter en i tillegg med den økonomiske makten er definisjonsmakten stor.¹¹⁷

Ledelsens påvirkning på kulturen i en organisasjon kan sees på fra ulike perspektiv. Bang presenterer to ulike hovedkategorier som vi skal se nærmere på.¹¹⁸ Først skal vi se på Schein teorier som fokuserer på hvordan ledere bevisst kan påvirke organisasjonskulturen. Hva de faktisk gjør. Deretter skal vi se på Kets de Vries og Miller som setter søkelyset på hvordan lederen eller ledernes personlighetstrekk kan komme til å prege organisasjonens kultur.

¹¹⁶ Bang s. 79

¹¹⁷ Bang s. 80

¹¹⁸ Bang s. 79 ff

2.4.1.1 Ledernes bevisste påvirkning av organisasjonskulturen

En leder kommer alltid til å skape en eller annen form for kultur. Om lederen har en «det er ikke så nøye» holdning vil denne forplante seg ned over i organisasjonen. Om lederen unnlater å lede vil organisasjonen utvikle seg med ulike subkulturer med egne mål. Det er heller ikke alt en leder kan styre. En leder kan ikke kontrollere offentlige pålegg og er begrenset av arbeidsavtalen, arbeidsmiljøloven og mange andre lover. I en frivillig organisasjon har en leder få eller ingen tvangsredskaper overfor medlemmene. Lederen må da lede ut fra frivillig deltagelse i organisasjonens visjon og mål.

Schein opererer med seks ulike kanaler som ledere kan påvirke organisasjonen gjennom:¹¹⁹

- 1) Hva ledere systematisk retter oppmerksomheten mot, måler og kontrollerer i organisasjonen.
Ledere retter oppmerksomheten mot det de tror på og de de ønsker å oppnå. Dette styrer deres fokus og blir da også gjenstand for hva de måler seg og organisasjonen etter. Lederen signaliserer hva som er viktig. Motsatt viser lederen hva som ikke er viktig i bedriften ved å ikke gi det oppmerksomhet, ikke måle og ikke kontrollere.
- 2) Lederes reaksjoner på kritiske hendelser og kriser i organisasjonen
En krise truer organisasjonens stabilitet. Når stabiliteten trues utfordres grunnleggende verdier og normer i bedriften. Hvordan ledelsen håndterer slike kriser kan skape nye verdier og normer i organisasjonen som igjen skaper en ny virkelighetsoppfatning av ledelsen, organisasjonen eller til og med av seg selv for de personene som er direkte berørt.
- 3) Hvordan ledere allokere ressurser
Fordeling av ressurser. Dette kan være både økonomisk, materielle eller personlige ressurser, og sier noe om hva som er viktig, eller ikke viktig, i organisasjonen.
- 4) Bevisst rollemodellering, veiledning og trening
Dette er ledernes synlige adferd og omfatter alt de gjør og måten de gjør det på. Det er først og fremst ledernes prioriteringer av arbeidsoppgaver og hvordan de utfører disse oppgavene. Dette omfatter også hvordan en omtaler andre i organisasjonen og hvordan en snakker til folk.
- 5) Kriterier for belønning og status

¹¹⁹ Bang s. 80-83

Belønningssystemer er både formelle og uformelle. De uttrykker hva som er verdsatt og hva organisasjonen misliker. Ved å konsekvent knytte belønning eller sanksjoner til adferd kommuniserer ledelsen på en effektiv måte hvilken adferd de ønsker.

- 6) Kriterier for rekruttering og seleksjon, forfremmelse, pensjonering og avskjed
Gjennom en selektiv utvelgelse av medarbeidere formidler bedriften hvilke verdier de verdsetter hos sine ansatte.

2.4.1.2 Ledernes personlighetstrekk som kulturskaper i organisasjonen

Kets de Vries og Miller tar utgangspunkt i topplederens personlighetstrekk og hvordan disse påvirker kulturen i en organisasjon. Toppledelse vil her si leder og de som rapporterer til leder. De har forsket på dysfunksjonelle leders påvirkning på organisasjoner, og hevder at «man kan trekke paralleller mellom individuell psykopatologi hos lederen og «orgaisjonspatologi» som medfører problemer og dårlige resultater for organisasjonen».¹²⁰ Kets de Vries og Miller trekker ingen direkte antitetisk slutning, men den må i så tilfelle være at gode funksjonelle ledere vil skape en stabil funksjonell organisasjon med gode resultater for organisasjonen jf. underhypotese nummer fire.

Videre presiseres det at den modellen er særlig relevant for bedrifter med følgende kjennetegn: De har en sentralisert beslutningsfatning og mesteparten av makten sitter hos topplederen. En liten homogen og dominerende koalisjon likestilles med at topplederen har makten. Dette er relevant for menigheter som Levende Ord.

Kets de Vries og Miller tar utgangspunkt i en hovedhypotese om at «organisasjonens kultur, struktur og strategi vil influeres av topplederens personlighet».¹²¹

Hovedhypotesen deles så inn i fire underhypoteser:

- 1) Jo mer sentralisert organisasjonen er og jo mer makt organisasjonene toppleder har, desto større innflytelse vil deres personlighet ha på organisasjonens kultur, strategi og struktur

¹²⁰ Bang s. 83-88

¹²¹ Bang s. 83

- 2) Jo mer toppledergruppens personligheter ligner på hverandre, desto mer rendyrket er de kulturelle organisasjonstypologiene – det vil si desto mer vil de ligne på de fem kulturtypologiene (jf under).
- 3) Jo mer tydelig og rendyrket topplederens personlighetsforstyrrelse er, desto sterkere vil den reflekteres i bedriftens kultur, struktur og strategi. Dette gjelder særlig i mindre sentraliserte bedrifter.
- 4) Sunne bedrifters toppledere vil ha en blanding av personlighetstyper som ikke vil være så dysfunksjonelle. De tre foregående hypotesene vil da ikke gjelde.¹²²

Kets de Vries og Miller går så videre og kategoriserer fem ulike dysfunksjonelle tilstander hos lederen. Dette ligger utenfor dette forskningsprosjektet og er ikke forsket på.

2.4.1.3 Organisering av organisasjonen som redskap i kulturbyggingen

Etter å ha drøftet sentralisert eller desentralisert styresett konkludere Bang med: «For mye sentralisering kan gi diktatur. For mye desentralisering kan gi anarki».¹²³

Bakgrunn for konklusjon er en undersøkelse foretatt i norske rederier i 1985-86 om mellom annet sammenheng mellom norske rederiers omstillingsevne og deres organisasjonskultur.¹²⁴ Alle lederskapene omtales som sterke og til dels dominante i forhold til beslutninger, forretningsfilosofi og skikk og bruk. Til tross for dette opplevde medarbeiderne en stor frihet og selvstendighet. Hvordan kan disse paradoksene leve side om side? Det ble gitt følgende svar:

Det var gitt klare mål i virksomheten. Rammene for hvordan målene skulle nås var tydelige. Resultatkravene var klargjort. I tillegg var nøkkelverdiene i bedriften utvetydig kommunisert. Summen av disse fire faktorene utgjorde grunnleggende verdier, normer og en felles virkelighetsforståelse som organisasjonens medlemmer forholdt seg til. Alle visste rammene i bedriften. Anarkiet var dermed unngått. På den andre siden var rammene også så tydelig og klare at detaljstyring ikke var nødvendig.

¹²² Bang s. 83-84

¹²³ Bang s. 134

¹²⁴ Bang s. 131

Konklusjonen er at om lederskapet får satt opp holdepunkter som er tydelige og klare for hvert enkelt medlem, og slik skape en felles kulturforståelse, vil verken detaljstyring eller anarki være et problem i organisasjonen. Detaljstyringen kan delegeres.¹²⁵

2.4.1.4 Interaksjon mellom medlemmene i en organisasjon

Interaksjon mellom medlemmene i en organisasjon skaper kulturen gjennom samhandling mellom medlemmene. Det er her tale om det emosjonelle i en gruppeprosess og de prosesser som fremmer felles forståelse. Vi skal her se nærmere på de prosesser som fremmer felles forståelse.

Schein viser til fire typer begivenhet som leder til en fellesskapsfølelse i en gruppe.¹²⁶

- 1) Felles angst og bekymring
- 2) Felles emosjonelle responser
- 3) Felles synlig handling
- 4) Felles emosjonell utladning

Det første punktet går på bekymring og frykt. De tre andre går på emosjonell respons, handling og utladning. Det må ikke nødvendigvis foreligge angst og bekymring for å få en emosjonell respons som fremmer felles forståelse i en organisasjon selv om det er en kjent sak at en får dypere bånd til de personene en har gått gjennom tøffe ting sammen med.

Det å bygge en felles kultur og virkelighetsoppfatning i en organisasjon tar tid. Til større organisasjonen er, til mer omfattende er jobben. Ved å bruke emosjonell respons, handling og utladning kan en imidlertid fremme denne prosessen og skape en følelse av fellesskap og samhold.¹²⁷

Pascal viser til ulike teknikker som amerikanske bedrifter bruker for å gjøre sosialiseringprosessen mest mulig effektiv.¹²⁸ Disse inneholder mellom annet flere emosjonelle komponenter som ydmykelse, usikkerhet, straff, belønning, ritualer og

¹²⁵ Bang s. 134

¹²⁶ Bang s. 90

¹²⁷ Bang s. 105

¹²⁸ Bang s. 105-106

seremonier. Ritualer og seremonier brukes også for å forsterke opplevelsen av felles delte verdier.¹²⁹

Her knytter forskning på ulikt sett emosjoner til i hvilken grad en kan effektivisere og skape en felles kultur.

Bang har funnet tre hovedfunksjoner som kulturen fyller i en organisasjon.¹³⁰ Interaksjonen mellom medlemmene i en organisasjon vil skape en kultur som styrer adferd ved å gi modeller for handling og som virker integrerende på medlemmene. Når kulturen skaper forutsigbarhet og integrering vil kulturen virke angstreduserende på medlemmene.

2.4.1.5 Den sosiale påvirkningens endring av atferdsmønstre og verdisystemer

De aller fleste personer opererer i ulike sosiale sammenhenger og klarer mer eller mindre å tilpasse seg den kulturen en opererer i. Kulturen stammer hovedsakelig fra primærsosialiseringen. Spørsmålet blir hvor sterkt sekundærsosialiseringen i en organisasjon vil påvirke oss til å forandre våre verdier, normer og virkelighetsoppfatning? Kelman skiller mellom tre ulike måter å forholde seg til disse sosiale påvirkningsprosessene.¹³¹ Han opererer med begrepet adferd i stedet for virkelighetsoppfatning.

Den første, og svakeste, er føyelighet.¹³² Et individ aksepterer påvirkning fra et individ eller en gruppe for å enten oppnå en belønning, eller unngå en eller annen form for straff eller negativ reaksjon. Individets handlinger i samsvar med verdier og normer vil vedvare bare så lenge belønningen eller staffen er en nærliggende konsekvens av handlingene. Når dette opphører vil individet fortsette i sitt gamle mønster. Det har ikke skjedd noe endring i verdisystemer eller adferdsmønstre. Personen er som før.

Den andre kaller han for identifisering.¹³³ Dette er en sterkere identifisering med de verdier, normer og virkelighetsoppfatning som individet lar seg påvirke av. Individet vil i dette tilfelle adoptere atferd, verdier og normer fra en person eller gruppe. Kelman påstår at dette bygger på en selvdefinerende relasjon. Det vil si at identifiseringen blir en viktig del av individets

¹²⁹ Bang s. 113

¹³⁰ Bang s. 94

¹³¹ Bang s. 107-108

¹³² Bang s. 107

¹³³ Bang s. 107

selvbilde. Dette er en sterkere påvirkning enn ved føyelighet, men verdiene, normene og adferden er knyttet opp mot andre. De vil ikke vedvare for vedkommende individ om en ikke omgås disse personene eller gruppen lenger. En faller tilbake til sine gamle verdier, normer og adferd.

Den tredje, og sterkeste, er internalisering.¹³⁴ Internalisering foregår på to ulike måter. Enten samstemmer verdier, normer og atferd som en påvirkes av med individets eget verdisystem og virkelighetsoppfatning. Det andre tilfeller er der individet gjennom en prosess tar til seg nye verdier, normer og adferd og integrerer de i sitt personlige verdisystem. For begge tilfellene er det tale om en permanent internalisering. Hvor sterkt påvirket en er kan variere.

Samme påvirkning kan ha ulike konsekvenser for ulike personer. Det kommer an på hvordan individene forholder seg til den sosiale påvirkningen de blir utsatt for.

¹³⁴ Bang s. 108

3 Metode

3.1 Innledning

I dette kapitlet skal jeg redegjøre for den metodiske tilnærmingen til forskningen.

Som det ble redegjort for i fremstillingen av oppgavens design er det informantenes historier, i lys av organisasjonsteoretisk teori, som belyser kulturen. De ulike valgene av metode skal i størst mulig grad fremme svar på forskningsspørsmålet.

Jeg vil redegjøre for det emiske og etiske perspektiv, forskningsdesign, kvalitative intervjuer som forskningsmetode og om de ulike vurderinger i prosessen fra utvelgelse av informanter og frem til slutført forskningsprosjekt.

3.2 Det emiske og etiske perspektiv

Det er skrevet og sagt mye i ulike medier om kulturen i trosmenigheter eller i menigheter med en sterk karismatisk leder. Av det jeg har funnet i Norden er det enten ekstremtilfellet Knutby-saken,¹³⁵ eller avhopperproblematikk fra Livets Ord¹³⁶ og masteroppgavene som er referert i kapittel en. Jeg har imidlertid ikke kommet over en systematisk undersøkelse av temaet kultur der en ser på den sterke karismatiske lederen fra et bredt emisk perspektiv.

Det emiske perspektivet lar medlemmene beskrive sine erfaringer fra sitt eget ståsted.¹³⁷ Det er det brede emiske perspektivet som har vært viktig i dette forskningsprosjektet. I undersøkelsen har jeg vært spesielt opptatt av å finne ut av de ulikes årsaksforklaringer mellom sterke karismatisk ledelse og den menighetskultur som dannes. For å kunne finne de ulike informantenes årsaksforklaringer måtte jeg foreta en kvalitativ undersøkelse. Den kvalitative undersøkelse er best på å få frem informantenes historier og avdekke informasjon og bakenforliggende forhold som er vanskelig er tilgjengelig på annen måte.¹³⁸

¹³⁵ Lundgren

¹³⁶ Sveinall

¹³⁷ Postholm s. 34

¹³⁸ Silverman s. 18 og 44

Det etiske perspektivet ser og analyserer informasjonen fra forskerens synspunkt.¹³⁹ Som redegjort for i kapittel 2 har jeg valgt å se og analysere forskningsmaterialet fra et organisasjonsteoretisk perspektiv, samt trukket inn religionspsykologi som kulturelt begrep.

I kapittel fire om analyse får informantenes emiske røst tale klart og bli satt i en kontekst i forhold til hverandre. Deres fortellinger bli avbrutt av det etisk perspektiv sett i lys av kulturbegrepet. I Kapittel fem er det etiske teoriperspektivet som brukt for å kartlegge kulturen sett opp mot organisasjonsteorien.

3.3 *Forskningsdesign*

Forskningsdesignet er den overordnede planen som legges for å gjennomføre et forskningsprosjekt.¹⁴⁰ Denne planen må tilpasses prosjektet og prosjektets formål. Dette er en case-studie. Forskningsspørsmålet, den tilgjengelige informasjon, eller mangel på informasjon, har blitt avgjørende for valg av forskningsdesign.

Det viktigste med valg av forskningsdesign er at den må være i stand til å besvare forskningsspørsmålet på en tilfredsstillende måte. Jeg måtte først ta stilling til om det var kvantitativt eller kvalitativt forskningsdesign som var best egnet. Det kvantitative forskningsdesign krever at forskeren har mange nok informanter som kan besvare for eksempel et spørreskjema. I mitt prosjekt hadde det vært mulig å oppsøke tidligere medlemmer av Levende Ord som nå er medlem i menigheten Credokirken. Dette hadde imidlertid blitt for smalt i forhold til problemstillingen. Jeg måtte i så tilfelle også oppsøkt mange av de som valgte å ikke fortsette sitt menighetsliv i Credokirken. Dette anså jeg som ikke gjennomførbart på en tilfredsstillende måte. Videre vil ikke den kvantitative undersøkelsen gi noe nyansert svar da den utelater spontane tanker og følelser som kan gi viktig informasjon i forhold til kulturelle spørsmål i menighetssammenheng.

Silvermann setter opp fire ulike tilnærminger for kvalitativ analyse.¹⁴¹ Det er observasjon, intervju, tekster og videoopptak. I denne sammenheng har jeg valgt intervju som den primære forskningsmetoden. Her må det imidlertid legges til at jeg gjennom ti år har vært deltager i

¹³⁹ Postholm s. 34

¹⁴⁰ Johannessen m fl. s. 69

¹⁴¹ Silverman s. 43

menigheten. I den perioden var jeg en subjektiv observatør av menighetens kultur, men vil nok ha med meg noe av dette som forsker. Jeg er klar over utfordringer dette kan medføre og har prøvd å distansere meg gjennom både intervjuprosessen, i analyse av data og i skriveprosessen. Tekster er i mindre grad trukket inn, men det finnes noen sitater.

Når jeg skal inn på et felt som er lite berørt i forskningen er det ikke så mye teori som grunnlag for å lage spørsmål til samtalen. Postholm sier i forbindelse med kvalitativt intervju at «fenomenologisk forskning handler om å finne den sentrale underliggende meningen eller essensen i en opplevd erfaring. Forskeren lager derfor en liste med tema».¹⁴² Det kvalitative intervjuet er dermed godt egnet til å avdekke forhold som besvarer forskningsspørsmålet. Det kreves dermed relativt åpne spørsmål der informantene kan komme med sine tanker og følelser rundt temaet. Deretter kan jeg som forsker be om utdypning, eksempler eller stille tilleggsspørsmål.

Når jeg skal undersøke menighetskulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder der dette har vært et betent tema, var det kvalitative intervju et naturlig valg for meg. Gjennom samtale med informanter kan jeg i tillegg til å stille oppfølgende spørsmål og så få frem engasjement og følelser som kan beskrive vel så mye som ord. Det vil si noe om hva kulturen har betydde for informantene og hvor dypt dette fortsatt sitter i deres tanke eller følelsesliv. Kultur sitter i «ryggmargen» på folk. Kulturen omfatter hele mennesket. Dette innebærer mellom annet praksiser rundt menneskets relasjoner, det emosjonelle, og det som er meningsbærende. Det er dette jeg ønsker å få frem. Hva gjør den sterke karismatiske lederen med menighetskulturen og med mennesker? Det kvalitative intervju er så langt jeg ser det den beste måten å tilnærme seg dette spørsmålet.

3.4 Nærmere om kvalitative intervju som forskningsmetode

3.4.1 Kritikk av kvalitativt intervju som forskningsmetode

Det har blitt reist en del kritikk mot ulike deler av kvalitativ forskning gjennom intervju. Kritikken bygger mellom annet på at «ulike fortolkninger finner ulike meninger i det samme intervjuet; altså er ikke intervjuet noen vitenskapelig metode».¹⁴³ Kritikken inneholder en

¹⁴² Postholm s. 78

¹⁴³ Kvale og Brinkmann s. 238

forståelse av objektivitet som å finne den ene sannheten. Selv om denne kritikken ligger der, er en gått i en noe annet retning i dagens intervjuforskning. En ser heller på om forskningsspørsmålene inneholder en partisk subjektivitet eller om de er perspektivisk subjektivitet.¹⁴⁴

Med partisk subjektivitet menes det et dårlig håndverk fra forskerens side der en bare ser etter bevis som støtter egne meninger, velger teoretiske ståsted som begrunner ens eget ståsted og ignorerer andre fortolkninger. En kan her si at forskeren er forutinntatt i forhold til både temaet og konklusjon og opptrer deretter partisk gjennom forskningsprosessen.

Den perspektiviske subjektivitet foreligger når forskeren velger ulike perspektiver og stiller spørsmål ut fra disse. Svaret er i denne situasjonen ikke gitt og forskeren forholder seg nøytral til informantene og datamaterialet. Det er her dialogen mellom teori, informanter og datamaterialet som styrer prosessen. Dette blir sett på som en objektiv tilnærming til datamaterialet.

Selv om det er reist kritikk er den kvalitative metoden gjennom intervju en mye brukt og godt anerkjent metode så lenge en holder seg innenfor den perspektiviske subjektivitet.

3.4.2 Formål med kvalitative forskningsintervju

Det er på det rene at kvalitative intervju er en vanlig metode ved kvalitativ forskning. Silverman sier at «one real strength of qualitative research is that it can use naturally occurring data to find the sequences («how») in which participants' meanings and practices («what») are deployed.»¹⁴⁵ Han fremmer her muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål der informantene kan tegne et større bilde. Denne undersøkelsesformen er viktig ved at den gir mulighet for en bred, direkte- og førstehåndsinformasjon.

Kvale uttrykker seg ved å si at en i det kvalitative forskningsintervju «søker å forstå verden sett fra intervjupersonenes side. Å få frem betydningen av folks erfaringer og å avdekke deres opplevelse av verden».¹⁴⁶ Formålet med kvalitativt intervju er å få tak i «livsverden» til informanten. Det vil si at en gjennom det kvalitative intervjuet kan få informasjon om tanker,

¹⁴⁴ Kvale og Brinkmann s. 239

¹⁴⁵ Silverman s. 18

¹⁴⁶ Kvale og Brinkmann s. 20

vilje, hensikter og følelser som ligger bak selve handlingen eller den virkelighetsforståelse informantene har. Videre er det muligheten for fortolkning av informasjonen som skiller det kvalitative intervju fra den mer overfladiske kontakt mellom mennesker.

Silverman og Kvale kan sees som to motsetninger ved at Silverman vektlegger faktiske handlinger gjennom observasjon, mens Kvale vektlegger å forstå livsverden til informantene. De er imidlertid ikke så langt fra hverandre som det kan se ut som. Begge er ute etter å forstå det faktisk levde livet for det området som undersøkes og ikke allmenne antagelser. Den tilstedeværende forskningen er i dag ikke mulig i Levende Ord. Det å få informantene til å reflektere over sin livsverden til noe de har fått avstand til i tid og rom er et godt utgangspunkt for forskning. Både Silverman og Kvale er ute etter å forstå kulturuttrykket, og ikke bare kulturinnholdet jf. fremstilling i kap. 2. Det er primært kulturuttrykket som er viktig å fremstille i dette forskningsprosjektet.

3.4.3 Ulike typer kvalitative intervju

Det finnes ulike typer kvalitative intervju. Nokas og Wincup¹⁴⁷ oppstiller en firdeling av det kvalitative intervju. Felles for alle fire er at forskeren sitter sammen med informantene, og at det foregår en mer eller mindre dialog. Det er forskerens involvering i dialogen som er grunnlaget for Nokas og Wincup's inndeling. De deler det kvalitative intervjuet opp i

1. Det strukturerte interjuvet. Dette interjuvet ligner mest på spørreskjema der forskeren har utformet spørsmålene på forhånd. Det er liten påvirkningsmulighet i intervjusituasjon, og det kreves stor presisjon i forskerens spørsmålsstilling. Forskeren har imidlertid mulighet til å innhente informasjon om følelser, kroppsspråk, usikkerhet, med videre.
2. Det semi-strukturerte interjuvet. Intervjuet har en klar overordnet struktur, men det er mulighet for forskeren til å be om utdypning og stille tilleggsspørsmål. Dette gjør at forskeren kan stille nokså åpne innledningsspørsmål for å få informantene til å meddele sine tanker og følelser. Deretter er det mulighet til å gå nærmere inn på det som sies.

¹⁴⁷ Nokas og Wincup s. 80

3. Det åpne dybdeintervju. Dette er et intervju som har flere fellestrekk med en samtale. Det er nærmest en gjensidig samhandling mellom forskeren og informanten. Forskeren har en mer aktiv rolle.
4. Fokusgruppeintervju. Dette er gruppeintervju der gruppedeltagerne samtaler rundt tema eller spørsmål fra forsker. Her kan forskeren ha ulike roller som vist over.

Når jeg skulle velge strategi for det kvalitative intervju brukte jeg elimineringsmetoden. Jeg så på hva som var praktisk mulig og på hva jeg mente ville være den beste måte å få svar på forskningsspørsmålet.

Gruppeintervju og åpne dybdeintervju eliminerte jeg med en gang. Velfungerende grupper ville være vanskelig og tidkrevende å organisere når forskningsobjektet ikke lenger eksisterer i sin opprinnelige form. Ved gjennomføring av åpne dybdeintervju var først og fremst utfordringen at jeg som forsker med ti års erfaring fra Levende Ord ville farge informantenes svar i stor grad. Det var også utelukket.

Ved første pilotintervju hadde jeg et tilnærmet strukturert intervju, men med elementer av semi-strukturert. Spørsmålene kunne gi svar på psykologiske og sosiologiske tilnærming for å forstå menighetskultur. Jeg fikk svar på spørsmålene, men fikk ikke en dypere forståelse for den personlige opplevelsen som knyttet seg kulturen. Dette fungerte ikke optimalt.

Etter dette fremsto det semi-strukturerte intervju som den mest hensiktsmessige forskningsmetoden.

3.4.4 Semi-strukturerte intervju som forskningsmetode

Det semi-strukturerte intervjuet har vært utsatt for kritikk for å ikke være vitenskapelig ved at det foreligger partisk subjektivitet jf drøftelse over. En må her være oppmerksom på problemstillingen og tilstrebe å gjennomføre interjuvet med perspektivisk subjektivitet.¹⁴⁸

¹⁴⁸ Kvale og Brinkmann s. 239

Ved å velge det semi-strukturerte intervjuet og la informantene få svare på åpne spørsmål er min påvirkning betraktelig redusert.

Videre har jeg gjennom hele forskningsprosjektet vært oppmerksom på min egen bakgrunn og med hvilke grunnleggende holdninger jeg tilnærmer meg temaet. Jeg har en nysgjerrig undring over temaet. Som tidligere fremstilling viser er jeg positivt innstilt til mange sider ved menigheten, men ser selvsagt ut fra det som hendte i 2006 at det er forhold ved struktur og kultur som kan få store konsekvenser. Jeg har ved det semi-strukturerte intervjuet gjennom hele forskningsprosessen tilstrebe å ha perspektivisk subjektivitet. Dette kan føre til at jeg får funn som jeg ikke tidligere har tenkt over.

Det vil videre i dette kapitlet bli konkretisert hvordan jeg har ivaretatt problemstillingene det semi-strukturerte intervju reiser.

3.5 Utvalgsstrategi

Under utvelgelsen av informantene var det flere hensyn å ta. For det første var det en avgrensning i forhold til hvilke deler av menigheten som skulle undersøkes for på best mulig måte kunne besvare forskningsspørsmålet. Jeg anser ungdomsmiljøet som en subkultur i menigheten. Skulle ungdomsmiljøet vært en del av undersøkelsen måtte jeg vise miljøet den rettferdighet at det var gjenstand for en egen undersøkelse med blick på en egen kultur. Ut fra dette har jeg utelukket informanter som hadde sin primærkontakt med ungdomsmiljøet. Videre har jeg utelukket de som var over 70 år under tiden på Levende Ord. Dette er av mer praktiske grunner. For det første vet jeg om noen få i denne aldersgruppen, og for det annet har de nå en alder på minst 83 år.

Vi sitter da igjen med gruppen mellom 18 og 70 år. Ved referanse til alder gjelder den tiden de var aktiv i Levende Ord. Informantene deler jeg inn i ung voksen (under 35 år) og voksen (mellom 35 og 70 år). Det er vektlagt å ha representert ulike deler av fellesskapet i forhold til alder. Det er derfor et spenn på informantenes alder.

Videre er kjønn en sentral del av utvelgelse da det kan ha noe påvirkning på hvordan en stiller seg til ulike spørsmål. Dette kan gå på både kognitive og følelsesmessig tilnærming og at vi

derav har ulike tolkningsskjemaer.¹⁴⁹ Videre hevdes det også at kvinners selvforståelse er relasjonsorientert, mens menn er mer saksorientert.¹⁵⁰ Det er viktig å få representert begge kjønn slik at en får belyst flest sider gjennom undersøkelsen. Av informantene er det tre menn og to kvinner.

For det tredje skulle informantene ha ulik tilknytning til menigheten. Dette kriteriet er viktig for å få frem ulike syn på menigheten alt etter hvilket ståsted en har.

Et annet viktig kriterium var at de fleste informantene skulle ha en eller annen tilknytning til Bergen. Jeg antar at informanter med tilknytning til Bergen har en større interesse av menighetens liv og eksistens enn noen som var der for en viss tid. Alle informantene, med unntak av Aud, er fra Bergen eller slo seg ned i Bergen med intensjon om å forbli boende der.

For det fjerde skulle jeg ikke ha noen personlig relasjon til informantene. Det skulle ikke være mulighet til at jeg har påvirket informantene, eller at de tar hensyn til mine tanker under interjuvet.

Det siste kriteriet var at ulike syn og meninger skal komme frem. Informantene skal i best mulig grad representere bredden i tanker og følelser til tidligere medlemmer av Levende Ord.

Ut fra de overnevnte kriteriene skrev jeg ned rundt 40 navn på en liste. I utvelgelsesprosessen valgte jeg personer som jeg antar ikke har nevneverdig kontakt i dag. Dette for å minske risikoen for at informantene har felles kilde(r) som kan ha påvirket de under tiden på Levende Ord eller i ettertid.

Det kan være en innvending i forhold til utvalget av informanter at det blir for bredt spekter og at sårbarheten øker i forhold til antall parameter. En kunne selvsagt ha spisset utvalget mot en mer homogen gruppe, men da kan en ikke si å ha undersøkt den generelle menighetskulturen. Det er imidlertid noe av hensikten å få frem et størst mulig helhet og bredde av voksne i menigheten. Med de fem ulike tiltakene rundt utvalget av informanter mener jeg at det er sikrer at ulike tanker og følelser rundt menighetens kultur blir belyst og ivare tatt på en tilfredsstillende måte.

¹⁴⁹ Fossum Svendsen s. 107

¹⁵⁰ Torkelsen s. 213

3.6 Rekruttering av informantene

For å få en kort og direkte prosess kontaktet jeg potensielle informanter via telefon ved å ringe de opp. Den ene fikk jeg ikke kontakt med ved oppringing, men via messenger.

Totalt har jeg kontaktet åtte personer før jeg fikk fem informanter. De fem informantene som har stilt opp sa ja ved første kontakt.

Under samtalen ble forskningsprosjektet presentert og informantene gav et muntlig samtykke. Etter samtalen ble informasjonsskrivet med samtykkeerklæringen oversendt til informantene per e-post sammen med en oversikt over de fire temaene som skal tas opp under samtalen. Den ene informanten fikk denne informasjonen utdypende forklart på telefon.

Samtykkeskjemaet ble signert i møtet før interjuvet ble gjennomført.

3.7 Kort om informantene

Selv om Levende Ord var en stor menighet i norsk målestokk var den ikke større enn at mange kjente eller viste om mange av medlemmene. Informasjonen om informantene blir derfor kort grunnet konfidensialitet. Videre er ikke all informasjonen detaljert for å bevare informantenes anonymitet. For eksempel er ikke alder oppgitt presis, men delt inn i to jf over.

Aina er voksen og kom til Bergen fra en annen kant av landet for å gå på Bibelskolen til Levende Ord. Hun gikk to år på bibelskolen. Aina har bakgrunn fra noe ulik menighetssammenheng, men godt kjennskap til trosbevegelsen. Hun hadde vært på besøk i Levende Ord Bergen før hun flyttet og kjente folk i Levende Ord.

Bernt er ung voksen. Han forteller selv at han ikke var kristen før han fikk møte Jesus på et av Levende Ord sine møter. Bernt ble medlem i Levende Ord i menighetens tidligere fase. Han var aktivt deltagende på ulike møter, men ikke i fast frivillig arbeid eller lederfunksjon i menigheten.

Cecilie er voksen. Hun var bekjennende kristen før hun ble en del av Levende Ord. Hun var etter hvert aktivt med som frivillig i menigheten. Etter hvert fikk hun også en lederfunksjon.

Dag er voksen. Han var aktiv kristen før han ble en del av Levende Ord. Dag har hatt lederansvar i menigheten.

Einar er voksen. Han mottok lønn fra Levende Ord i en funksjon tilknyttet en av menighetens virksomheter.

3.8 Pilotintervju

I en tidlig fase hadde jeg utarbeid en omfattende intervjuguide som jeg prøvde ut på en person. Denne viste seg å være for omfattende og med for ledende spørsmål. Intervjuet varte to timer og jeg fikk ikke innhentet all den informasjonen som var vesentlig. Dette var en nyttig erfaring.

Da den nye intervjuguiden var klar avtalte jeg et nytt pilotintervju. Dette pilotintervjuet ble avlyst, og det ble ikke satt opp nytt. Erfaringen fra første pilotintervju var så lærerik at jeg i ettertid ikke ser noen stor hemske med å ikke få gjennomført det andre pilotintervjuet.

3.9 Gjennomføring av intervjuene

Interjuvene ble gjennomført i februar og mars 2019.

Ved gjennomføring av intervju kan valg av sted påvirke interjuvets kvalitet.¹⁵¹ Det viktigste er at informantene føler seg trygge i en slik situasjon. Jeg som forsker må være oppmerksom på at noe av det som blir berørt kan være vanskelig å snakke om for noen av informantene. De må dermed vises den respekt at intervjuene foregår innenfor trygge rammer.

Jeg ønsket dermed primært å gjennomføre interjuvene hjemme hos informantene. De slipper for det første å reise noe sted. Videre vil et intervju i deres eget hjem være med å sikre konfidensialiteten og den nødvendige ro som kreves rundt interjuvet. Informanten trenger heller ikke være redd for at det kommer noen uvedkommende inn i intervjusituasjonen.

¹⁵¹ Ritchie m fl. s. 133-134

Fire av de fem intervjuene ble gjennomført hjemme hos informantene. Det siste intervjuet ble gjennomført i et nøytralt lokale der vi hadde et eget rom til disposisjon.

Etter litt smalltalk ble samtykkeerklæringen signert. Jeg informerte om at jeg i intervjusituasjonen ikke kom til å være en samtalepart der vi utvekslet meninger, men at jeg kom heller til å be om utdyping og stille tilleggsspørsmål. Dette for å klarlegge rollene under selve intervjuet.

Informantene hadde fått vite temaene så de var forberedt. Noen hadde skrevet ned noen ord mens andre bare hadde tenkt gjennom temaene. Selv satte jeg med en stikkordsguide til hver av temaene. Dette var ikke ferdig formede spørsmål, bad om utdypninger ut fra det informantene fortalte.

Under intervjuet ble det brukt en digital recorder. Jeg hadde også et ark der jeg kunne skrive notater, men dette ble bare brukt i liten grad. Det var viktigere å observere informantene og deres kroppsspråk i forhold til det som ble sagt. Hvert intervju tok mellom 33 og 45 minutter.

Etter at selve intervjuet var gjennomført satt jeg stort sett og samtalte noe med informantene om temaene vi hadde tatt opp og andre ting. Jeg anser det som positivt at det ikke fremkom noe av vesentlighet for forskningsprosjektet i denne samtalen som ikke var tilstrekkelig belyst i intervjuet.

3.10 Min rolle som forsker

Forskerrollen innebærer en mest mulig objektiv tilnærming til hele forskerprosjektet. Spørsmålet som da må reises er hvordan jeg som forsker opptrådte i møtet med informantene.

Forskerens rolle i et intervju blir med metaforer sammenlignet med enten en gruvearbeider eller en reisende.¹⁵² Gruvearbeideren graver etter det verdifulle materialet for å få tak i gullkornene. Kunnskapen er som det skjulte metallet som intervjueren skal grave frem. Den reisende er med på en reise i landskapet til informanten der oppdagelse er det viktigste på reisen. Hva er historien til informantene?

¹⁵² Kvale og Brinkmann s. 71 ff

I dette forskningsprosjektet har jeg hatt rollen som den reisende oppdageren. Jeg har vært med på reisen til informantene der de viste meg de områdene som var viktig for de innenfor de temaene som ble tatt opp. Vi stoppet av og til opp for å ta en nærmere titt på noe av det de fortalte ved at jeg bad de utdype eller forklare nærmere. Disse stoppene ble imidlertid ikke så lange og dyptgående at jeg gikk over i gruvearbeiderrollen.¹⁵³

Første spørsmål blir om jeg med min bakgrunn kan ha påvirket informantenes historie på vår felles vandring i oppdagelsens verden.

I et møte mellom mennesker vil det alltid bli enn viss grad av påvirkning. Dette er enda mer nærliggende for både forsker og informant når begge har eller har hatt tilknytning til samme miljø. En av farene er at intervjuers forutinntatte oppfatning av miljøet, kulturen eller situasjoner skal farge forskningen. Postholm behandler denne problematikken.¹⁵⁴ Hun viser til «tre ulike tradisjoner: den positivistiske, den fortolkede og den kritisk tradisjonelle». Den positivistiske tilnærmingen er «opptatt av å fange opp det som har eksistert «der ute» i verden og presentere det på en objektiv måte».¹⁵⁵ I intervjusituasjon la jeg meg på en positivistisk linje og hadde en lavest mulig profil der jeg unngikk samtaleform underveis. Etter at jeg innledningsvis hadde informerte om min passive rolle under intervjuet lot jeg informantene snakke med minst mulig avbrudd eller bekreftelser eller avkreftelser fra min side. Så langt jeg kan se har min direkte påvirkning vært minimal.

Andre spørsmål blir om min person eller måte å relatere på kan ha påvirket informantenes fremstilling.

Vil informantene svare det de tror jeg vil høre? Kvale beskriver gode intervjupersoner som «samarbeidsvillige og motiverte, de er veltalende og kunnskapsrike. De er ærlige og konsise, de svarer konsist og presist på intervjuers spørsmål, de gir sammenhengende fremstillinger og motsier ikke seg selv hele tiden»¹⁵⁶. Han fortsetter imidlertid med at slike veltalende personer «kan i enkelte tilfeller bidra til å tildekke motstridende forhold i forskningen».

Jeg opplevde informantene som samarbeidsvillige og de fleste med stort engasjement for temaet. Deres veltalenhet varierte, men så langt jeg kan se var det ikke noe som ble prøvd

¹⁵³ Kvale og Brinkmann s. 71-72

¹⁵⁴ Postholm s. 74-75

¹⁵⁵ Postholm s. 74

¹⁵⁶ Kvale og Brinkmann s. 194 f

holdt skjult. Så langt jeg oppfattet frembar informantene sine egne opplevelser og sine egne meninger. Jeg kan ikke se at informantene bygde sin informasjon på andres meninger, selv om det er umulig å ikke bli farget av kontakt med andre i tiden etter deres deltagelse i Levende Ord. Ingen av informantene motsa seg selv, men flere av de hadde en liten diskusjon med seg selv for å belyse flere sider av saken. Dette var med på å tydeliggjøre temaets flere sider og var en berikelse i intervjuet. Den ene informanten uttrykte imidlertid en gang: «Jeg vet ikke om du fikk det svaret du var ute etter ...». Selv om utsagnet fremstod som et spørsmål om svaret var tilstrekkelig, kan det allikevel uttrykke en underliggende usikkerhet om svaret var godt nok, eller om det var riktig. Dette var eneste gangen jeg opplevde dette.

Så langt jeg kan se var det ingen av informantene som lette etter hva jeg tenkte eller tok hensyn til meg som intervjuer. Det var jeg som var med på deres reise i sitt eget landskap der de fortalte og forklarte om de ulike opplevelsene. De temaene som kort nevnes, eller utelates, anser jeg da som ikke så viktige for informantene.

3.11 Empirisk materiale

3.11.1 Lydopptak

Det er ulike måter å samle inn informasjon på alt etter hensikten til intervjuer. Det mest vanlige er lydopptak, videopptak eller at intervjuer husker det vesentligste. Å foreta et intervju uten opptak var utelukket da det i datamaterialet kreves presisjon i forhold til gjengivelse og at jeg har behov for å kunne analysere informantenes informasjon gjentatte ganger. Kvale viser til at videoopptak er godt egnet til å «analysere det mellommenneskelige i intervjuet» der kroppsspråket kan gi tydelige signaler. Dette er imidlertid en mer omfattende prosess enn lydopptak. I min vurdering anså jeg ikke kroppsspråket som så vesentlig at jeg måtte bruke video. Det ble dermed tatt lydopptak.

Intervjuene ble tatt opp på diktafon. Det korteste intervjuet var på 33 minutter og det lengste på 45 minutter. Det foreligger i overkant av tre timers opptak.

3.11.2 Transkripsjon

Transkripsjon av intervjuene ble foretatt av meg. Jeg har sett kroppsspråk og kjent på atmosfæren under intervjuet. Dette kan tydeliggjøre meningsinnholdet med et informantensier. Ved å transkribere får jeg også høre intervjuet en gang til og kan under transkripsjon oppdage nyanser og sammenhenger som jeg ikke fikk med meg under selve intervjuet.

Når det gjelder selve transkripsjon sier Kvale at det finnes ikke «mange standardregler..., men snarere en rekke valg som skal treffes»¹⁵⁷. Det finnes imidlertid noen standardvalg som må tas og gjennomføres ensartet i transkripsjon. Dette gjelder hvor mye av intervjuet som skal transkriberes, språk, reliabilitet, validitet og etikk.

Det er gjort transkripsjon av hele intervjuene. Alt er tatt med av både intervjuers spørsmål og av informantens svar. Her er det lagt til grunn to vurderinger. For det første var det stort sett ikke lange passasjer som ikke på en eller annen måte var relevant. Videre vil det gå så lang tid mellom transkripsjon og til jeg skal bruke teksten at det er stor sannsynlighet for at jeg måtte tilbake for å lytte på det som var utelatt i transkripsjon.

Når det gjelder språk og skriftlig fremstilling av transkripsjon er alternativene mange, og Kvale¹⁵⁸ uttrykker at det finnes ingen korrekte standardsvar, men at dette er avhengig av hva transkripsjon skal brukes til.

Intervjuet er gjengitt ordrett, men med bokmålsfremstilling. Dette for å skjule informantens språkform og ulik dialekt. På grunn av den ordrette gjentakelsen er pauser i teksten gjengitt med «...». Videre er ord som «Eh..», og tilsvarende ord når informantene bruker dette, tatt med. Det vil si at alt av verbale uttrykk er tatt med i transkripsjon.

Når det gjelder nonverbal informasjon er denne stort sett utelatt fra transkripsjon.

Reliabilitet i transkripsjon er viktig for å få en pålitelig gjengivelse av informantene.¹⁵⁹

Transkripsjon av de fleste intervjuene ble foretatt innen 24 timer etter at intervjuet var gjennomført og uten at det var gjennomført andre intervjuer i mellomtiden. Dette reduserte faren for feil i transkripsjonen. Videre var det god lyd kvalitet på opptakene som også minsker

¹⁵⁷ Kvale og Brinkmann s. 207 ff

¹⁵⁸ Kvale og Brinkmann s. 208

¹⁵⁹ Kvale og Brinkmann s. 211

risikoen for feil. Sammen med ordrett gjengivelse og nøye transkripsjon anser jeg reliabiliteten i transkripsjonsprosessen å være godt ivaretatt.

Validiteten er et spørsmål om sannhet. Transkripsjonens validitet er ifølge Kvale «mer komplekst enn å bringe deres pålitelighet på det rene. [...] Spørsmålet «Hva er en korrekt transkripsjon?» er umulig å besvare»¹⁶⁰. Kvale stiller heller spørsmålet: «Hva er en nyttig transkripsjon for min forskning?» da han fremsetter at det ikke foreligger en «sann, objektiv oversettelse fra muntlig til skriftlig form».¹⁶¹ Å ha reliabilitet innebærer ikke automatisk at en har fått transkribert i tråd med validiteten. Mye av validiteten uttrykkes også gjennom nonverbal kommunikasjon som ikke er vektlagt i transkripsjon selv om jeg husker mye av dette fra intervjuene. Videre kan tegnsetting ha mye å si. Selv om intervjuet er gjenfortalt ord for ord er det mange steder der jeg som transkribent må ta valg i forhold til tegnsetting som komma og punktum, eller om tegn ikke skal settes. Dette kan medføre feil i transkripsjon. Jeg har imidlertid muligheten til å gå tilbake for å lytte på det opprinnelige. Selv om transkripsjon ikke inneholder full validitet er den foretatt på en måte som er nyttig for min forskning. Avvikene skal etter dette ikke være så store at det går ut over forskningskvaliteten.

De etiske spørsmålene i transkripsjon er knyttet til konfidensialiteten og ordrett gjengivelse av informantene¹⁶². Når det gjelder konfidensialiteten er tillatelsen til databehandling fra NSD fulgt og slik ivaretatt. Det samme gjelder NSD sin veiledning i forhold til kontradiksjon. Gjengivelse av hva informantene har sagt kan være problematisk om det setter de i et dårlig lys i forhold til mellom annet språkførsel. Teksten er ikke omskrevet men leddsetninger uten betydning for innholdet kan være tatt bort og markert med [...].

3.12 Analyse av det empiriske materialet

Det finnes ulike måter å tilnærme seg analyse av det empiriske materialet. Ulike teorier vektlegger ulike metoder og tar utgangspunkt i ulike tradisjoner. Før en stiller det metodiske spørsmålet om hvordan intervjuet skal analyseres må en finne svar «på hva som skal undersøkes, og hvorfor undersøkelsen skal foretas. Begrepet metode betyr opprinnelig veien

¹⁶⁰ Kvale og Brinkmann s. 212

¹⁶¹ Kvale og Brinkmann s. 212

¹⁶² Kvale og Brinkmann s. 213

til målet. Når det ikke er gitt noe mål er det vanskelig å vise veien dit»¹⁶³. Det overordnede spørsmålet er altså hva vil en med analysen av datamaterialet? Hva vil en ha svar på?

Det viktigste med denne masteroppgaven er å finne hvilken menighetskultur som skapes av sterke karismatiske ledere med en struktur og teologi som i trosbevegelsen.

Når en skal analysere et forskningsmateriale bør en ha en formening om en skal arbeide deduktivt, induktivt eller abduktivt med materialet, eller en kombinasjon av disse.¹⁶⁴ For kvalitativ forskning basert på undersøkelse er det normalt å bruke induktiv tilnærming. En observerer eller undersøker da et gitt antall tilfeller for deretter å generalisere dette. Forskeren tilnærmer seg temaet med få egne ideer og lar heller den empiriske verden avgjøre hva som er verdt å finne svar på.

Det er denne tilnærmingen jeg har hatt til temaet som en reisende forsker.¹⁶⁵ Med bare fire hovedspørsmål til informantene blir samtalen formet av informantenes egne erfaringer og historier. Svarene og tolkningen av datamaterialet blir også formet av informantene og hva de vektlegger. I prosessen med behandling av data er jeg ikke ute etter et svar, men etter å forstå budskapet som informantene vil formidle.

Kvale advarer mot å vektlegge transkripsjon som det endelige fakta¹⁶⁶. Transkripsjon er kun et uttrykk for, og et verktøy for fortolkning av det som ble sagt i intervjuet. Om en vektlegger transkripsjon for sterkt kan analysen bli for fragmentert. En bør heller gå i dialog med teksten for å finne meningen bak den. Ved meningsanalysen går fortolkeren «ut over det som direkte er sagt, og finner frem til meningsstrukturen og betydningsrelasjoner som ikke fremtrer umiddelbart i teksten»¹⁶⁷.

Kvale trekker videre frem språk.¹⁶⁸ Det mest nærliggende for dette prosjektet innenfor språkanalysen er den narrative tilnærmingen. Dette er en analyse med fokus «på tekstens mening og språklig form» [...] der en «fokuserer på historiene som fortelles i løpet av et

¹⁶³ Kvale og Brinkmann s. 217

¹⁶⁴ Kvale og Brinkmann s. 225

¹⁶⁵ Kvale og Brinkmann s. 71 f

¹⁶⁶ Kvale og Brinkmann s. 218

¹⁶⁷ Kvale og Brinkmann s. 234

¹⁶⁸ Kvale og Brinkmann s. 223

intervju og utarbeider deres strukturer og deres handlinger»¹⁶⁹. Vi ser her at språk og mening på noen områder griper inn i hverandre. En er ute etter å få frem informantenes mening.

Noen av informantene var flinke til å tegne et større bilde, mens andre gav en mer fragmenterte fremstillinger. I analysen av datamaterialet har det vært viktig å tolke både de bildene som ble tegnet og det som var mer fragmentert i lys av kontekst for å få tak i informantenes budskap, ikke bare deres ord. I denne prosessen har jeg måttet ta hensyn til det totale bildet som mellom annet atmosfære, sinnsstemning og kontekst.

Kvale viser videre til generell analyse.¹⁷⁰ Under generell analyse finner vi mellom annet intervjuanalyse som bricolage.¹⁷¹ En analyserer her datamaterialet ut fra de tilgjengelige og egnede verktøyene som foreligger selv om de ikke er direkte tiltenkt på det aktuelle materialet. En beveger seg dermed fritt mellom ulike analytiske teknikker og begreper. Her er kjennskap til gjenstanden som skal analyseres viktigere enn anvendelse av bestemte analytiske teknikker. De mest sentrale tilnærmingene er tematisering, klyngedannelse, metaforer, likheter eller kontraster, relasjoner mellom variabler og å se det partikulære i samspill med det generelle.

Hver enkelt informant har sine ulike hovedbudskap. Dette blir en form for tematisering. Deretter må en se om det foreligger ulike variabler eller likheter eller kontraster til andre informanter. Dette vil også avdekke om det er noen temaer som alle informantene vektlegger og skaper en form for klyngedannelse. Det sentrale vil da være å analysere materialet slik at en kan trekke ut og formidle informantenes hovedbudskap.

De ulike metodene som jeg har redegjort for over har en fellesnevner, og det er å få frem og vektlegge budskapet til informantene. Dette er det viktigste i analysen av datamaterialet. Selv om en skal legge til grunn hva informantene ordrett har sagt, er det meningen, budskapet deres og deres historie som er det vesentlige å få frem.

¹⁶⁹ Kvale og Brinkmann s. 251

¹⁷⁰ Kvale og Brinkmann s. 223

¹⁷¹ Kvale og Brinkmann s. 263 f

3.13 Metodisk systematisering av datamaterialet

Systematisering av det empiriske materialet blir ofte gjort gjennom å kode de ulike delene av materialet.¹⁷² Jeg har ikke brukt dataprogram for å kode datamaterialet. Formålet med kodingen er imidlertid å bryte ned, undersøke, sammenligne, konseptualisere og kategorisere data. Denne prosessen har jeg foretatt med bakgrunn i de ulike metodiske tilnærmingene som nevnt i 3.9.

Etter transkripsjon markerte jeg den vesentligste informasjon for mitt forskningsprosjekt. Det som var sentralt å få frem for hver enkelt informant ble deretter skrevet med korte setninger i et nytt dokument. Informantenes hovedbudskap ble da redusert til en A4 side per intervju. I denne prosessen ble utfyllende forklaringer tatt bort og jeg satt igjen med den vesentlige informasjonen fra informantene.

Neste steg var å tematisere det informantene hadde sagt. Det ble delt opp i hovedtema og undertemaer. Hovedtemaer var for eksempel den organisatoriske strukturen. Undertema til den organisatoriske strukturen ble hierarki og klassedeling. Under hver del ble uttalelser fra de ulike informantene plassert. Det kom nå tydelig frem hva de ulike informantene mente om de ulike temaene, samt at likheter og ulikheter mellom informantene kom tydelig til syne. Dette dannet grunnlaget for tematisering av forskningsmaterialet. Videre danner det grunnlag for å kunne skille på områder der informantene var enig eller uenig. Å få frem denne forskjellen var sentralt for å kunne skille mellom de ulike kulturelle oppfatningene i menigheten.

Svakheten med å redusere transkripsjon til et minimum er at det helt sikkert er informasjon en vil overse. Etter å ha systematisert fagstoffet valgte jeg derfor å arbeide med de dokumentene som inneholder hele intervjuet i resten av prosessen.

¹⁷² Kvale og Brinkmann s. 226

3.14 Informantenes reliabilitet

Reliabiliteten til informantene har med deres troverdighet å gjøre.¹⁷³ Reliabilitetsspørsmålet er ofte sett i sammenheng med spørsmålet om resultatet kan reproduseres på et senere tidspunkt av andre forskere.

De overordnede temaene samt stikkord til eventuelt tilleggsspørsmål er vedlagt. Dette danner et grunnlag for svarene til informantene. Dette er informasjon som er tilgjengelig for andre forskere som på et senere tidspunkt kan forske videre på denne tematikken.

Silverman uttrykker reliabilitet på følgende måte: «Reliability usually refers to the degree to which the findings of a study are independent of accidental circumstances of their production. It deals with replicability, the question of whether or not some future researchers repeat the research project and come up with the same results, interpretations and claims».¹⁷⁴

Reliabilitet er omdiskutert innen kvalitativ forskning i forhold til om de er uavhengige nok av omstendighetene da det er flere faktorer som spiller inn på informantenes svar. Det er helt sikkert at informantene ikke ville ordlagt seg helt likt i et nytt intervju.

Spørsmålet blir om mine fem informanter ville fortalt de samme historiene og samme budskap til en annen forsker som stiller samme spørsmål? Jeg oppfattet informantene som svært selvstendige i sine svar. De var ikke ute etter mine meninger eller synspunkter under interjuvet. Om en fremtidig forsker legger like lite vekt på ledende spørsmål, men heller ber om utdypninger og forklaringer, mener jeg at det foreligger stor sannsynlighet for at informantene ville ha kommet med tilsvarende svar, om da ikke ordrett.

Siste spørsmål er om informantenes utsagn kan sees på som generaliserende for kulturen i menigheter med en sterk karismatisk leder med lignende organisasjonsform og teologi. Troverdigheten på dette punktet er ikke nødvendigvis ensbetydende med at det er likt alle steder. Så langt jeg kan se representerte Levende Ord i tiden frem til 2006 denne kulturen både på godt og vondt. Levende Ord er, så langt jeg kjenner til, den menigheten som er best eget til å få frem ulike kulturelle spekter for å besvare problemstillingen.

¹⁷³ Kvale og Brinkmann s. 276

¹⁷⁴ Silverman s. 83

Som redegjort for over om utvelgelse av informanter var hovedmålet at informantene skal gjenspeile de kulturelle ulikheter i menigheten. Fem informanter er ikke så mye, men utvalget representerer derimot en bredde av ulike synspunkt. Ved å få frem de ulike delene ved denne kulturen kombinert med at de kulturelle uttrykkene kom etter hvert tydelig til syne gjør at både menigheten og utvalg av informanter vil gjenspeile de aller fleste aspekter ved en slik menighetskultur. Informantenes utsag kan etter dette være et troverdig grunnlag for å generalisere deres uttalelser innenfor forskningens tema.

Reliabiliteten til informantene vil på bakgrunn av dette være relativt sterk for å kunne besvare oppgavens problemstilling. Den vil også være relevant for fremtidige forskere.

3.15 Informantenes validitet

Validitet er et spørsmål om sannhetgraden i det som kommer frem. Her blir det et spørsmål om det som kommer fra informantene er sant. Informantenes beskrivelse av hendelser og kulturen i menigheten varierer mye. Hvem kan en da stole på? Hva er sant? Vi må først se på hva kravet til validitet innebærer.

Kvale forklarer validitet som «en uttalelses sannhet, riktighet og styrke. En valid slutning er korrekt utledet fra sine premisser. Et valid argument er et fornuftig, velfungerende, berettiget sterkt og overbevisende argument».¹⁷⁵

Validitetskravet, eller sannhetskravet, sees ikke opp mot en gitt fasit som er riktig eller galt. Det er først og fremst knyttet opp imot at informanten er ærlig og sannferdig i sin historie. Om informantens historie er til å stole på. Videre må det foreligge logiske slutninger mellom argumenter og konklusjonene informanten kommer med. Argumentene i sin tur må være fornuftige ut fra sin sammenheng.

Under intervjuet med informantene bad jeg de flere ganger om utdypelser eller presiseringer. Argumentene som informantene da kom med får å bygge opp om sine uttalelser eller påstander var både fornuftige og godt overveid. Argumentene fungerte til å bygge opp om informantenes historie. Argumentene var således også sterkt knyttet til logiske slutninger.

¹⁷⁵ Kvale og Brinkmann s. 276

En fare jeg var oppmerksom på ved å intervju personer som sitter med opplevelser som har hatt sterk innvirkning på de er at de er ute av stand til å se andre forhold enn sin egen sak. For å oppveie for dette var jeg påpasselig med å stille spørsmål om andre syn. Når informantene var positive til noe, ble de spurt om noen negative opplevelser eller hendelser og motsatt. I denne prosessen opplevde jeg informantene som veloverveide. De klarte stort sett å se et større bilde enn sin egen opplevelse. Ærlighet og sannferdighet i denne sammenhengen går ikke på at alle informantene skal være nøytrale. Det er heller et spørsmål om informantene er ute etter å tegne et for positivt eller for negativt bilde under intervjuet. Tvert imot opplevde jeg at informantene var interessert, og engasjert, i å formidle sitt ærlige bilde av hvordan de opplevde menigheten og ulike situasjoner.

Kravet til validitet er ikke en objektiv sannhet, men heller en korrekt slutning ut fra den enkelte informants ståsted. Kravet til validitet er så langt jeg kan se oppfylt da alle informantene fremla ærlige, selvstendige og veloverveide slutninger i sin fremstilling.

3.16 Etikk

De etiske sidene ved et forskningsprosjekt har flere sider. Vi skal først se på offentligrettslige krav, og deretter syv etiske problemstillinger ved fra begynnelsen av undersøkelsen til den endelige rapporten foreligger.¹⁷⁶ I hele denne prosessen må forskeren ta stilling til ulike etiske problemstillinger.

3.16.1 Offentligrettslige begrensninger og unntak fra begrensningene

I oppstarten av et prosjekt må forskeren søke Norsk senter for forskningsdata (NSD) om å få behandle personopplysninger. For å få innvilget søknaden må de offentligrettslige kravene til anonymitet av informanter og andre personer og organisasjoner være ivaretatt. For dette prosjektets del gjelder det først og fremst anonymisering av informanter, oppbevaring av ulike former for dokumenter og lydfiler samt kontaktinformasjon. Disse kravene er ivaretatt gjennom hele prosjektet.

¹⁷⁶ Kvale og Brinkmann s. 97

Jeg søkte imidlertid om å få behandle opplysninger om tredjeperson. Det hadde vært lite hensiktsmessig for forskningsprosjektet å skjule menighetens identitet da menighetens historie vil være en vesentlig del av bakteppet. Videre kunne det for eksempel bringe på utfordringer å fremstille en riktig beskrivelse av hvordan jeg rekrutterte informanter. Er menigheten kjent vil også hovedpastoren i den aktuelle perioden, Enevald Flåten, være kjent. Tillatelsen som er gitt i forhold til dette dekkes av ytringsfriheten jf. personopplysningsloven § 3. Det er videre gitt unntak fra informasjonsplikten jf. personvernforordningen art. 14 nr. 5 bokstav b.

At det er gitt tillatelse i forhold til opplysninger knyttet til menighetens identitet og hovedpastor begrenser ikke forskerens plikt til å ivareta vanlige personverninteresser ut over dette. Under intervjuene kommer det frem ulike opplysninger om hovedpastor som tegner både et positivt og negativt bilde. Hovedhensikten med dette forskningsprosjektet er ikke pastorens opptreden verken på godt eller vondt. Personopplysninger om hovedpastor vil etter dette bli brukt for å få frem et helhetlig bilde, og være begrenset til det. Når det gjelder lederkulturen og konsekvensen av dette vil det imidlertid være nødvendig å konkretisere så det gir leseren en praktisk relevans.

Det er videre gjort en vurdering om hovedpastor skal få mulighet til tilsvare gjennom å frembringe sitt syn på de temaene som tas opp. Da forskningsprosjektets mål er å kartlegge kulturen fra menighetsmedlemmenes ståsted, ble ikke hovedpastor kontaktet.

3.16.2 Etiske vurderinger gjennom hele forskningsprosjektet

I dette avsnittet vil jeg kort redegjøre for at de etiske problemstillingene er ivaretatt gjennom Kvaales syv stadier i forskningsprosessen.¹⁷⁷

Det første er tematisering. Temaet som blir tatt opp har vært gjenstand for offentlig debatt i mange år. Det dukker fra tid til annet opp avisartikler om temaet. I skrivende stund er de siste aktuelle sakene knyttet til Hillsong og lederstil.¹⁷⁸ Det kan være et følsomt tema for noen, men samtidig et så aktuelt tema der det foregår en offentlig debatt. Dette skulle tilsi at det ikke foreligger etiske ting rundt temaet som en må ta særlig hensyn til.

¹⁷⁷ Kvale og Brinkmann s. 97 ff

¹⁷⁸ Hammerstad (13.03.2019)

Når det gjelder de to neste stadiene er dette planlegging og intervjusituasjonen. De etiske sidene av dette har først og fremst å gjøre med kontakten med informantene.

Som tidligere redegjort for under rekrutering av informantene ble alle opplysninger oppgitt i første telefonsamtale. Deretter fikk fire av fem informanter samtykkeerklæringen og de fire hovedtemaene tilsendt per e-post. Informantene hadde da god tid til å sette seg inn i informasjonen og forberede seg til intervjuet.

Det at informantene var kjent med temaene og hadde mulighet til å kunne forberede seg var med på å redusere eventuelle negative eller uventede situasjoner og konsekvenser for informantene. De fleste informantene var godt forberedt og det oppstod ingen ubehagelige situasjoner. Informantene uttrykte heller ikke at det var noe de ikke ønsket å snakke om.

Det fjerde og femte er konfidensialitet i transkripsjon og de etiske sidene ved analysing av intervjuene. Transkripsjonsprosessen og analyseringsprosessen er beskrevet over der det vises til hvordan de etiske hensynet til informanter og tredjepersoner er ivaretatt.

Det sjette er verifisering. Det er her forskerens etiske ansvar å videreformidle en kunnskap som er så sikker og verifiserbar som mulig. I punktene 3.11 og 3.12 er det redegjort for informantenes relabilitet og validitet. I drøftelsene her fremgår det at det er en høy grad av troverdighet og sannhet i det informantene sier under intervjuet. Selv om noen hevder at en i et kvalitativt intervju aldri vil komme helt i mål med 100% sannhet¹⁷⁹, har vi sett at sannhet bygger først og fremst på at den er «korrekt utledet fra sine premisser».¹⁸⁰ Som vist over er de etiske hensynene verifisering ivaretatt.

Det syvende og siste av forskningsstadiene er rapporteringen. Rapportering er de etiske sidene av det som fremkommer i den ferdige rapporten. I den ferdige rapporten er det for det første tatt hensyn til at det er kulturen som skapes av en sterk karismatisk leder som er hovedvekten i forskningsprosjektet, og ikke de ulike aktørene. Det vil derfor bli vektlagt en noe begrenset gjengivelse av personkarakteristikker.

Når det gjelder organisasjonen Levende Ord slik den fremstod i perioden frem til 2006 eksisterer den ikke lenger. Selv om menigheten fortsatte sin virksomhet under annen ledelse, og senere skiftet navn til Credokirken, er det vesentlige forskjeller fra menigheten som er

¹⁷⁹ Kvale og Brinkmann s. 238

¹⁸⁰ Kvale og Brinkmann s. 276

gjenstand for forskningsprosjektet og dagens menighet. Denne forskjellen er så stor at jeg ser ikke noen etiske problem ved dette.

Generalisering av funnene fra Levende Ord er tatt opp i forhold til relabilitet. Ut fra drøfting om overførbarhet i punkt 1.9.2 er bruk av Levende Ord som utgangspunkt for generalisering relevant.

Når det gjelder informantene er konfidensialiteten ivaretatt gjennom å gi de dekknavn og videre ikke gjengi enkel eller samlet informasjon fra intervjuet som gjør de blir gjenkjennbare. Å skjule identiteten til informantene kan også være en hindring da det kan være sitat som ikke kan settes inn i sin riktige sammenheng, men generaliseres. Her må jeg som forsker passe på at sitat som er uttrykt i en spesiell sammenheng ikke får preg av å være allment eller motsatt. Alt i alt er ikke dette et stort problem i denne forskningsrapporten. Det å skjule informantenes identitet er etter dette ivaretatt på en etisk forsvarlig måte.

3.17 Oppsummering

Den semi-strukturerte forskningsstrategien er valgt ut fra en naturlig tilnærming der informantenes historier er sentrale for å forstå kulturen i en menighet. Jeg har fått gode informanter som er villig å dele sine historier uten å holde noe tilbake. Dette har gjort det lettere å få et godt helhetsbilde av kulturen i menigheten.

Når det gjelder konfidensialitet, relabilitet, validitet og etikk er dette viktig i et forskningsprosjekt. Jeg har overfor redegjort for hvordan dette er ivaretatt etter de offentligrettslige krav og de etiske normer som foreligger for en forsker. Dette skal være ivaretatt på en tilfredsstillende måte.

4 Analyse av forskningsmaterialet

4.1 Innledning

Jeg skal i dette kapitlet analysere det empiriske materialet. I dette kapitlet vektlegger jeg å la informantene få tale en del med sine egne ord. Som redegjort for i metodekapitlet er det vektlagt å fremme informantenes mening gjennom det som refereres. Det informantene sier vil bli sett i lys av kulturbegrepet.

I kapittel 1 så vi at Torkelsen skiller mellom «makt» og «autoritet».¹⁸¹ Han beskriver makt som utøves med tvang, mens autoritet innebærer en frivillig etterfølgelse. Informantene bruker ordene om hverandre. Videre i forskningsprosjektet vil begrepene derfor ikke ha dette tydelige skillet.

Oppbygningen av dette kapitlet bygger primært på de fire hovedspørsmålene som er stilt til informantene. Det kom imidlertid frem et interessant kulturelt skille rundt år 2000 som det er viktig å fremheve først. Deretter skal vi se på hvorfor informantene valgte å bli medlemmer i Levende Ord, leder og lederskap, menighetskulturen og konsekvenser av medlemskap for informantene.

4.2 År 2000 - Et paradigmeskifte i Levende Ord?

En av de overordnede tingene som kom frem fra alle informantene som var delaktige i menigheten både på 1990-tallet og utover på 2000-tallet var at det oppstod en forandring i menigheten. På et eller annet tidspunkt hendte det noe. Om dette var en litt lengre prosess eller om det ble utløst av hendelser i menigheten, fremstår ikke som tydelig. Det er imidlertid tydelig at flere av informantene på en eller annen måte antyder, eller er nokså tydelig på, at noe hendte. Dette skillet vil heretter også bli omtalt som menighetens første periode (1992-2000) og andre periode (2000 – 2006).

Dette skillet får også konsekvenser for hvordan informantene ser på det å være en del av Levende Ord. Om vi ikke kan sette en dato, og heller mest sannsynlig ikke fastsette et konkret årstall, fremstår det som et før og etter.

¹⁸¹ Torkelsen s. 45 ff

Einar uttrykker dette tydeligst: «Rundt 2000, ja, så oppdaget jeg, så jo en del overtramp i fra vår pastors side og fra flere i ledelsen. [...] Det hierarkiet som utviklet seg var veldig negativt både for meg [...], men også for andre».

Dag tidfester forandring ved å si at: «og så gikk nå årene. To år, tre, fire og fem år og ingenting hadde skjedd av det som ble sagt. Og det er klart, da begynte i alle fall jeg med meg selv å stille spørsmålstegn ved, hva skal jeg si, troverdigheten.» Tidspunktet Dag her refererer til er frem mot år 2000.

Cecilie uttrykker ikke dette skillet så tydelig. Hun sier at «etter hvert som du går [i menigheten] så får du mer kjennskap til hvordan menigheten fungerer. Så, så det tok jo noen år det». Når Cecilie uttrykker noen år er vi også rundt år 2000. Uten å være tydelig er det dette tidspunktet som legges til grunn for å oppdage ting som ikke var greit.

Når det gjelder Aud og Bernt var ikke noe av de med i menighetens siste periode og har ikke uttrykket noe om dette skillet.

Selv om det ikke går å dele år 2000 inn i et svart – hvit før og etter er det fremtredende at alle informantene var positive de første årene. Einar beskriver denne tiden som «fint», «fantastisk, det skjedde mye» og at «salvelsen fløt». Dag er mer opptatt av å beskrive pastorens rolle og at «det var jo ingen som i begynnelsen hadde noen motforestillinger mot det», og at dette var en god periode med Guds ord og bønn. Cecilie beskriver også denne perioden som god.

Aud og Bernt er svært positive til sine opplevelser ved Levende Ord. Aud trekker spesielt frem positivitet, engasjement og drivkraft og beskriver menigheten som «visjonært fremadstormende». Når Bernt skal beskrive sin tid i Levende Ord er det med en kombinasjon av positivt engasjement og et savn. Han fremhever spesielt det han omtaler som undervisningen og Guds Ord som sentralt sammen med opplevelser med Jesus: «Det er fantastisk egentlig. Eh ... Det er helt utrolig. Jeg skulle ønske det var flere slike menigheter og det er en slik menighet jeg lengter etter».

4.3 Grunnlaget for medlemskap i Levende Ord

Grunnlaget for å velge å gå inn i en menighet kan være flerfoldig og sammensatt. Informantene er imidlertid nokså tydelig på hva som var hovedårsakene til deres deltagelse, og det er det som vil bli fremhevet.

4.3.1 En praktisk forklaring

Aud hadde på ulike måter vært en deltager i det frikirkelige miljøet før hun begynte på bibelskolen til Levende Ord. Hun hadde arbeidet med et kristent sosialt arbeid i mange år. Arbeidet hadde ført til en del slitasje og Aud ønsket å komme seg bort og skifte miljø:

«Vi hadde en cellegruppe før hjemme. Så noen som var på cellegruppen hadde flyttet opp til Bergen. Det var de vi var og besøkte på Kråkenes. [...] Så jeg kjente en del folk fra før, og så hadde vært en del småturer der borte. Så det var først og fremst for å komme seg litt vekk og for å sette seg ned da. Å høre på forkynnelse et år. Det var et år med fri».

Aud var godt kjent med det kristne frikirkelige miljøet innen trosbevegelsen. Hennes valg var først og fremst basert på ønsket om et nytt geografisk område der hun hadde venner fra før og ikke behovet for en ny teologi eller menighetsretning.

4.3.2 En åndelig søken

Bernt beskriver at han ikke var kristen, men at «Gud hadde jo virkelig kalt på meg to uker» da han traff noen som var ute og vitnet på Torgalmenningen. Han ble bedt med på møte samme kveld, og beskriver videre:

«Da fikk jeg en kjempesterk Gudsopplevelse. Det er vel en av de sterkeste møtene med Jesus jeg noen gang har hatt i hele mitt liv. Det var lovsang så det var nesten som en kjempebølge som seilte gjennom hele rommet og jeg stod og ristet og gråt og jeg følte at Gud bare forvandlet meg helt da. Det var da jeg begynte i Levende Ord Bergen [...] Og så gikk det to uker og så stod jeg i salen på Levende Ord og Den Hellige Ånd bare kom over meg. Det var ingen som bad for meg. Men han fylte meg med tungetale så jeg begynte å tale i tunger».

Cecilie kan også fortelle om en søken etter det åndelige. Hun forklarer at hun var kristen, men søkte etter et åndelig fellesskap der hun kunne føle seg hjemme:

«Jeg søkte gjennom flere menigheter for å så kjenne på atmosfæren i de forskjellige trosmenighetene. Og det som var klart for meg, det var det fellesskapet menneskene hadde med hverandre, og gleden som de uttrykte som var ekte i Levende Ord. Det var ikke en påtvungen glede som var satt i scene eller en form for suggesjon, men det var en oppriktig glede som de menneskene hadde».

Brent og Cecilie beskriver ulike sider av det karismatiske som grunnlag for deltagelse i menigheten. Bernt er klar på den direkte Gudsopplevelsen der det ikke hadde noe med mennesker å gjøre. Han møtte Gud selv på Levende Ord. Når Cecilie beskriver at hun på Levende Ord fant atmosfæren hun var på søken etter knytter hun dette til fellesskapet og menneskene. Vi ser her både det guddommelige og det mellommenneskelige trekkes inn i den karismatiske opplevelsen av menigheten.

4.3.3 Guds ord og oppdraget

Dag, som kan beskrives som skeptikeren, hadde en noe lengre vei inn i menigheten. Han var medlem av en tradisjonell frimenighet. Selv om han hadde noe kontakt med noen karismatiske miljøer hadde han også «en innlært skepsis til en del av det karismatiske, en del av læren som vi hadde hørt. [...] Det var mange som hadde advart meg mot det». Denne skepsisen finner vi igjen i Dags refleksjoner om sin vei inn i Levende Ord. Jeg velger å sitere en del av hans tanker da det også forteller noe av kulturen han møtte. Han starter med å beskrive første møtet.

«Det var et slik veldig avslappa og rolig møte da. Det gjorde litt inntrykk på meg det møtet der som gjorde at jeg begynte å gå på flere møter der. [...] Det var liksom at jeg fikk en følelse av at det måtte være Gud som stod bak. [...] Gud er her tenkte jeg. Det føltes sånn. Og det var ikke noe sånn problematisk forkynnelse sånn heller som jeg fant.

[...] Når Enevald da kom og forkynte så syntes jeg at han virket fokusert på forkynnelsen om Jesus og Jesu død og kors og oppstandelsen og ... ting du kjenner igjen, [...] men han hadde mye større engasjement for det å ... vekkelse eller, ideen om det å vokse å bli store da. Det var jo spennende. [...] Jeg var jo veldig engasjert i å finne

en plass i Guds rike og tjene Jesus og finne en måte å få ut evangeliet og tjene mennesker på da. Det var liksom det jeg hadde gått og tenkt på alle de årene før.

[...] Så da tenkte jeg at Enevald var ... Eh ... Kanskje et redskap som Gud hadde ... i og med at ... De hadde klart å få den lokaliteten, de kjøpte bygget, og den kirken og startet den skolen og alt, så tenkte jeg at her må Gud ha gjort et mirakel, tenkte jeg da».

På sin vandring mot Levende Ord reflekterte Dag over forholdet mellom det tradisjonelle frikirkemiljøet og det han opplevde i Levende Ord:

«Jeg synes at [trosmenighetene] hadde samme ånd, samme budskap og samme tanke. Det var veldig sånn enhet. Det så jeg på som en måte positivt. [...] I andre [menigheter] kunne det være mange forskjellige meninger og mange former. [...] Det var ... orden og disiplin når ting gikk fort, og det var effektivt arbeid. Organisering av menigheten var effektiv og ... Alle fikk en plass eller posisjon i cellegrupper og ... Det var på en måte full guff og fullt kjørt uken gjennom, og. Spennende på en måte».

I denne prosessen kom Dag til et punkt med «en slags overgivelse der jeg overgav meg til ... Aksepterte på en måte Enevald, at ... som en pastor som var større enn meg selv da, i Guds rike på en måte. [...] Såkalt salvede ledere». Etter å ha hatt kontakt med menigheten i noen måneder beskriver Dag at han «gikk nå sånn ganske hodestups inn og ble medlem der».

4.3.4 «Overnaturlig ledelse»

Einar beskriver nokså kort hvordan det ble opprettet kontakt med Flåten som førte til medlemskap i Levende Ord. Han sier at vi «opplevde at Gud ledet oss i kontakt med Enevald. [...] Det var veldig sånn overnaturlig fordi at vi hadde ingen kontakt med han». Einar hadde kontakt med trosbevegelsen før kontakten med Flåten. Etter denne kontakten flyttet Einar til Bergen.

4.3.5 Oppsummering

Informantene har hatt ulike behov og ulike veier inn i menigheten Levende Ord.

Fellesnevner for deltagelse oppgir informantene å være atmosfæren i menigheten og at en får møte Gud der.

4.4 *Pastor Enevald Flåten og lederskapet*

Informantene skiller tydelig på pastoren som leder og lederskapet for øvrig. Det er stort sett pastoren som får oppmerksomheten hos informantene. Vi skiller dermed i det følgende på lederskapet og lederen for menigheten, Enevald Flåten.

Når vi skal se på pastor og lederskap er dette først og fremst menighetsmedlemmenes opplevelse av ledelsen ved Levende Ord. Lederen, eller lederskapet, vil med stor sannsynlighet ha sett annerledes på en del ting, men dette ligger utenfor dette forskningsprosjektet.

4.4.1 Lederskapet i Levende Ord

Jeg rettet en forespørsel til Cerdokirken om organisasjonsstrukturen fra Flåtens tiden i Levende Ord. De hadde ikke tilgjengelig noen organisasjonsstruktur. Det fremkom også at denne varierte noe fra 1992 – 2006.

Hvem som inngår i begrepet lederskapet i menigheten er ulikt definert av de ulike informantene. Noen sikter til lederskap i bred forstand, mens andre tenker mer på personene rundt pastoren. Felles for informantene er at de anså lederskapet i menigheten for autoriteter med en eller annen formell posisjon i menigheten. Begrepet ledelsen, lærere og medpastor blir brukt ulike av informantene, men fremstår som synonymmer.

4.4.2 Pastor Enevald Flåten

Pastoren, Enevald Flåten, er ikke selve forskningsprosjektets mål, men en sentral forutsetning for problemstillingen da den omhandler kulturen i menigheter med sterke karismatiske ledere.

Vi har sett at tidligere masteravhandlinger¹⁸² og doktorgradsavhandling¹⁸³ beskriver Flåten som pastor. Han blir i Jacobsens doktoravhandling beskrevet som en visjonær leder. I de to masteravhandlingene er det stort sett brukt negative tilnærminger til hans rolle som pastor.

Vi skal først se hva informantene sier om Flåtens posisjon i menigheten. Deretter skal vi se hva de mener var grunnlaget for hans posisjon.

4.4.3 Flåtens posisjon i menigheten

«Det ble jo sånn som [Flåten] sa på en måte. Han var, ... jeg vil ikke si konge, jeg vet ikke helt, men det er en, ... Det hadde nok sikkert å si med at han hadde en sterk personlighet. Som gjør at han levde sterkt og engasjert. Han var jo høyt og lavt, over alt på en måte.»

Dette er Auds beskrivelse av Flåten sin posisjon i menigheten. Hun leter etter ord og vegrer seg for å bruke eneveldebegrepet konge, til tross for at «det ble jo sånn som han sa». For Aud fremstår Flåten som en som har en finger med i alt og bestemmer hvordan det skal være. Hun uttrykker det samme ved at «Enevald er impulsiv, og kunne gå på kryss og tvers av det som var tenkt, og på en måte kjøre det løpet». Etter Auds beskrivelse kjørte Flåten sitt eget løp. Flåten bestemte.

Bernt har en mer analytisk tilnærming til spørsmålet om Flåtens posisjon. Han bruker mange ord, sammenligninger og «om og men» for å plassere Flåten. Han leter også etter beskrivende ord og bruker lang tid på å komme frem til noen mer eller mindre konkrete svar. For de tilfellene han var konkret beskriver han Flåtens posisjon slik:

«Det er vel Enevald som gikk i bresjen. [...] Jeg tenker han var en Gudsmann. [...] Alle hadde jo veldig respekt for han. [...] Det er jo ikke alle som klarer å gå inn i den typen lederrolle. Jeg tror du skal være ganske bestemt, sta og målrettet for å få det til. [...] Folk så jo opp til han og måten han gjorde det på og ... hadde det karismatiske. [...] Han var jo satt som en apostel i menigheten. Det er jo en type status. Så var det jo han som skulle styre og bestemme alt.»

¹⁸² Steinhovden og Bryne

¹⁸³ Jacobsen

Cecilie skiller mellom menighetsmedlemmer som viste hva som foregikk i lederskapet og flertallet som ikke visste hva som foregikk i lederskapet. Hun mener at de som viste hva som foregikk etter hvert mistet tillit til Flåten. De som ikke visste hva som foregikk «Så opp til han ... eh, på et menneskelig plan. At han var opphøyd i deres ... eh ... forståelse og tanker». Flåtens praktiske funksjon kommer frem ved at «det som skulle foregå det måtte gjøres etter hans oppskrift».

Dag og Einar utbroderer mye mer pastorens posisjon i forhold til ulike områder i menigheten. Vi skal her se kort på de mest sentrale punktene. Ulike andre uttalelser vil bli behandlet under andre temaer.

Dag er rett på sak og konkret i sin beskrivelse av Flåtens rolle:

«Pastoren var jo helt spesiell rolle. Altså ... En andrepastor eller tredjepastor kan ikke sammenlignes en gang. [...] Enevald Flåten eide på en måte menigheten. [...] Det var jo ingen som i begynnelsen hadde noen motforestillinger mot det da. Fordi at hvis han var Guds mann, hvis det var sånn at Gud hadde utpekt han som Bergens apostel den gangen der, hvem hadde da rett til å stille spørsmål med hans autoritet? Sånn tenkte vel de fleste.»

Dag sin beskrivelse av Flåtens posisjon kan ligne på Bryne sin beskrivelse av Flåten som både konsernsjef og hovedaksjonær.¹⁸⁴

Einar har en gjennomgående beskrivelse av konsekvensene som den posisjonen Flåten hadde i menigheten førte til uten å si så mye om selve posisjonen.

«Det er veldig lett å sette en som er veldig høyt der oppe, en som er pastor, sette han opp, og se opp til han. [...] Så det med, det med at man skal få så stor oppmerksomhet og bli så stor. Og det var det som skjedde i vårt tilfelle også.»

Flåtens rolle som premissleverandør for menigheten er fremtredende hos alle informantene. Deres beskrivelse av Flåten kan belyses ut fra kulturbegrepet.

¹⁸⁴ Bryne s. 74

Religionspsykologien er i dette forskingsprosjektet definert med «mening, språk og symboler».¹⁸⁵ Meningen står mellom annet for menneskets behov for tilhørighet, relasjoner og dypere mening med livet. Språk og symboler fremstår som virkemiddel i denne sammenhengen. Etter Torkelsen studie har en prest i Den norske kirke en sterk symbolverdi.¹⁸⁶ En slik sterk symbols verdi tilskriver også informantene Flåtens rolle i Levende Ord. Informantene beskriver i ulike termer Flåten som en frontfigur, en leder som var sentral, og som på ulikt sett legger premissene for menighetens drift og dermed også dens kulturelle innhold etter religionspsykologien.

Organisasjonsteoriene er delt i verdier, normer og virkelighetsoppfatning.¹⁸⁷ Verdibegrep omhandler styrende «tanker, idealer, mål, prioriteringer og handlinger».¹⁸⁸ Informantenes beskrivelse etterlater liten tvil at Flåten var sentral i den henseende. Normenes kjerne er «uttalte og uuttalte forventninger»¹⁸⁹ som er i organisasjonen. Med en fremstilling som nærmest beskriver Flåtens posisjon som at «slik var det bare» i Levende Ord, ser en at også normen ligger som en forventning til Flåtens posisjon.

Når det gjelder virkelighetsoppfatningen er bildet mer fragmentert. Vi har tidligere sett at alle informantene var, eller ble, positive til Flåtens posisjon i starten. Dette bildet forandret seg mer eller mindre etter hvert for flere av informantene, med et antatt skille rundt år 2000. En stiller først spørsmål ved virkelighetsoppfatningen når de «brillene»¹⁹⁰ som en ser verden gjennom ikke stemmer med de vante tolkningskart og filter. Virkelighetsoppfatningen blir da utfordret. Det ser ut til at det inntraff en forandring rundt år 2000 i forhold til dette. Om en da ikke tar et oppgjør med det som går på tvers av ens virkelighetsoppfatning vil en fortsette å la seg påvirke av den kultur som er rådende.

Flåtens posisjon som premissleverandør for kulturen i Levende Ord fremstår som sterk og ensartet. I alle fall i menighetens første periode.

¹⁸⁵ Danbolt m fl. s. 59

¹⁸⁶ Torkelsen s. 45f

¹⁸⁷ Bang s. 59 f

¹⁸⁸ Bang s. 46-50

¹⁸⁹ Bang s. 51

¹⁹⁰ Bang s. 56

4.4.4 Grunnlaget for Flåtens posisjon

Grunnlaget for Flåtens posisjon er et spørsmål om legitimitet. På hvilke grunnlag hadde Flåten denne posisjonen i menigheten?

Einar sier at «det er veldig lett å sette en som er veldig høyt der oppe, en som er pastor, sette han opp, og se opp til han. [...] Og det var det som skjedde i vårt tilfelle også.»

Einar sin uttalelse er todelt. Først viser han «en som er veldig høyt der oppe» for deretter å si «sette han opp, se opp til han». Dette viser til en tilstand der Flåten hadde tatt en posisjon, men som også ble anerkjent og bygd opp under i menigheten.

På spørsmålet om Flåten fikk posisjonen av menigheten eller om han tok den er Dag klar: «Han tok den. Han var jo ganske høy selvtilit da han klarte [...] ganske fort opp til 1000 medlemmer. [...] Ingen som kunne stoppe han uansett den gangen der.» Han trekker også frem apostelembetet. I praksis innebar dette at Flåten var høyest rangstigen av de fem embetene som er omtalt i Efeserbrevet 4:11.

Cecilie er også tydelig på at Flåten «styrte det selv han. [...] Så han styrte det slik han ville ha det. Altså makten.»

Bernt trekker frem personlige egenskaper som «bestemt, sta og målrettet» samt «karismatisk». I tillegg fremheves apostelembetet som var anerkjent hos medlemmene i Levende Ord. Bernt mener Flåten får en naturlig makt og posisjon i menigheten i kraft av både personlige egenskaper og det som han omtaler som et gudgitt mandat og konkludere med at: «Folk så jo opp til han og måten han gjorde det på.»

Aud uttrykker ikke noe direkte i forhold til grunnlaget for Flåtens posisjon men viser til hans sterke personlighet. Som vi så over vegrer hun seg imidlertid for å beskrive Flåten som konge, men uttrykker at «det ble jo slik som han sa».

Så kan det stilles spørsmål om hva som var det kulturelle grunnlaget for å gi en person så mye makt.

Det fremkommer at Flåtens grunnlag for makt var todelt. Det var hans personlige egenskaper og det man tolket som et guddommelig kall som apostel i menigheten. Når informantene reflekterer over om Flåten tar posisjon eller om menighetsmedlemmene gir han posisjon er

informantene noe delt. Samtidig som det kommer frem at han tar posisjon, trekker de også frem at han hadde en svært høy status blant medlemmene.

I forhold til religionspsykologien¹⁹¹ kan dette fremstå som at det var et stilltiende kommunikativt fellesskap i menigheten som anerkjente den posisjonen som Flåten hadde. Dette kan en også se igjen i normvurderingen¹⁹² i organisasjonsteorien der det tilsynelatende er en slags uttalt eller stilltiende samstemthet i medlemsmassen. Dag uttrykker at det i starten var ingen som stilte spørsmål med Flåtens posisjon. Denne annerkjennelsen kan også se ut til å ha skapt et verdigrunnlag og en presumsjon for videre handlinger gjennom tanker og idealer som var rådende i menigheten.

Informantene trekker frem det som de omtaler som Flåtens apostoliske embete. Vi har innledningsvis sett at Haltorp har beskrevet en pastors fremtredende funksjon i en trosmenighet.¹⁹³ Når en i tillegg tildeles et apostolisk mandat forsterker dette rollen. Informantene trekker også inn en teologisk forklaring ved å omtale Flåten som apostel. Dette fremstår som anerkjent i menigheten og en sterk verdi i kulturen ved Levende Ord. I religionspsykologien kan dette gjenkjennes ved uttrykk om fellesskap som gir mening og symbolsk verdi.¹⁹⁴ Dette verdigrunnlaget finner en også igjen i informantenes beskrivelse av virkelighetsoppfatningen som var rådende i menighetens første periode.

4.4.5 Lederskapet

Resten av lederskapet i Levende Ord kommer i bakgrunnen for Flåten. På direkte spørsmål om lederskapet viser det seg også å være en noe ulike tilnærming og forståelse. Aud har bare positive ting å si om lederskapet. Bernt er også positiv og opplevde ikke noe negativt rundt lederskapet med unntak av at det var en distanse mellom lederskapet og den menige menighetsmedlem. Dette skal vi se nærmere på under punktet om menighetens hierarki.

Cecilie uttrykker at det var en trygghet i forhold til lederskapet så lenge en var på avstand. Når hun skal utdype dette peker hun på at «når jeg ble kjent med lederrutinene så jeg at de ble styrt av pastoren. De som ikke kjente til den interne virksomheten skjønnte ikke hva som

¹⁹¹ Danbolt m fl. s. 59 og 206

¹⁹² Bang s. 51 f

¹⁹³ Haltorp s. 59 ff

¹⁹⁴ Danbolt m fl. s. 59

skjedde i lederskapet. Lederne ble [...] styrt av hovedpastoren. [...] De ble rett og slett overkjørt». Videre hevder Cecilie at lederskapet ikke var «koblet i sammen på en sånn måte at de turte å diskutere dette her seg imellom».

Dag sier at han tenkte at «den flokken av lærere som [Flåten] hadde der i begynnelsen var jo egentlig solid gjeng som hadde en god del bibelkunnskap og litt teologi og litt teori også som bakgrunn. Ganske jordnære egentlig de fleste av bibellærerne». Etter hvert begynte Dag å stille spørsmål med dømmekraften til lærerne for «det virket som de støttet opp om Enevald sine ideer på en måte halvhjertet, men ukritisk. De var med. De prøvde å forsvare han så godt som mulig, men du så det på de at det etter hvert begynte å bli tungt for de å forsvare Enevald [...]. Så da stilte jeg spørsmål ved dømmekraften til lærerne».

Einar har heller ikke en selvstendig fremstilling av ledelsen som en gruppe, men som de andre knyttes ledelsen sterkt opp mot Flåtens rolle. Einar beskriver at han så en del overtramp fra «vår pastors side og fra flere i ledelsen». Når han skal utdype dette bruker han ord som «sømfart og passet på, [...] Du var fulgt med. Du var rett og slett iaktatt. I fra ledelsen.» Som eksempel viser Einar til at Flåten gav beskjed om at folk som han ikke hadde sett på søndagsmøte skulle ringes til. For noen kunne dette oppfattes som kontroll, for andre som god pastoral oppfølging.

Stort sett stiller informantene seg positive til lederskapet som personer. Einar er den som viser til uheldige episoder der lederskapet var innblandet i utøvelse av kontroll. Dag er positiv, men kritisk til deres generelle passivitet. Cecilie er også positiv til personene, men samtidig som hun tar et forbehold. Foruten Einar, er det ingen nevner personer i lederskapet rundt Flåten som en utfordring i seg selv. Heller tvert imot at de var «flink å se enkeltmennesker [...] og var veldig engasjert i enkeltpersoner» som Aud sier det.

I funksjon ser vi at kritikken først og fremst går på det som oppleves som deres ukritiske lojalitet til Flåten. Hva som faktisk foregikk internt i ledergruppen ligger utenfor denne forskningen, men hvordan dette opplevdes av menighetsmedlemmene er interessant. Her fremstilles lederskapet som for lojal til sin leder og at de, slik det fremstår utad, er ukritisk med på det Flåten gjør.

For informantene fremstår lederskapet gjennom deres symbolske verdi og gjennom deres meningsbærende formidling som en tilnærmet homogen gruppe. Dette omfatter også verdier,

normer og virkelighetsoppfatning som var rådende i lederskapet. Cecilie fraviker dette ved å mene at lederskapet ikke var koblet sammen. Dag fremstiller det som om at den ytre lojaliteten var sterkere enn den indre. Det at informantene opererer med ulikt omfang av hvem som var med i ledelsen kan påvirke dette bildet.

Informantene gir en fremstilling av lederskapet der lojalitet overfor pastoren er sentralt.

4.4.6 Hvordan påvirket lederen kulturen i menigheten?

Som vi har sett tidligere er det ulike meninger om, og i hvor stor grad, en leder kan påvirke kulturen i en organisasjon.¹⁹⁵ Det ble ikke stilt direkte spørsmål til informantene om temaet, men de svarer mer eller mindre indirekte på dette spørsmålet gjennom samtalen.

Det har ikke vært meningen å kartlegge alle kulturuttrykkene. Da måtte en ha systematisk gått gjennom menighetens aktiviteter. Det som imidlertid er interessant er å se hva informantene trekker frem som vesentlige kulturelle uttrykk i menigheten.

4.4.6.1 Symbolikk

Frimenigheter er mer eller mindre fri fra tradisjonell symbolikk fra kirkehistorien som krusifikser, kirkeskip og alter. Dette kan for så videt være et symbol i seg selv. Det er imidlertid en del andre symboler i frikirkelige sammenhenger som er sterkt fremtredende i forhold til å formidle en kultur. Det er overraskende få som trekker frem symbolske handlinger eller mønstre som grunnlag for kulturen, men noe trekkes frem.

Vi har tidligere sett på hierarki eller det en kan kalle klassesdeling i menigheten. Informantene trekker her frem to symbolske forhold som er synlige i møtene.

For det første er det hvem som har tilgang til, og som må sitte på første rad under møtene. At de som ledet møtet, taler, eller hadde en annen funksjon fra plattformen sitter lett tilgjengelig er for så vidt naturlig. At lederskapet var prioritert å sitte på første rad er en ting. Einar uttrykker imidlertid at de som var i lederskapet skulle sitte på første rad. Schein fremhever at hvem som får lov til hva i møter formidler en symbolsk verdi og kan få frem kulturens skjulte

¹⁹⁵ Bang s. 76-88

sider.¹⁹⁶ Her ser vi at hierarkiet tydelig blir formidlet gjennom posisjoner i det offentlige møtet.

Det andre som trekkes frem er hvem som hadde tilgang til plattformen eller annen synlig funksjon. Hvem som får ha en eller annen funksjon på plattformen, og slik en offentlig røst i menigheten, beskriver noe av de verdier som vil formidles.¹⁹⁷ Her trekkes musikere og lovsangere spesielt frem. Som vi har sett over når vi behandler hierarki og klassesdeling er det tydelig fra både Bernt og Dag at de som får tilgang til plattformen blir sett på som noe høyere i hierarkiet, eller i klassesdelingen. I tillegg til symbolikk i møtet var plattformen stor og opphøyd. Noen av informantene opplevde at den fysiske strukturen forsterket budskap om avstand.¹⁹⁸

De kulturelle konsekvensene av dette er behandlet over.

4.4.6.2 Kulturstyring gjennom kontroll og manipulasjon

Som vi har sett over gir informantene uttrykk for at Flåten styrte lederskapet. Vi har også tidligere sett at alle informantene er tydelig på at det var Flåten som styrte og bestemte. Spørsmålet videre er Flåtens, og eventuelt lederskapets, påvirkning på kulturen i menigheten.

Som vi så på under spørsmålet om symbolikk er det klart at det var regulert hvem som skulle sitte på første benk og få stå på plattformen. Her var Flåten sentral.

Aud og Bernt som ikke var en del av Levende Ord etter år 2000 har ikke mer å si om kulturell styring enn det som er referert tidligere. De tre andre informantene har mye å si om Flåtens direkte påvirkning. Det er viktig å tegne et bilde av dette for å forstå kulturen, men det har ingen hensikt å referere all informasjon informantene kommer med.

Cecilie sier at hun «så manipulasjon og kontroll [...] Ja, kontroll kom frem for de som var ansatt. Alternativt for de som vandret i korridorene og på kontoret». Hun sikter både til ansatte og frivillige. Videre sier hun at de som prøvde å forandre på noe ble «degradert eller oppsagt ... og måtte slutte i stillingene i sin stilling».¹⁹⁹ Videre uttrykker Cecilie at det var en

¹⁹⁶ Bang s. 147

¹⁹⁷ Bang s. 146-147

¹⁹⁸ Bang s. 147-148

¹⁹⁹ Se punkt 5.1.3 for presisering av uttalelse.

ordbruk overfor frivillige og ansatte som «trykte folk ned». Hun beskriver her en leder som lar visjonen og oppdraget være det sentrale og som bruker ulike virkemiddel for å fremme saken.

Einar kan fortelle noe av det samme som Cecilie. Han beskriver at folk ble «sømfart [...] Du var fulgt med. Du var rett og slett iakttatt. I fra ledelsen». Han beskriver at «man kunne kjenne at man ble skjøvet vekk. I stedet for å bli oppmuntret så ble man nærmest trampet på.»

Videre forteller Einar at det også var kontroll i forhold til å leve rett åndelig. Han bruker et eksempel om migrene og sier: Hvis du hadde migrene så ble du slått ned på, for det var synd. Det var synd i ditt liv. Har du migrene så er migrenen en konsekvens av synd. Og det må du se til å gjøre noe med. Resultatet; Jeg turte i alle fall ikke si at jeg hadde migrene».

Einar avslutter denne delen av samtalen med å si at «det å konfrontere var en sånn stor, stor påkjønning at du valgte å la vær. Sånn var det bare.»

Dag ser dette noe mer fra avstand og sier at om det var motforestillinger mot ledelsen så

«var det jo ikke slik at folk ble utvist. [...] Men det var jo folk som måtte gå fra posisjoner²⁰⁰ og sånn. Det var nå bare slik at da mistet de den posisjonen om Enevald bestemte det, og ... Det var ingen som vågde å prøve med noe ... Noen splittelse i menigheten. Så han trengte ikke bruke så sterke virkemidler for han hadde så sterk autoritet at han var ... De som var uenig, de måtte bare forlate menigheten, og de gjorde det også for de, de hadde ikke noen resurser til å ta opp noen kamp mot Enevald. Det var helt umulig.»

Både Cecilie og Einar gir en klar fremstilling av at det ble brukt sterke virkemiddel for å påvirke kulturen i menigheten gjennom kontroll, manipulasjon, trusler og faktiske handlinger. Dag viser ikke til direkte trusler, men viser heller til Flåtens sterke personlighet.

Fellestrekkene er imidlertid at det fantes en form for kontroll som gjorde at det opplevdes vanskelig å komme med konstruktiv kritikk. Frykten for en eller annen form for konsekvens ser ut til å ha vært til stede om en våget seg utpå med noen som ikke falt i god jord hos Flåten.

²⁰⁰ Se punkt 5.1.3 for presisering av uttalelse.

Det fremkommer tydelig at dette er todelt. Det har en vanlig organisatorisk dimensjon, men i tillegg også en åndelig dimensjon som Einar beskriver. Den åndelige dimensjonen kommer til syne gjennom at en bruker teologiske virkemidler for å styre kulturen.

Flåten har kommet med ulike uttalelser om det som hendte i Levende Ord. I et intervju med Korsets Seier²⁰¹ (KS) utgitt i februar 2015 uttalt han at han fungerte godt i rollen som pioner i den første fasen. Når «gjennombruddet» var et faktum fortsatte menigheten i samme spor, og det var da problemene begynte. Dette kan samstemme med informantenes beskrivelse av et skifte i menigheten som de tidfester til rundt år 2000. Intervjuet i KS fortsetter som følger:

-«Du ble beskyldt for å være autoritær.

-De hadde rett.

-Du ble beskyldt for å være kontrollerende.

-Det er nok og en god beskrivelse. Etter hvert som vi vokste til, poppet det opp nye ideer, visjoner og drømmer. Jeg var redd for at vi skulle miste enheten og fokuset på vårt opprinnelige oppdrag. I stedet for å snakke åpent om dette, strammet jeg grepet. Jeg kjente spenningene slite inni meg, men jeg maktet ikke å kommunisere dette til de som stod rundt meg. De uuttalte konfliktene og uenighetene rev i meg, og jeg ble utmattet, redd og sur.

Jeg ble streng, og at mennesker oppfattet meg som både autoritær og kontrollerende, har jeg stor forståelse for i ettertid. Der og da syntes jeg synd på meg selv».

I intervjuet med KS bekrefter Flåten at han opptrådte både autoritært og kontrollerende. Han sier ikke noe om hvordan dette utartet seg. Det har imidlertid informantene klargjort fra sitt ståsted.

Vi har tidligere stilt spørsmålet om kulturen kan styres fra ledelsens side. Flåten er tydelig på at han forsøkte å styre menigheten, og dermed dens kultur. Informantene er tydelig på konsekvensene av den kulturelle styringen.

²⁰¹ Gjerlaug s. 20-23

Den kulturelle styringen som her fremkommer fra informantene og gjennom intervjuet med Flåten tegner et større bilde. Sett fra et religionspsykologis synspunkt omfatter dette styring av både mening, språk og symbolikk²⁰² for de som opplevde kontroll og manipulasjon. Fra et organisasjonsteoretisk ståsted omfatter styringen både verdier, normer og virkelighetsoppfatningen.²⁰³ Informantene beskriver her at det utviklet seg en kultur som går på tvers av de verdier og normer som var grunnleggende for informantene. Einar opplevde at ærligheten i forhold til omverden forsvant. Det var viktigere å opprettholde den rette fasaden som normen i kulturen krevde. Hvorfor? Frykt for konsekvenser. Det hadde for noen utviklet seg en kultur som bygde mer på frykt enn tillit.

Så kan en stille spørsmål om Flåten klarte å styre kulturen gjennom kontroll og manipulasjon? Vi ser at han klarte dette til en viss grad, og i en viss periode.

4.5 Menighetsstrukturen og menighetskultur

4.5.1 Fysisk struktur

Den fysiske strukturen omhandler hvordan fasader, bygninger møtelokale og kontorlandskap er utformet.²⁰⁴ Dette kan påvirke hvordan mennesker samhandler med hverandre over lengre tid.

Det er bare Bernt som trekker inn den fysiske strukturen som en del av fellesskapet på Levende Ord. Han tenker «på alle de som bodde rundt på Bønes som du traff hver eneste dag og tok bussen med. Em ... Og så tenker jeg på den store kafeteriaen som du alltid kunne bli kjent med en ny en om du bare var der.» Dette var positive opplevelser for Bernt uten at han vektlegger det noe mer.

Aud sier det ikke direkte, men sier at hun var «mye sammen med de samme folkene som er i menigheten også på fritiden». En omgås mange av de samme både i menighet og nabolag.

At det var en stor kafeteria var en strategi for fellesskap fra menighetens side. Tilflytningen og sentrering av populasjon av medlemmer rundt Levende Ord var ikke en menighetsstyrt

²⁰² Danbolt m fl. s. 59

²⁰³ Bang s. 46-54

²⁰⁴ Bang s. 147-148

tilvekst. Det var heller en praktisk konsekvens av menighetens omfattende arbeid med både barnehage, skoler og mye møtevirksomhet jf punkt 1.3.

En stor kafeteria eller andre fysiske strukturer har stor symbolsk verdi og er med på å skape en virkelighetsoppfatning både om og i menigheten.²⁰⁵ Informantene fremhever den fysiske strukturen i overraskende liten grad selv om det formidler kultur.

4.5.2 Teologien

Aud og Cecilie ser ikke noen problemer med teologien. De mener at utfordringene var hvordan menigheten ble ledet i praksis.

Bernt er svært takknemlig og glad for den undervisningen han har fått med seg fra Levende Ord. Samtidig uttrykker han at det lå noen forventninger, eller krav, i undervisningen som førte til et press eller egenprestasjon. Han sier at du følte at du «aldri klarte å klatre opp til Gud. [...] Kanskje litt for mye av egne gjerninger i menigheten som gjorde at det var veldig mange som følte at de ikke klarte å klatre opp til Gud og bli bra nok». Selv om han ikke ser noen problemer med teologien i seg selv, kommer det frem at det lå noen føringer i formidlingen av budskapet som skapte krav og forventninger til en viss standard som skulle oppnås.

Dag uttrykker at han kan være enig i mye av undervisningen, men ser problemer med noen sider. Han fremhever det han kaller flokkmentalitet. «Det var litt lite individualisme. Altså, du skal gå i flokk». Videre beskriver han at

«en del medlemmer begynte å resignere i forhold til den høye standarden og høye bekjennelsen [...] Det må jo ha opplevdes konfliktfylt [å møte hverdagslivet]. For mange ble det sikkert problematisk å oppdage at det er ikke slik at Gud; Du kan bare be og så får du bønnesvar med en gang og så skal Gud ordne alt».

Dag går videre og snakker om teologi contra mennesket:

«Når teologien lærer at Den Hellige Ånd og helliggjørelsen i oss er så sterk at vi på en måte kan leve et syndfritt liv i seier, så [er] det en veldig stor bekjennelse å ta. [...] I

²⁰⁵ Bang s. 148

lengden er det vanskelig. [...] Det blir en veldig avstand da mellom det falne menneskets natur og så den åndsdopte seirende kristne som skal erobre denne verden».

Einar er den som er mest systematisk i sin fremstilling av teologien. Han er meget klar på at han «tror teologien var et meget stort problem fordi at man forkynte Gud som en CocaCola-automat». Han trekker frem flere områder der han mener at teologien var et problem. Vi skal først se på det Einar omtaler som ensidig fokusering på tro.

Einar beskriver folk som han vet om eller kjenner som «står i tro» for å få seg for eksempel et hus, men de er fortsatt uten hus. Begrepet «å stå i tro» er brukt i trosbevegelsen på følgende måte: Når du ber om noe fra Gud i tro, får du det øyeblikkelig selv om det ikke er manifestert. Å stå i tro er den tiden du venter frem til bønnesvaret blir fysisk manifestert.²⁰⁶ Han går så videre og forklarer hva som er feil:

«Og hva er det da? Det er teologien som forkynner feil. Fordi at du kan ikke dele noe med noe menneske, hvis ikke det mennesket og du har tro for det. For tro er noe som er en sterk substans i deg, og er den troen i deg, er det etablert i deg, så vet du det. Meget, meget godt».

Einar tar her et oppgjør med det å tro uten at det er etablert som en substans i en selv. Han fremhever at det hjelper ikke hva andre sier og så prøve å gjøre det samme, men viser til at troen må være en personlig substans. I forlengelsen kobler også Einar dette sammen med den menneskelige dimensjonen:

«Vi lever i denne verden. Hvorfor skal da Herren si: «Du vandrer, se du vandrer dødsskyggens dal, men se så er du der? Hvorfor skal Herren si: Frykt ikke for jeg er med deg, se deg ikke engstelig om for jeg er din Gud? Hvorfor skal han si det, når du ikke skal frykte da? Du frykter jo ikke for du tror jo. Altså, altså det finnes så masse selvmotsigelser».

Det neste området Einar trekker frem henger sammen med den generelle forventning om å leve i tro. Det var vitnebyrdene om hva Gud hadde gjort:

«Noen [fikk problemer] på grunn av alle vitnesbyrd som var så fantastiske. [...] Mange som jeg snakket med som hadde problemer med sammenligning: Ja, vi er ikke gode

²⁰⁶ Ekman (1994), s. 133-135

nok. Nei, vi kan ikke, vi kan ikke være noe. Vi har ikke ... Jeg har aldri hørt Gud si noe til meg. [...] [Det var] tankebygninger som kom på grunn av forkynnelsen. [...] Det er alt for mye i disse menighetene, frimenighetene, [at de] forkynner hva de har opplevd. Min opplevelse. Det jeg har opplevd».

Einar beskriver videre at i en vanlig samtale med folk kunne de spørre om

«Hva ser du i livet mitt? Hva tror du om meg? Hva tror du, hvordan jeg har det, kan du be for meg? De var underdanige. De var nedtrykket. De hadde ikke den friheten og den freden som du skulle vente de skulle ha gjennom å leve i en trosmenighet».

Når det gjelder teologien er ikke informantene samstemte. To av informantene ser ikke noe problem med teologien.

Bernt som er begeistret for det teologiske grunnlaget han har fått fra Levende Ord fremhever utfordringer rundt formidlingen av teologien. Han uttrykker at undervisningen inneholdt forventninger, krav, egenprestasjon, egne gjerninger og om å bli god nok i forhold til en viss standard. Fra religionspsykologien er den språklige formidlingen her sentral.²⁰⁷

Undervisningen skaper en kulturell forståelse som påvirker det enkelte medlem og fellesskapet. Tankene og idealene som formidles står sentralt som verdier i organisasjonsteorien, mens de mer uformelle underliggende forventningene utgjør de kulturelle normene i formidlingen.²⁰⁸ Det er her vi finner Bernt. I mellom en teologi som han opplever samsvarer med hans egen forståelse, men med ulike kulturelle tilsnitt som han definerer som krav der han selv kommer til kort. Bernts beskrivelse viser et kulturelt – teologisk vakuum. Han nådde ikke opp til det idealet som fremstår som riktig og godt for han. Listen lå for høyt.

Både Dag og Einar er enig i at deler av teologien var et problem selv om de vektlegger ulike sider av den. Vi skal ikke analysere selve teologien, men se den opp mot det kulturelle aspektet. Hvilken kultur skaper den?

Det pekes på at teologien ikke tar høyde for den menneskelige dimensjonen. Dette fremstiller en idealkultur der det var visse idealer, tanker og mål som det skulle leves opp til som uttalte og forventede normer i menigheten. Gjennom undervisning og eksempel fra vitnesbyrd ble

²⁰⁷ Danbolt m fl. s. 59

²⁰⁸ Bang s. 51

dette forsterkede idealer som skaper en kultur av idealisme. En skal leve ut fra den standarden som teologien setter, uten at det ble tatt nok hensyn til den menneskelige dimensjonen. Det uttrykkes ikke fra Dag og Einar at all denne forkynnelsen isolert sett var feil, men de vektlegger at den menneskelige dimensjonen ble oversett eller lite vektlagt. Da blir helhetsbildet feil. Kulturen dette skapte kan sammenlignes med Bernts beskrivelse selv om han ikke knytter dette direkte til teologien. Det oppstod et kulturelt vakuum mellom det forventede livet og det faktiske livet.

Videre pekes det på at Gud fremstilles som en Coca Cola automat der en skal få alt en ber om. Om dette ikke skjedd var det synd i livet. Einar beskriver mennesker som ransaket seg selv i forhold til om det var noe galt i livet. En overser også her den menneskelige dimensjonen, men her er Einar tydeligere på at det er selvmotsigelser i teologien. Han er i ettertid klar på at en unnslipper ikke alt som er negativt her i verden, men Gud har lovet å være med gjennom alt.

For de informantene som opplever at teologien, eller den kulturelle formidlingen av teologien er problematisk, finner vi at det oppstår et vakuum mellom det levde livet og den kulturelle forventingen som stilles til livet i menigheten gjennom forkynnelsen.

Vi så i kapittel 2.2 at kultur omfatter hele menneskets væren. Kultur er identitetsskapende og gir identitetstrygghet. Mennesket har behov for å sette seg selv inn i en sammenheng der en passer inn. Når avstanden blir for stor mellom det levde livet og idealet vil det kulturelle grunnlaget i menneskets væren rokkes ved. Det rokker med noe så grunnleggende som menneskets identitet. Einer beskriver at det var en usikkerhet blant en del menighetsmedlemmer som relaterer seg både til teologi og til personlig identitet. Han beskriver at de var både spørrende og usikker og opplevde de som underdanige og nedtrykte. Dette fremstår som et teologisk – kulturelt vakuum mellom det forventede livet og det virkelige livet som leves der det ikke var tatt høyde for den menneskelige dimensjonen.

4.5.3 Organisatorisk struktur

4.5.3.1 Hierarki

Et eller annet hierarki finnes det i formell eller uformell form der mennesker omgås eller er organisert. Det kan være totalitære hierarki eller det kan være helt uformelle hierarki der mennesker samles. Alle organisasjoner er forpliktet å ha et organisert styre og har som regel også annen struktur. Det er dermed ikke et spørsmål om det foreligger et organisatorisk hierarki, men et spørsmål om hvordan dette fungerte i Levende Ord.

Som vi har sett over i behandlingen av Flåten og lederskapet ellers fremstår Flåten som den ubestridte lederen med en nokså lojal ledergruppe – i alle fall utad. Denne fremstillingen legger også premisser for hvordan resten av menigheten innordner seg, eller i alle fall oppfatter sin posisjon. Einar fremhever et interessant skille i så måte: «Det hierarkiet som på en måte utviklet seg var veldig negativt [for de som var i det], men også andre som stod litt under hierarkiet». Vi ser at Einar gjør et skille mellom det formelle hierarkiet og resten. Det formelle hierarkiet Einar her sikter til består primært av den formelle strukturen i menighetens virksomhet og de som hadde tilhørighet i hht de ulike avdelingene. De som inngår i resten er stort sett menighetsmedlemmer. Her kan en imidlertid ikke trekke et klart skille da menighetsmedlemmer som brukte mye tid til frivillig arbeid i en avdeling ble også berørt av det Einar kaller hierarkiet, eller litt under hierarkiet.

De andre informantene fremhever og kommenterer dette på ulik måte. De bruker ikke begrepet hierarki, men en felles samlebetegnelse som kan være beskrivende er klassesdeling.

4.5.3.2 Klassesdeling

Når informantene skal beskrive menighetens oppbygning har vi sett over at de beskriver et tydelig hierarki på toppen. Når de kommer nedover i hierarkiet fremstår inndelingen mer som en klassesdeling, med unntak av to informanter. Det ene unntaket her er bibelskoleeleven Aud som ofte bruker begrepet «inkludering» om menigheten. For uten å vise til at Flåten var den ubestridte leder antyder hun ikke at det var klassesdeling. Cecilie antyder heller ikke noe klassesdeling i menigheten utenom det hierarkiet som er beskrevet over med Flåten og ledelsen.

De tre andre informantene fremstiller en noe mer fragmentert menighet. Einar beskriver et «system som begrenset [relasjoner]». I praksis viser han til at lederskapet var nødt til å sitt på første benk og fikk ikke mengde seg med resten av menigheten under søndagsmøtene.

Bernt beskriver også lederskapet som «Kanskje litt ovenfra, ovenfra og ned. Litt sånn, men samtidig hadde de et mål for øye [...] å se Guds resultater». Videre etterlyser Bernt noe mer «medmenneske. Ja, at de kanskje kunne vært litt mer sammen med andre ute og spurt hvordan det går med deg. [...] De var litt for opptatt med seg selv og det å være i ledelsen. At de var nesten litt for fin til å ha kontakt med oss medlemmer liksom». Han utdyper videre at det er den hverdagslige samtalen på «bakkenivå» han svanet med noen i ledelsen. Bernt resonerer videre med at «de så liksom opp til sin leder og så liksom tenkte at sånn er det og sånn skal det være. Vi sitter på første benk og der forblir vi».

Videre viser han også til at «de fine holder seg for seg selv, de som er litt fin å ... det kunne for eksempel være at de som lovsynger holder seg for seg selv, eller de som er litt lenger nede holder seg for seg selv».

Dag fremstiller en problematisk klassesdeling i menigheten. Det var en

«elite av lærere og sangere som på en måte representerte en elite da. Og jeg skjønnte jo at der var jo ikke jeg med. [...] Så akkurat der hadde jeg en brytning med meg selv da. Skal jeg arbeide for å komme meg inn der, eller skal jeg bare ... holde meg til det lave som Paulus sier. [...] Jeg fant ikke helt ut av dette her med, jeg var ikke helt rolig for den der sterke ledereliten. [...] De som hadde synlige posisjoner var på en måte respektert veldig sterkt.»

Selv om Dag viser til at det var inkludering i menigheten er han tydelig på at «det var allikevel et sosialt skille. Du kunne ikke bare invitere med eliten ut på kafe eller bowling. Da måtte initiativet komme fra de og ikke fra deg».

Flere av informantenes opplevelse av et klasseskille er interessant. På den ene siden kan en ikke forvente at et relativt lite lederskap skal kunne ha personlig kontakt med så mange medlemmer. På den andre siden fremstår søndagsmøtet med lederskapet på første benk som en sterk symbolverdi. Når en da opplever dette skillet, og trekker linjer i forhold til hvem som var «innenfor» med lederskapet er det tydelig at det var en utfordring. Det er påfallende at klasseskillet trekkes etter hvilken posisjon det opplevdes en hadde i menigheten, og ikke

sosial status utenfor menighetens vegger. Tvert imot sier mellom annet Dag at det var alle slags typer mennesker i Levende Ord som «leger, advokater og ingeniører og det var arbeidere og studenter. Det var en fin sammensetning som slik representerte alle leirer og grupper». Klassesillet som informantene trekker går ikke på samfunnsmessig status, men på posisjon i menigheten. Det som fremkommer som positivt er at horisontale og vertikale grupperinger i samfunnet basert på sosial status ikke var fremtredende i menigheten. På den andre siden kan dette tyde på at den interne kulturen hadde relativt sterk symbolverdi.

Sett fra et religionspsykologis synspunkt er det spesielt meningen og den symbolske verdien²⁰⁹ som blir trukket frem hos flere av informantene. Likesom pastoren og lederskapet har en symbols verdi i seg selv er det tydelig at for informantene fremstår dette opplevde klassesillet med en stor symbolsk verdi. Meningen omfatter som vi tidligere har sett også det sosiale livet. Dette sosiale skillet opplevdes som relativt klart hos flere av informantene og var tydelig noe som påvirket deres syn på sin egen tilhørighet, og plass på rangstigen i menigheten.

Organisasjonsteoriens verdibegrep er flerfoldig.²¹⁰ Det kommer ikke frem at det foreligger tanker, ideal eller mål om at det skal være klassesille. Ser vi derimot på prioriteringer og handlinger omfatter dette hva som faktisk skjer i menigheten. Det er dette som beskrives av opplevde kulturen i menigheten. Bernt og Einars eksempel om at lederskapet skulle sitte på første benk er et eksempel på prioriteringer og handlinger. Videre også hvem som hadde synlige posisjoner.

Når det gjelder normer som omfatter uformelle forventninger²¹¹ kan en se av informantenes fremstilling at det ligger noe udefinert i dette sosiale skillet. Selv om de kan peke på konkrete ting er det de mer opplevde normene av at noen var finere på det og at de ikke var så mye med andre. Det vises til et skille mellom de på «bakkenivå» og de som var noe finere. Dag uttrykker at han «fant ikke helt ut av dette her» med hvor han skulle plassere seg selv. Dette fremstår som udefinerte kulturelle mekanismer som er med på å styre medlemmenes sosiale menighetsliv.

²⁰⁹ Danbolt m fl. s. 59

²¹⁰ Bang s. 46-70

²¹¹ Bang s. 51-52

Virkelighetsoppfatningen²¹² vil si at en ikke stiller spørsmål med det kjente og det som stemmer overens med ens egen oppfatning og verdier. Her stiller tre av fem informanter spørsmål med den sosiale kulturen i menigheten. Det vil si at kulturen går på vers av deres tolkningskart og filter. Dette er så fremtredende hos flere informanter at det må være noen kulturelle mekanismer som preget menigheten. I norsk kultur er det stort sett felles antagelse om at det foreligger en flatere struktur der det ikke er store klasseskiller.²¹³ Når en da opplever at det er klasseskille vil dette gå på tvers av den virkelighetsoppfatning som nordmenn generelt har. Einar har et oppsummerende poeng som kan beskrive noe av den norske folkesjelen på dette området: «Jeg [holder] fast på en liten menighet, [...] for der har du mulighet til å ta vare på hverandre». Vi ser at det foreligger en kollisjon mellom den sosiale kulturen som eksisterte i menigheten og den virkelighetsoppfatning som flere av informantene hadde.

4.6 Menighetsfellesskap eller arbeidsfellesskap?

Når informantene skal beskrive fellesskapet medlemmene imellom er de samstemt om noe, og har ulike syn på andre ting. Vi har tidligere sett at Aud som hadde venner i Levende Ord før hun flyttet er positiv. Om menighetsfellesskapet bruker hun mellom annet ord som «lett å få kontakt med folk», «bli sett» og «inkludert» og finner ikke noe negativt å si om verken menigheten eller fellesskapet. På den andre siden er Einar tydelig på at en «negativ ting i forhold til denne typen menighet vil jeg si er at de nære relasjonene blant medlemmene fantes ikke». Disse to ytterpunktene viser at menighetsfellesskapet opplevdes ulikt. Vi skal i det følgende se nærmere på de ulike sidene av fellesskapet.

4.6.1 Arbeidsfellesskap – Oppdraget skal fullføres

Spørsmålet er hva som ble vektlagt av å fullføre menighetens visjon eller pleie menighetsfellesskapet i Levende Ord. Med andre ord; Var vekten på et arbeidsfellesskap, der en skulle fullføre visjonen, eller var det relasjonsbygging som stod sentralt? Vi har tidligere sett at flere av informantene opplevde ulik grad av både omsorg og bli sett av lederskapet.

²¹² Bang s. 52-54

²¹³ Bang s. 96 og 171-173

Aud som opplevde et godt fellesskap kom fort inn i frivillig arbeid i menigheten. Hun beskriver at folk var veldig engasjerte, «det skjedde noe hele tiden», at folk var «med på alt mulig» og at det «var mye drivkraft hele tiden». Dette utdyper hun med at «du har en tjeneste, du har på en måte noe som, kanskje noe som er litt større da. Noe du tjener mer». For Aud som bibelskoleelev ble menigheten så «altoppfyllende på mange områder. Du hadde egentlig ikke [...] grunn til å bli kjent med folk utenfra som ikke går i menigheten». Samtidig som hun beskriver relasjoner gjennom arbeidsfellesskap i menigheten er det også de samme relasjonene Aud har utenfor menighetsbygget.

Vi har tidligere sett at Bernt har etterlyst mer kontakt mellom lederskapet og menigheten. En av antagelsene til Bernt er at lederskapet hadde

«et mål for øye midt oppe i det hele og det var å se Guds rikets resultater da, se Guds gaver flyte og de profetiske gaver flyte, helbredelse flyte. [...] Det var å se vekkelse, å se byen bli frelst, landet bli frelst. At Guds Ord skulle nå ut [...] komme inn for Guds trone og oppleve Gud veldig veldig sterkt og mektig med bra undervisning da. Men fallgraven er vel kanskje det at du setter listen for høyt».

Bernt viser her til fokus på oppdraget som sentralt. De menneskelige behovene måtte vike for oppdraget. Han viser videre til at listen ble lagt for høyt. Listen Bernt her taler om er relatert til det Bernt oppfatter som noe en skal strekke seg etter for å oppnå det ønskede resultat som enkeltperson og som menighet. Denne listen er da delvis relatert til menighetens oppdrag.

Selv om Cecilie var aktiv i det frivillige menighetsarbeidet fremhever hun ikke arbeidsfellesskapet som det mest sentrale. Tvert imot opplever Cecilie et godt fellesskap blant de frivillige.

Dag sier at «hvis du var aktivt med så var det ... Var ledelsen ute etter deg. [...] Hvis du var aktivt med så ville ledelsen gjerne bruke deg og ... spurte etter deg». Dag knytter her aktivitet opp mot det å fullføre oppdraget til menigheten. Om du var aktiv fikk du ledelsens oppmerksomhet og var en del av arbeidsfellesskapet i menigheten.

Einar er den som bruker størst bokstaver når han sier at «nære relasjoner blant medlemmene fantes ikke», at medlemmer var «utsultet på relasjoner» og viser til at «det var systemet som begrenset det». Når han skal beskrive dette nærmere bruker han eksempler som er knyttet opp mot å fullføre oppdraget. Han beskriver en kontroll rundt det å ha en ensartet menighet og en

ensartet tankegang. Oppdraget opplevdes viktigere enn sannheten om hvordan det stod til med hver enkelt og hvordan en har det.

Ikke overraskende kommer informantene med noe ulike svar. Det er en sterk tendens til at oppdraget, og slik arbeidsfellesskapet, var sterkt betonet, selv om menighetsfellesskap ikke er fraværende. Et arbeidsfellesskap er ikke det samme som et nært fellesskap. Her er nok mye av kjernebudskapet til Einar når han uttaler at «de nære relasjonene blant medlemmene fantes ikke» og at medlemmene var «utsultet på relasjoner».

Informantenes fremstilling viser klare tendenser på at det var en kultur der oppdraget ble vektlagt. Arbeidsfellesskapet må etter religionspsykologien²¹⁴ omfatte en kulturell påvirkning. Når det gjelder organisasjonsteorien ser vi at de verdier og normer²¹⁵ som fremkommer hos informantene er preget av at oppdraget er sentralt og vedvarende i menigheten. Dette ligger som mål og prioriteringer som er uttalte eller uuttalte forventninger som hver enkelt informant opplever i ulik grad.

Når det gjelder virkelighetsoppfatningen²¹⁶ fremstår ikke denne så ensartet hos informantene. Vi har definert virkelighetsoppfatningen til å være kjente tolkningskart som en i liten grad stiller spørsmål ved. De fleste informantene var ikke bekvem med at oppdraget, og således arbeidsfellesskapet, ble så tydelig vektlagt i forhold til fellesskapet. Vi finner her et avvik mellom de opplevde verdiene og normene og den virkelighetsoppfatning som var rådende hos informantene. Det eksisterte noen normer og verdier i forhold til arbeidsfellesskapet som avviker fra den virkelighetsoppfatning som informantene hadde som medlemmer i menigheten.

Det fellesskapet som fantes ser så langt ut til å bygge mer på å fullføre et oppdrag fremfor dype relasjoner. Dette er imidlertid ikke hele bildet.

²¹⁴ Danbolt m fl. s. 59

²¹⁵ Bang s. 46-52

²¹⁶ Bang s. 52-54

4.6.2 Cellegrupper – Trygg og åpen kommunikasjon

Når informantene skal trekke frem fellesskap i menigheten peker alle på cellegruppene. Det er ikke søndagsmøte, konferanser, andre arrangement eller private sammenkomster som er viktig. Det er cellegruppen som fremheves som det sentrale fellesskapet.

Levende Ord hadde cellegrupper en gang i uken der medlemmene samles i hjemmene. Det var rundt 12 stykker i hver gruppe og på det meste var det ca 250 grupper. Fra menighetens side var det meningen at dette skulle være et åndelig og sosialt fellesskap der en bygde relasjoner.

Når Einar som hevder at det ikke fantes dype relasjoner utdyper dette forteller han at:

«Når vi hadde gruppe så var [medlemmene] så utsultet på relasjoner at ofte så gikk de ut når klokken var tre om morgningen, fire om morgningen, for de var så utsultet folk på det å være sammen, ha relasjoner. Og det var vi selv også fordi det var begrenset».

Dag beskriver cellegruppene som en frihetsplass og at mange trivdes der. Videre beskriver han gruppen som at:

«Det var jo muligheter for å være åndelig, snakke om Guds rike, å be og. Det var stor frihet til å snakke om Bibelen og Guds Ord og vitne [...] Du hadde arena der du kunne komme til. Det var jo positivt. Det var en form for frihet. Det var stor frihet til å være aktiv og vokse [...] [For] oss som leder var det jo kjekt å få ... få arena å lære seg å snakke og tale og be og. Så det var jo positivt det. Og engasjementet var stort. Positive folk og sånt som gjorde at det opplevdes sånn. Var et løft og. Var nå et personlig løft å få leve og få tjene blant medlemmene og sånn».

Cecilie beskriver at i cellegruppene var:

«Det [...] trygt, og åpen kommunikasjon i mellom menneskene som var der. Folk var åpne og personlige, og kunne snakke, eller dele, ting med hverandre, det som lå på det dype i de personlige forholdene som vi hadde i gruppesammenheng. [...] Det som de snakket om, det levde de. [...] De som du gikk med i den gruppen de kanskje tok kontakt med hverandre i uken og hørte hvordan det gikk med de og ... og kanskje hjalp de i praktisk arbeid og kanskje litt i trosspørsmålene også».

Bernt uttrykker at fellesskapet var generelt bra. Menigheten var så stor at du fant alltid noen å snakke med, men uttrykker tydelig at

«Cellegruppene var fantastiske. At en i en stor menighet allikevel kan komme i små grupper og bli enda mer kjent med hverandre. Em ... Men det er klart at en blir aldri flink nok på fellesskap. Vi er jo nordmenn. [...] I forhold til at vi er reservert folkeslag så tror jeg ... opplevde vel ... fellesskapet som ganske bra».

Aud er generelt positiv til miljøet ved Levende Ord. Hun trekker frem både bibelskolemiljøet og cellegruppen som et inkluderende og godt fellesskap. Om cellegruppen sier Aud: «Cellelederen var også sånn inkluderende [...] Veldig inkluderende. Æh ... Veldig omsorgsfull». Selv om hun her tegner et positivt og godt bilde av cellelederen, og gruppen, var ikke cellegruppen det livsnødvendige fellesskapet hennes.

I følge det religionspsykologiske kulturbegrepet i 2.2.2 om «fellesskapet som [...] danner grunnlag for den påvirkning hvert enkelt medlem er utsatt for»²¹⁷ har alle bare positivt å si i forhold til cellegrupper. Det fremstår som en gjensidig påvirkning som var positiv og dannet grunnlaget for et godt og oppbyggelig fellesskap.

I cellegruppene fremkommer det heller ikke at det forelå kollisjoner av verdier, normer og virkelighetsoppfatninger. En kan ikke være så naiv å tro at det ikke var uoverensstemmelser, men for informantene fremstår cellegruppene som gode mellommenneskelige relasjonsgrupper som var i overensstemmelse med deres virkelighetsoppfatning.

4.6.3 «Overgivelse» til menigheten

For menigheten generelt sier Dag at «noen var veldig overgitt og hengitt og overgitt til menigheten og til Gud. Mens andre oppfattet jeg som litt ubefestede sjeler, litt forvirrede sjeler».

Overgivelsen til menigheten utdyper Dag med at menigheten «gikk litt sånn inn i en apostelgjerningenes tid på en måte sånn at ... De ville gjerne leve slik apostlene gjorde i forhold til Jesus. Mange var innstilt på å tjene og leve spartansk.» I forhold til å gi sier han at i

²¹⁷ Danbolt m fl. s. 59

begynnelsen var det «veldig sånn apostoliske tanker om kjærlighet». Han forklarer at «folk kunne komme og stikke en 100-lapp i lommen din, og sa at Gud har minnet meg om deg». Folk gav også ting og klær til hverandre. Han oppsummerer at dette er interessant og at du finner dette i Bibelen.

Selv sier Dag at han gikk «sånn ganske hodestups inn og ble medlem. [...] Jeg var jo veldig engasjert i å finne en plass i Guds rike og tjene Jesus og finne en måte å få ut evangeliet og tjene mennesker på. [...] Jeg var fast bestemt på å tjene Jesus og Guds rike resten av livet».

Einar, som jobbet i virksomheten, viser også til et veldig engasjement i menigheten der mesteparten av tiden ble brukt på og i menighetens virksomhet. For en som er ansatt i en virksomhet er det ikke alltid like enkelt å skille mellom betalt arbeid og frivillig arbeid. Han innser at en del av de utfordringene han fikk var også hans egen skyld da han totalt sett jobbet for mye. Det kommer tydelig frem at Einar hadde full overgivelse til, og engasjement i menigheten.

Cecilie beskriver at hun deltok som frivillig medarbeider flere ganger i uken. Hennes fremstilling av arbeidet som hun gjorde, samt forholdet til menigheten og de andre medlemmene, viser at hun hadde gitt mye av sin fritid til arbeid i menigheten.

Bernt er aktivt med i cellegruppe, bønnearbeidet i menigheten og menighetens møter. Han har ikke noe spesielle ansvarsområder i det frivillige arbeidet. Bernt skiller seg ut fra de tre foregående med at han er opptatt av å formidle den nære personlige Gudsrelasjonen han fikk gjennom deltagelse i menigheten og sitt private Gudsliv i den tiden. Han fremstår med et sterkt åndelig engasjement i menigheten, men var ikke involvert i aktivitet som tok mye av tiden hans.

Bibelskoleeiven Aud levde i den såkalte «bibelskoleboblen». Hun var på bibelskolen på dagtid, var engasjert i flere deler av menighetens frivillige arbeid, og omgikk bibelskoleelever og menighetsmedlemmer på fritiden. Hun viser et stort engasjement, og uttrykker det ved at «menigheten blir så altoppyllende på mange måter». Hennes overgivelse til menigheten må en imidlertid se i lys av at hun var en del av menighetsfellesskapet i en periode på to år og reiste så fra Bergen. Selv om engasjementet er stort er det tidsbegrenset.

Alle informantene fremstiller et stort engasjement på ulikt sett. Dette var en naturlig del av menighetslivet og som Aud sier det: «Du ble dratt med i dragsuget». Engasjement og en

praktisk overgivelse til menighetens arbeid var en del av menighetskulturen. Dette gav medlemmene et fellesskap med mening og hadde tilsynelatende stor symbolsk verdi jf religionspsykologiens kulturbegrep.²¹⁸ Engasjement i menighetsarbeid var også sammenfallende med informantenes normer og verdier, samt deres virkelighetsoppfatning.²¹⁹ Det ble imidlertid for mye av det gode arbeidet for noen som vi nå skal se på.

4.6.4 Konsekvenser av «overgivelse» til menigheten

Aud uttrykker at hun kjente konsekvensene av sitt engasjement i menigheten når hun kom hjem etter bibelskolen. Hun var

«litt sånn mett på en måte. [...] Så jeg hadde vel en periode i, senere som jeg følte at, at ... ikke utbrent, men at det hadde blitt så masse, så mye påfyll [...] at det blir nesten for mye. Så at du ble nesten litt sånn sliten. Det skjedde noe hele tiden. [...] Det er en menighet som er veldig engasjert sånn at det kan jo hende du blir mett da. At du ... for det skjer noe hele tiden, og du må være på det hugget».

Bernt som ikke hadde ansvar for noen områder knytter det å være sliten opp mot undervisningen. Som vi har sett over syntes han at undervisningen var veldig bra, men noe «streng» innimellom og at den inneholdt noen «krav». På spørsmål om han tror noen ble slitne på grunn av undervisningen svarer Bern: «Ja, det tror jeg. Kanskje hele lederskapet». Etter noe refleksjon fortsetter han med at

«det er ikke med kraft og ikke med makt, men, det er kun ved ... ved Guds nåde da. Hans nåde, hans verk da. [...] Så jeg tror det er mange som blir slitne utav det der og. Og det kjenner jeg selv at det er viktig å passe seg for det å gå inn i det å skulle prestere selv hele tiden, for du blir sliten av det».

Cecilie uttrykker ikke noen konsekvenser av det frivillige arbeidet mer enn at det kunne være belastende å arbeide i et miljø der det ble utøvd kontroll og manipulasjon som vi har sett på over.

²¹⁸ Danbolt m fl. s. 59

²¹⁹ Bang s. 52

Dag fremhever de som gav for mye av seg selv. Han tenker ikke her på ting, men på engasjement. Han uttrykker at

«for noen gikk det kanskje litt over styr da at ... De gav for mye av seg selv. [...] Jeg tenkte jo ofte at han eller hun vil brenne seg ut i forhold til ... engasjement. [...] Noen beholdt jo entusiasmen hele veien. År etter år».

«det har jo forundret meg at folk kan leve veldig lenge i forventning. [...] Mens andre ble nok trøtt og, og begynte å slite da gjerne med ... Altså det som jeg så etter hvert var jo det at det naturlige mennesket begynte å komme frem slik at behov for at mange begynte å søke og tilfredsstillte, hva skal jeg si? Tilfredsstillte spenningsbehovet mer gjennom å gå på kino og ... Jeg følte at det foregikk en sakte verdsliggjøring da.»

Einar gir uttrykk for at det ble arbeidet mye i menigheten, og at en kunne bli sliten.

Den kulturen av engasjement som vi over har sett at alle verdsetter fremkommer her som slitasje. For de fleste informantene går dette på arbeidsmengde og graden av engasjement. Dag fremhever imidlertid også mangle på oppfylte drømmer, samt det teologiske aspektet med at en ikke klarer å leve så åndelig over lang tid.

Det kulturelle som uttrykkes fra informantenes side er flerdelt. Selv om det var mye bra i deltagerkulturen i menigheten fremstår den med noen svakheter. Det var en norm og forventning om et stort engasjement i menigheten. Dette stemte med informantenes eget ønske. Det denne kulturen ikke tok nok høyde for var den menneskelige dimensjonen oppe i det hele. Den menneskelige dimensjonen omfatter her både rekreasjon av ulik slag, behovet for hele mennesket og den dimensjonen at ting tar tid. En klarer ikke å være på løpebanen hele tiden, og ei heller å løpe maraton i 800 meter tempo. Kulturuttrykket her fremstår med for stort tempo over for lang tid.

4.7 Langtidsvirkninger av deltagelse i Levende Ord

Langtidsvirkningene er ikke så store for Aud. Hun forklarer dette med sin bakgrunn fra tidligere kontakt med trosbevegelsen og at det hun opplevde i Levende Ord var en positiv fortsettelse av dette. Hun sier at «Jeg tror det hang mye sammen med hva jeg hadde fra før». Hun trekker frem det positive menneskesynet som var viktig for henne før hun kom til

Levende Ord, men som er blitt forsterket i Bergen gjennom at «det er blitt enda mer, enda videre». Dette har hun tatt med seg inn i sitt yrke. Utover dette har ikke Aud noe mer å si om langtidsvirkningene, og vil følgelig ikke bli nevnt videre her.

4.7.1 Et teologisk og åndelig grunnlag for resten av livet

Bernt er den som uttrykker tydeligst at det han har fått med seg fra Levende Ord av både teologi, Gudsopplevelse og Guds nærvær er unikt. Når han skal svare på hva tiden på Levende Ord har betydd svarer han:

«Kanskje alt. Jeg kommer meg aldri langt bort fra Gud før han headhunter meg tilbake igjen. [...] Det er egentlig sterkt alle de opplevelsene, egentlig hele Gudslivet mitt. Og ... Det har jo brent meg for resten av livet egentlig. [...] Det er jo den grunnleggende undervisningen som jeg fikk der. [...] Det er ingen andre menigheter som jeg kunne gått i her som kunne sagt at jeg kunne gjort det sånn uten videre da for det er ... Det var veldig sterk undervisning. Og jeg sugde den undervisningen til meg. [...] Det ligger i en der og putrer hele tiden liksom da. [...] Det er ingen andre menigheter i Norge som kunne, kunne gitt meg den troen som jeg har i dag hadde det ikke vært for Levende Ord Bergen. [...] Det er akkurat som å ha spist en god rett, og du vil aldri glemme den retten der. Og så prøver du hele tiden å jakte etter å finne noe lignende da».

Videre beskriver Bernt oppglødd at dette fungerer i hans praktiske liv i dag:

«Det funker som bare det liksom. [...] Jeg har jo fått en kjempesterk tro. Alt det er sånn. Hvis en sykdom nærmer seg så har jo jeg ... Det er den grunnleggende undervisningen jeg fikk der. Jeg vet jo at jeg kan kommandere den sykdommen bort i Jesu Kristi navn».

Cecilie er positiv til teologien og finner ikke noe galt med den. Det er imidlertid ikke dette som er det sentrale Cecilie tar med seg videre.

Både Dag og Einar var positiv til teologien i starten og beskriver gode opplevelser i menigheten. Etter hvert har de tatt avstand fra deler av teologien som beskrevet over.

4.7.2 Personlig vekst og stabilitet

Når Cecilie skal trekke frem det som har betydd mest for henne ved Levende Ord, er det den personlige veksten og stabiliteten i livet:

«Når jeg kom da til menigheten der, så var jeg litt tungsindig og lite åpen. Ja, jeg var ikke åpen for, ... åpen som menneske da. Og godtok alt hva andre sa. Slik at jeg hadde ikke noen meninger selv. Det var nesten andre som mente noe for meg og så bare fulgte jeg med. [...] Når jeg kom der da så, så ble jeg mer selvstendig, og jeg ble en åpen person. Og ... ja, det som jeg hadde vært såret i, det ble i grunnen leget. Og jeg ... jeg har holdt på det fremover da, i årene etterpå da. Så at, at en kan bli såret, men en må bli legt igjen for eller så blir du bitter videre fremover i årene. [...] Det har i alle fall løftet meg opp som person da. Og gjort meg i stand til å ta mine egne beslutninger og valg».

Også det som var negativt ved menigheten trekker Cecilie frem som noe som har styrket henne:

«den negativiteten som har vært, at, at, en skal ikke holde det opp mot en person da. Og så at en skal ikke bruke dette her, det negative, mot en annen, men at en kan gå til vedkommende og snakke med han om det rette».

Dag trekker frem det frivillige arbeidet som han var en del av i tiden på Levende Ord: «Du opparbeider deg frimodighet og ... Det er jo erfaringer som i alle fall ligner på Bibelske erfaringer som du også i ettertid kan bruke».

4.7.3 Personlige utfordringer med grunnlag i teologi og lederskap

Vi har tidligere sett at selv om Bernt syntes at undervisningen var veldig bra syntes han også at undervisningen kunne inneholde «litt mye krav» om å «klatre opp til Gud». Dette resulterte i at Bernt sier at

«[Jeg] har brukt lang tid på å jobbe med meg selv at jeg faktisk er bra nok slik som jeg er fremfor Gud. [...] Det er en ting å tenke på når en åpner menighet. Hvilken standard skal en sette i forhold til Guds Ord og hva er det vi egentlig tror på. Og hvilken undervisning er det vi bringer ut til andre da».

Einar trekker frem teologien som en av grunnene til de utfordringer han fikk ved å være aktivt i Levende Ord. Vi har tidligere sett at Einar viser at det ble satt likhetstegn mellom migrene og synd. Han stiller spørsmål og svarer på følgende i forbindelse med sykdom:

«Hva tror du gikk gjennom hodet mitt de to første årene? Tro. Tror du ikke? Og ransaket meg selv hvilke synd jeg hadde i livet mitt. Hva er det jeg synder med? Hva er det jeg har syndet med? Å vet du, å synder, jeg klarte ikke åpne munnen min å be. Hvor er synden i livet mitt henne? Er det min skyld dette her? Det er helt feil. Og det var den undervisningen du gikk i. Det var det vi var oppdratt i, og oppfostret i. At det, det som du bad om, det skulle du få. Da glemmer du det menneskelige perspektivet».

Han forklarer videre at det tok mange år å

«komme tilbake til den vidunderlige freden, og det å kunne leve i Guds nærhet uten fordømmelse. Du kan bare tro, uten anklager på at du ikke er god nok, du har ikke bedt nok, du har ikke lest nok; Det er helt fantastisk».

Av negative erfaringer med lederskapet som måtte bearbeides er det kun Einar som uttrykker at dette har vært problematisk. Vi har tidligere sett at han har uttrykt sterk kontroll og manipulasjon fra lederskapets side. Resultatet er at

«Det har ødelagt masse i min tro, i min helse og tilliten til menigheter, pastorer og ledere. Jeg har fått en personlig skade på min sjel. [...] Det som begynte så bra har tatt mange år av [...] mitt liv, på en negativ måte, og som vi har måttet bearbeide etterpå. Dette å få tilliten tilbake til Gud ikke minst. Dette å finne ut hvor står jeg i mitt forhold til Gud? Hvor står jeg i mitt forhold til andre mennesker? [...] Bare det å finne tilbake til Guds farshjerte har tatt meg mange år».

4.7.4 Oppgjør med «små guruer»

Einar er den som tar et oppgjør med det å ha en leder som tar eller får en for opphøyd posisjon:

«Når de begynner slik at de blir så store [...] vil [jeg] ikke være med på det. Hvorfor? Fordi at det er små guruer som står der oppe. Farlig. Livsfarlig. Ja. Men jeg velsigner

de. Men jeg kan ikke. [...] Du sitter der, og du ser og du hører, og du tenker at; Jesus, når skal Gud få lov å komme gjennom med noe ... som bare er han? Når skal vi få den forkynnelsen som bare er; Gå ut i all verden og forkynn mitt ord».

Einars vegring mot deltagelse i en menighet med en leder med mye makt kjenner vi igjen fra tidligere forskning.²²⁰ Einar avslutter med å si at han holder «fast på en liten menighet [...] for der har du mulighet til å ta vare på hverandre. Små enheter som ber og søker sin Herre».

4.7.5 Oppgjør med utviklingen i den karismatiske bevegelsen

Dag tar et generelt oppgjør med utviklingen i den karismatiske bevegelsen. Han starter før krigen, 50-tallet og oppover. Han sier at vi hadde moderate karismatikere, og gjør deretter følgende analyse:

«For hvert tiår som går utvikler det seg mer og mer ekstrem retning i form av mer og mer dogmatisk lære. Og mer og mer ekstreme uttrykk i form av større og større menigheter og større og større pengeinnsamlinger. Større og større glitter og stas [...] Det er ingen ydmykhet i den bevegelsen der. Det er mer enn noen gang at vi har rett. Alt annet er religiøst».

Einar går så videre å forklare at den karismatiske bevegelsen er del av en globaliseringsbevegelse:

«Der den karismatiske menighet begynner å blande sammen mange trosuttrykk der de forener seg kollektivt [...] og så blander de seg sammen. [...] og til slutt finner de ut at vi kan like godt forene oss alle sammen. [...] Jeg avviser hele trosbevegelsen, jeg avviser helt karismatikken fordi at det er ikke system lenger. Det er pengemakten som ... Det er en elite av predikanter og apostler som styrer dette systemet. Akkurat som Paven styrer sitt pavedømme rundt om i verden med kardinaler her og store katedraler her og store katedraler der, så er det et stort system i trosbevegelsen og».

Langtidsvirkningene av deltagelse i Levende Ord er av svært ulik art. Felles for de fleste av informantene er at den sterke karismatiske lederen har skapt en kultur som får store personlige

²²⁰ Matre s. 68-71

konsekvenser for hver enkelt. Konsekvensene varierer fra svært positive til svært negative, og noen mer moderate konsekvenser. Ser vi på ytterpunktene er konsekvensene livsforvandlerne, men da både til det positive og det negative.

5 Organisasjonsteoretisk analyse av forskningsmaterialet

I dette kapitlet skal vi drøfte funnene i kapittel fire i lys av organisasjonsteorien som ble presentert i kapittel 2. Ut fra teorien og de funnene som er gjort skal vi drøfte følgende tre spørsmål:

- 1) Hva er dannende for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder?
- 2) Hvordan fremstår kulturuttrykket i en menighet med en sterk karismatisk leder?
- 3) Hvilke følger får kulturen for medlemmene i en menighet med en sterk karismatisk leder?

5.1 Hva er dannende for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder?

5.1.1 Mener lederen at han kan styre menighetskulturen?

Vi så i punkt 2.3.2 at det var ulike posisjoner i forhold til om ledelsen kunne styre organisasjonskulturen. Noen mente at den kunne styres fra ledelsen, mens andre mente at kulturen levde sitt eget liv der ledelsen var en mindre del av kulturen.²²¹ Spørsmålet om menighetskulturen kan styres er flerdelt. Det ene er om lederen eller lederskapet faktisk antar at de kan styre menighetskulturen. Det andre er hva som faktisk skjer i menighetslivet.

Flåten uttrykte tydelig i KS²²² at han ville styre kulturen i menigheten for å bevare enheten og holde fokuset på det opprinnelige oppdraget. Han innser også i ettertid at han, i alle fall i en periode, var både autoritær og kontrollerende. Det Flåten uttrykker kan ikke sees på noen annen måte enn at han ville styre og kontrollere kulturen i menigheten.

²²¹ Bang s. 78f og 141-144

²²² Gjerlaug 20-23

For å undersøke nærmere hvordan dette utartet seg skal vi se på hva menighetsledere faktisk foretar seg for å styre menighetskulturen. Videre må det vektlegges å se på hvordan samspillet mellom ledelse, medlemmene og organisasjonskulturen faktisk fungerer.

5.1.2 Organisering av menigheten

Hvordan en organisasjon eller menighet er organisert kan fortelle noe om kulturen og samtidig påvirke kulturen. Organisering og styring av en menighet kan ha to ytterpunkt. Enten all makt hos en leder eller at all makt er delegert mest mulig. Det er om dette Bang sier: «For mye sentralisering kan gi diktatur. For mye desentralisering kan gi anarki».²²³

I denne sammenheng må vi se om det foreligger et sentralisert eller desentralisert styre av menigheten. Med andre ord er det spørsmål om hvor mye av arbeidet eller aktiviteten som er direkte styrt fra toppen og hvor mye som er delegert videre der avgjørelser tas i ulike deler av organisasjonen.

Levende Ord var en menighet. Det var en hovedpastor som satt med ansvaret for virksomheten. Dag uttrykker dette med at «pastoren var jo helt spesiell rolle, altså ... En andrepastor eller tredjepastor kan ikke sammenlignes en gang». Styret av menigheten var sentralisert.

Det reises videre to spørsmål for å se på graden av sentralisering:²²⁴

- 1) Foreligger det klare mål, rammer og resultatkrav som utvetydig viser nøkkelverdier i menigheten?
- 2) Er myndighet og ansvar delegert slik at beslutninger kan tas på ulike nivåer i menigheten?

Menigheten hadde en klar visjon som var retningsgivende for arbeidet. Rammebetingelser med faste møter og god organisering trekkes frem av informantene. Når det gjelder resultatkrav fremstår dette som mer diffust. Selv om medlemstallet økte og økonomien gikk bra er det ikke dette informantene trekker frem. Om det er noe som flere av informantene trekker frem at ble målt i menigheten er det hvordan en måler åndelig resultat. Det var her

²²³ Bang s. 134

²²⁴ Bang s. 133-134

noen av informantene følte at de falt gjennom. Det er imidlertid ikke alle informantene som opplever dette. Det åndelige livet, med visjonen i sentrum fremstår imidlertid som en nøkkelverdi.

Når det gjelder delegering av myndighet fremstår denne som svært begrenset fra informantenes side. Det fremstilles som at pastoren skulle ha et ord med i laget, og bestemme, det aller meste. Selv om menigheten var godt organisert og effektiv, sier flere av informantene at hovedpastoren kunne gå inn i enkeltsaker. Det fremstår som at han var både den som jobbet overordnet med visjon, men kunne også gå detaljert inn på en uforutsigbar måte.

Ledelsen fremstår sterkt sentralisert. I organisasjonsteorien vil dette trekke i retning av en mer diktatorisk organisering av menigheten.

5.1.3 Lederens påvirkning på organisasjonens kultur

Teorien viser at det må ledes ut fra frivillighet ved å ta tak i kulturuttrykket så lenge det ikke er tale om et ansettelsesforhold.²²⁵ For at frivilligheten skal opprettholdes over tid må det ligge til grunn en eller annen form for motivasjon. En leder har størst innflytelse på å kunne definere menigheten og menighetens mål. Motivasjonen må fremme det å fullføre menighetens visjon og mål.

Vi skal se på hva informantene trekker frem sett i forhold til Scheins seks ulike kanaler for å fremme motivasjon.²²⁶

For det første er det spørsmål om hva lederen formidler at han tror på gjennom tale, handlinger, målinger og hva han unnlater å rette oppmerksomheten mot. For informantene fremstår Flåtens fokus på oppdraget og teologi som sentrale faktorer gjennom tale og handlinger. Selv om informantene ikke fremhever direkte hva som ble målt av lederskapet i menigheten fremstår det som at medlemmene selv måler seg i forhold til oppnådd åndelighet. Dette ligger som en underliggende faktor som informantene knytter opp mot forkynnelse, handlinger og de normer og verdier som ligger i menigheten.

²²⁵ Bang s. 79-83 og s. 144-148

²²⁶ Bang s. 79-83

Informantenes fremstilling av cellegruppens betydning er et uttrykk for noe som fungerte godt i menigheten. Dette var fra menighetens side vektlagt gjennom tale om deres betydning og ved å bruke tid på ledersamlinger for celleledere.

Når det gjelder hva lederen unnlater å rette oppmerksomheten mot er det en ting som er gjennomgående fra flere av informantene; Den menneskelige dimensjonen. Når en ser materialet under et fremstår det ikke som at den menneskelige dimensjonen er neglisjert, men heller at den blir overkjørt, eller nedprioritert, til fordel for oppdraget.

For det andre er det et spørsmål om hvordan lederen reagerer på kritiske hendelser i menigheten. Informantene oppfattet at Flåten styrte og bestemte selv, og at han kjørte sitt eget løp. Flåten selv uttrykker at under de mest kritiske hendelsene så «i stedet for å snakke åpent om dette, strammet jeg grepet». Det er dette strammere grepet informantene formidler som lederens reaksjon på kritiske hendelser i menigheten.

Det tredje er fordeling av ressurser. Dette var ikke noe tema hos informantene med unntak av Einar som nevner at det var noe ulik avlønning.

For det fjerde er det spørsmål om hvilke kulturelt rollemønster lederen danner gjennom handlinger og tale. Det har en sammenheng med første punkt om formidling, men her går det på rollemønster. Vi så at oppdraget, teologien og cellegrupper var viktig i punkt en. De samme punktene er aktuelle også her, men informantene har et bredere bilde. Både Aud, Bernt, Cecilie og Dag fremhever på ulikt sett et enormt engasjement fra Flåtens side som positivt. Flåten er tidligere beskrevet som en premissleverandør i menigheten. Flåten som rollemodell med et slikt engasjement smittet også videre i menigheten. Det gav en drivkraft og stort engasjement. Dette ser informantene på som positivt og i overensstemmelse med sine egne verdier og virkelighetsoppfatning.

Den positive energien som Flåten hadde i arbeidet, og som ble formidlet til menigheten, fikk etter hvert også en bakside. Det er her informantene trekker inn den menneskelige dimensjonen som ikke ble nok hensyntatt. Vi har tidligere sett at den menneskelige dimensjonen omfatter både rekreasjon, helheten i mennesket og at ting tar tid. Flåtens positive og gode engasjement med høyt tempo ble en faktor til at menighetsmedlemmene over tid ble slitne av menighetsarbeidet.

Videre må teologien trekkes frem som sentralt i forhold til lederne som rollemønster. Informantene beskriver lederen, og lederne, som tydelige rollemodeller når det gjaldt teologi. Som vi tidligere har sett er ikke informantene samstemte her. Tre er positive til teologien. To er negative til at det for deler av teologien ikke ble tatt høyde for den menneskelige dimensjonen, og at teologien dermed ble feil for medlemmene. Den ene positive trekker frem sider ved formidlingen av teologien som vi tidligere har beskrevet som et vakuum. Det er her rollemodelleringen i forhold til teologien fremstår som problematisk for flere av informantene. Hvordan skulle en nå opp til det åndelige livet som lederne beskrev, og da tilsynelatende for medlemmene, levde? Det er i sammenheng med teologi og entusiasme at Dag beskriver at «det naturlige mennesket begynte å komme mer frem [etter hvert]». Han hevder videre at «mange opplevde som en slags kamp fordi at det er vanskelig å holde en sånn åndelig ... standard gjennom så mange år».

Cellegruppene fremstår som ensartet positive for informantene. Det var her de hadde det mellommenneskelige fellesskapet. Som vi har sett over fremmet lederne at cellegrupper var viktige, og var således positive rollemodeller. Cellelederne som trekkes frem som positive og engasjerte.

Når det gjelder hierarkiet i menigheten kan dette også kalles et rollemønster som dannes gjennom lederskap. Jeg velger imidlertid å behandle dette nærmere under neste punkt. Tale er også en del av rollemodelleringen. Jeg velger imidlertid å behandle den nærmere under punkt seks da det kan tydeliggjøre samme sak.

Som rollemodeller er det interessant å se at informantene har ulike aspekter av dette. De beskriver et godt mellommenneskelig fellesskap i cellegruppene, men samtidig opplever flere av informantene at det er et vakuum i menigheten mellom det forventede livet og det virkelige livet de lever. Går vi noe dypere i materien finner vi at informantene fremhever at det er et arbeidsfellesskap mer enn et mellommenneskelig fellesskap. Oppdraget var så sterkt betont over lang tid, og sammen med klare teologiske føringer, ble dette en rolledannende norm fra lederskapet i menigheten.

Det fremstår som at flere av informantene etterlyser å få tettet vakuemet mellom den rollemodellering som var i menigheten og det livet de selv levde i hverdagen.

Det femte vi skal se på er om det finnes formelle eller uformelle kriterier for belønning og status i menigheten, og om dette er brukt for å fremme ønsket adferd. Informantene viser ikke til formelle belønningssystemer. Formell status viser de heller ikke til mer enn det å være ansatt som behandles i neste punkt.

Spørsmålet blir da om det foreligger uformelle kriterier for belønning og status? Ingen av informantene taler om belønning. Status blir derimot nevnt i forhold til hierarki og klassesdeling som er omtalt i kapittel 4. Denne klassesdelingen er knyttet opp mot synlige posisjoner i menigheten og hvem som fikk entre plattformen.

Schein knytter punkt nummer fem opp mot at dette systemet er brukt for å fremme ønsket adferd. Flere informanter trekker frem at dette var delvis satt i system ved mellom annet hvem som fikk sitte på første benk. Ingen av informantene trekker imidlertid frem at de anså dette som en villet handling for å oppnå et ønsket resultat. Hvilke resultat det faktisk skapte skal vi behandle senere.

Det sjette og siste punktet er hvilke kriterier som lå til grunn for rekruttering, seleksjon, forfremmelse, pensjonering og avskjedigelse.

Det ble sagt lite fra informantene om rekruttering, seleksjon og forfremmelse. Dag uttrykker i forhold til frivillig arbeid at om du var engasjert «var ledelsen ute etter deg». Einar viser kort til at rekruttering skjedde fra menigheten. En kan, uten så godt grunnlag, anta at det meste av rekruttering og seleksjon fant sted internt.

Når det gjelder avskjedigelse er det to av informantene som fremstiller mer eller mindre uformelle kriterier som konsekvens for arbeidsforhold. Informantene bruker ikke begrepet avskjedigelse som Schein bruker. Avskjedigelse er etter arbeidsmiljøloven § 15-14 en drastisk og umiddelbar konsekvens for arbeidsforholdet der en må fratre stillingen. Så langt informantene forklarer er det ikke oppsigelse fra virksomheten, men heller en endringsoppsigelse eller degradering innenfor samme arbeidsområde. Om dette er noe som lå innenfor eller utenfor leders styringsrett er ikke tema her. Spørsmålet er hvordan dette ble oppfattet og påvirket kulturen i menigheten.

Cecilie viser til at pastoren kunne degradere eller si opp folk. Videre sier hun at dette også berørte frivillige, og konkluderer med at «hadde jeg hatt et slikt forhold på jobben ... så hadde jeg sluttet». Einar viser også til eksempel der handlinger eller konfrontasjoner med Flåten

førte til trusler om å bli fratatt ansvar. De trekker frem hvert sitt eksempel som de kjente til. Virksomheten var stor så en må anta at for de fleste tilfeller foregikk det en normal saksprosess.

Når en skal se på følgene av kriterier for avskjedigelse etter Scheins sjettede punkt opp imot kulturen i virksomheten er Einars beskrivelse i denne sammenheng treffende når han sier at «det å konfrontere var en sånn stor, stor påkjenning at du valget å la være». Vi ser her en kultur der frykten for konsekvensene ved å konfrontere kunne få konsekvenser for det arbeidet en utførte i menigheten. Både Cecilie og Einars eksempel er fra folk som var ansatte, men Cecilie trekker også frem at dette var noe frivillige også kunne bli berørt av.

En ansatt kunne risikere konsekvenser bygget på mer eller mindre uformelle kriterier. Dette var også noe som berørte frivillig arbeidere i mer eller mindre grad. Motivasjon kunne her innebære mer eller mindre frykt for konsekvenser ved å foreta handlinger eller utsagn som ikke var i overensstemmelse med pastorens ønsker.

Etter Scheins seks punkter for motivasjon²²⁷ fremstår det i menigheten et sterkt og positivt engasjement som smittet og var kulturelt styrende. Cellegruppene oppfattes som gode og med mellommenneskelige relasjoner. Videre er det positivitet til oppdraget og, med noen unntak, positivitet overfor teologien.

Det som fremheves som negativt i forhold til kulturen er at oppdraget og teologien overstyrer den menneskelige dimensjonen. Dette skaper en skeivhet i menigheten som fører til et vakuum mellom den opplevde kulturen, det en føler forventes, og det faktisk levde livet for hvert enkelt medlem. Noe av dette kan muligens forklares med at når det oppstod utfordringer ble grepet strammet til fra pastorens side. Det ble begrenset rom for dialog og dette gav seg utslag i mellom annet en mer autoritær lederstil. Som vi har sett over var organisasjonen også bygger opp i et system som tillater denne lederstilen og, i alle fall et stykke på vei, beskytter den øverste lederen.

Teorien fremstiller at det er langt mer effektivt med forandringer i kulturuttrykkene enn det å tale for å skape forandring i kulturen.²²⁸ Etter det informantene forteller fremstår talen mer

²²⁷ Bang s. 79-83 og 144-148

²²⁸ Bang s. 144-145

sentral enn det teorien fremstiller. De uttalte ordene fremstår som tydelig kulturskapende i Levende Ord sammen med kulturuttrykkene.

5.1.4 Ledernes personlighetstrekk som kulturskaper

Når det gjelder topplederens eller toppledernes personlighetstrekk vil det ikke bli trukket direkte konklusjoner fra Levende Ord. Dette har for det første ikke vært hensikten og det er ikke stilt inngående spørsmål rundt temaet til informantene. Skulle dette vært tema måtte også pastor og pastorteamet intervjues.

Det som imidlertid er interessant er å se i hvilken grad informantene anser lederens, og eventuelt ledergruppens, personlighetstrekk som kulturskaper i menigheten. Selv om Kets de Vries og Miller tar utgangspunkt i dysfunksjonelle ledere,²²⁹ er det ikke om det forelå dysfunksjonaliteten som er sentralt i dette forskningsprosjektet. Det er ledernes kulturelle funksjon i menigheten som skal kartlegges.

Modellen som brukes er ifølge Kets de Vries og Miller særlig relevant for organisasjoner med sentral beslutningsfatning der mesteparten av makten sitter hos topplederen.²³⁰ Vi har tidligere sett at menigheter som Levende Ord og tilsvarende menigheter tilhører i denne gruppen.

Hypotese tre omhandler dysfunksjonalitet behandles derfor ikke. Hypotese fire sier at de tre foregående hypotesene ikke gjelder om alt er balansert i bedriften og behandles heller ikke.

Hypotese to omhandler toppledergruppes personligheter. Jo mer den ligner på hverandre, jo større fare er det for ubalanse. Personlighetene er ikke kartlagt, men her er det noe annet interessant. Sett fra de fleste informantenes synspunkt fremstår ledergruppen i menigheten som for lojal overfor pastoren og er ukritisk med på det Flåten gjør. De fremstår som en homogen gruppe med en lojalitetskultur. Ledergruppen oppleves derfor som så lojal overfor Flåten at det etter Kets de Vries og Millers teori²³¹ fremstår som en ubalansert ledergruppe basert på lederens beslutninger. Vi skal se videre på lederens påvirkning.

²²⁹ Bang s. 83-88

²³⁰ Bang s. 80

²³¹ Bang s. 83-84

Spørsmålet blir i hvilken grad oppfatter medlemmene at pastoren personlighet eller handlinger påvirker menighetens kultur, struktur og strategi?

Vi har tidligere sett at Flåten fremstår hos alle informantene som den klare premissleverandøren i menigheten. Han gis en sterk symbolverdi i menigheten og legger etter det føringer for menighetens drift. Når vi i tillegg legger til at det for de fleste informantene fremstår som en relativt homogen ledergruppe forsterker dette Flåtens posisjon ytterligere. Vi har imidlertid sett over at det fremkommer unntak fra dette inntrykket i forskningsmaterialet som viser til epoken etter år 2000.

I forhold til Scheins seks punkter²³² har vi allerede sett på handlinger som fremstår som sentrale. Flåten var en tydelig premissleverandør for teologien og oppdraget til menigheten. Han hadde fått visjonen og var tydelig på oppdraget.

Det er imidlertid en annen ting som er svært tydelig i forhold til personlighet. Det er flere av informantene som trekker frem Flåtens personlighet og karisma. Flåtens engasjement beskrives av Aud som drivkraften i menigheten. Aud sier at

«det hadde nok sikkert å si med at han hadde en sterk personlighet. Som gjør at [han] levde sterkt og engasjert. Han var jo høyt og lavt, over alt på en måte. [...] Det der at visjonære biten til Enevald hele tiden var på hugget. [...] Det var mye drivkraft hele tiden».

Videre trekker Aud frem at Flåten var flink til å se enkeltmennesker og at dette også var noe som preget menigheten.

Bernt viser til Flåtens hjerte som var «å følge Jesus og fullbyrde hans plan for det kallet Gud hadde lagt på hans hjerte. [...] En ting klarte han, og det var å brenne Guds Ord inn i veldig mange sitt hjerte». Bernt viser her til Flåtens evne til å formidle sitt budskap, sitt hjerte, over til andre, og hun knytter dette opp mot Flåtens personlige egenskaper.

Dag fremstiller også engasjementet og drivkraften som Flåten hadde som sentralt. Når han sammenligner det med andre sier han et Flåten «hadde mye større engasjement for det å ... vekkelse eller, ideen om det å vokse å bli stor». Han viser videre til alt som Flåten fikk satt i

²³² Bang s. 79-83

gang i løpet av kort tid og at det var «på en måte full guff og fult kjør uken gjennom, og. Spennende på en måte».

Fellesnevner for de tre informantene som spesielt trekker frem Flåtens påvirkning på bygging av menigheten viser at hans personlighet og personlige engasjement var sentralt og avgjørende for menigheten. Flåten var i stand til å videreformidle sin visjon og sitt engasjement på en måte som gjennomsyret menigheten. Hans personlige påvirkning på menigheten, og menighetens kultur, fremstår som svært sterk.

Når det gjelder den negative påvirkningen har vi sett på denne tidligere. Dette er noe som Cecilie og Einar fremhever i større grad, og som Flåten selv har vist til gjennom intervjuet i KS.

Lederens personlighet fremstår som sentralt i rolle som kulturbygger i menigheten. Etter Kets de Vies og Millers hypotese²³³ fremstår lederens personlighetstrekk som en sterk faktor i den kulturen som ble bygget i menigheten. Informantene bekrefter dermed denne hypotesen. Vi har også tidligere trukket frem Flåten som en klar premissleverandør for menighetens kultur.

Hypotesen til Kets de Vies og Miller viser også til et helt lederskap og vektlegger at det bør være en balanse i lederskapet der ulike personlige egenskaper kommer frem i kulturbyggingen.²³⁴ Som redegjort for over fremstår Flåten for informantene som premissleverandørene for kulturen i menigheten. Det trekkes frem mange positive sider og at disse fikk stort gjennomslag i menigheten. Som vi har sett får også noen negative konsekvenser gjennomslag i kulturen. Om en da følger Kets de Vies og Millers hypotese ville påvirkningen vært mer balansert med en bredere påvirkning av menighetskulturen gjennom at ulike personligheter og synspunkt får være avgjørende i kulturbyggingen. En ville da mulig unngått omfanget av ulike utfordringer som dukker opp. På den andre siden er det et spørsmål om en hadde fått de samme resultatene som den direkte påvirkningen Flåten hadde på kulturen i menigheten. Det er mulig det er noe av dette Flåten har i tanke når han i ettertid analyserer sin posisjon i menigheten:

²³³ Bang s. 83-84

²³⁴ Bang s. 83-84

«I pionerfasen trengtes en tydelig leder, med tydelige kommandoer og stort ansvar. Den rollen fungerte jeg godt i. Så når gjennombruddet var et faktum og vi hadde vokst oss store, fortsatte vi i samme spor.

Den største strategiske feilen jeg gjorde, var at jeg ikke sammen med de andre lederne søkte Gud og fikk råd fra mennesker i andre sammenhenger om hvordan vi kunne endre styringsmodellen vår slik at vi bedre kunne bære tyngden av arbeidet».²³⁵

5.1.5 Interaksjon mellom medlemmene i organisasjonen

Interaksjonen, eller samhandlingen, mellom menighetsmedlemmene er med på å fremme felles forståelse – det er noe som er felles delt mellom medlemmene.²³⁶ Bang vektlegger at kulturen styrer adferden ved handlingsmodeller som skaper integrering og reduserer angsten hos mennesker.²³⁷ Schein viser til det emosjonelle i gruppen som skaper handlingsmodeller som fremmer felles forståelse gjennom bekymring, angst, respons, handling og utladning.²³⁸ Pascal fremhever emosjonelle teknikker som brukes for å fremme felles kulturforståelse.²³⁹ Bedrifter bruker ydmykelse, usikkerhet, straff, belønning, ritualer og seremonier.

Vi konkluderte i teorigjennomgangen med at organisasjoner bruker emosjoner for å effektivisere felles adferd og handlingsmodeller hos individene. Spørsmålet blir dermed videre: Hvilke emosjonelle faktorer forekommer i menigheten for å fremme felles interaksjon mellom menighetsmedlemmene som kulturelt grunnlag? Ut fra teorien deler vi spørsmålet inn i tre hovedkategorier.

For det første er det spørsmål om bruk av bekymring, angst, ydmykelse, usikkerhet og straff.

Vi har tidligere sett at i ansettelsesforhold sier noen av informantene at det forekom kommunikasjon som inneholdt trusler om degradering eller endringsoppsigelse. I forhold til frivillig ansatte sier Cecilie at hun opplevde en ordbruk som kunne trykke folk ned. Vi har

²³⁵ Gjerlaug s. 22

²³⁶ Bang s. 90

²³⁷ Bang s. 90

²³⁸ Bang s. 90-91

²³⁹ Bang s. 105-106

tidligere sett at Einar har uttrykt at det å konfrontere var en så stor belastning at han unngikk det.

Bernt har fremhevet at i forhold til teologien følte han at han ikke nådde opp til kravene som ble stilt, og Einar forteller at noen av medlemmene fremstod som underkuet i forhold til de forventninger som lå i kulturen.

Spørsmålet blir om dette var en bevisst strategi for styring av menigheten? Teologien og de forventninger som lå i kulturen rundt det åndelige livet fremstår ikke som noe bevisste handlingsmønstre for å forme menighetskulturen gjennom å styre medlemmer gjennom ulik form for angst. Når det gjelder forhold som beskrives rundt språkbruk og reaksjoner for arbeidere er informantene noe sprikende. Det er imidlertid klart at noen av informantene opplevde at det ble kommunisert på en måte som var med på å styre kulturen om hvordan en forholdt seg til hverandre og ledelsen.

Det fremkommer ikke at det var en bevisst strategi for å styre hele menighetens kultur gjennom ulik form for frykt. Når det gjelder å styre menighetens ansatte, og eventuelt noen frivillige, kan det fremstå som at det utviklet seg en form for kontroll av kulturen. Dette har også Flåten erkjent forekom i sin siste fase i menigheten.

For det andre er det spørsmål om det foreligger felles ritualer, seremonier, respons, handling og utladning blant menighetsmedlemmene.²⁴⁰

Ritualer og seremonier i menigheten som informantene refererer til er først og fremst søndagsmøtene og cellegruppene. Søndagsmøtene inneholdt mye lovsang og forkynnelse, mens i cellegruppene var det vekt på å dele Guds Ord, vitnesbyrd og fellesskap.

Når informantene beskriver møtekulturen refererer de først og fremst til deres årsak til deltagelse i menigheten, samt deres første år i menigheten som er behandlet over. Vi skal her se deres historier i lys av kulturbygging i menigheten.

For Aud går bibelskole og menighet i ett. Hun beskriver ikke noe mer inngående fra møtene enn at det var positive opplevelser og godt å sitte ned med bibelundervisning.

²⁴⁰ Bang s. 90

Bernt er den som beskriver sin opplevelse av møtene på Levende Ord mest inngående. Han hadde en sterk Gudsopplevelse og fremhever lovsangen og beskriver den som «en kjempebølge som seilte gjennom hele rommet». Han opplevde ikke det samme hver gang, men er klar på at ulike former for Gudsopplevelser var vanlig for han. Videre fremhever han formidlingen som å «brenne Guds Ord» inn i hjertet.

Cecilie viser til atmosfæren og ekte glede på søndagsmøtene. Dag fremhever den rolige og avslappende atmosfæren i sitt første møte. Videre trekker Dag fram den enheten som han opplevde i menigheten og at forkynnelsen var sentrert rundt det sentrale i det kristne budskapet.

Einar utdypet ikke noe mer fra noe spesielle opplevelser, men sier generelt at den første tiden var «en fantastisk tid. Det var en veldig fantastisk tid».

Informantene har ulike beskrivelser av møtene, men på ulik måte viser de at søndagsmøtet var en tydelig kulturbyggende faktor i menigheten. Alle fikk samme påvirkning gjennom undervisningen og det var felles handlinger gjennom deltagelse i lovsang der en også fikk samlede opplevelser. Blanding av felles forkynnelsen og felles deltagelse i lovsang fremstår som sterkt kulturbyggende. Det ser vi også igjen i temaene som informantene tar opp der teologi er et av de sentrale temaene. Teologien ble formidlet både gjennom tale om sang. Søndagsmøtene fremstår som felles gjentakende ritualer og seremonier som forsterker opplevelsen av felles delte verdier.²⁴¹

Et tema som har vært fremme i media i forbindelse med trosmenigheter er påstander om at det foregår suggesjon i møtene. Det er bare Cecilie som tar opp temaet når hun beskriver hva som møtte henne på Levende Ord: «Det var ikke en påtvunget glede som var satt i scene eller en form for suggesjon, men det var oppriktig glede som de menneskene hadde». Ingen andre av informantene tar opp temaet eller nevner noe som trekker i retning av suggesjon.

Det andre møtet som fant sted i uken var cellegruppene. Vi har tidligere sett at alle informantene er positive til cellegruppene. Det som fremheves som kulturbyggende fra cellegruppene er fellesskapet.

²⁴¹ Bang s. 113

For det tredje er det spørsmålet om det forelå interaksjon mellom menighetsmedlemmene som reduserer felles angst. Det er Pascal som viser til teknikker med emosjonelle komponenter av ydmykelse, usikkerhet, straff og belønning som er brukt i amerikanske bedrifter for å gjøre sosialiseringprosessen mest mulig effektiv.²⁴²

Vi har ovenfor sett at det er noen komponenter i forhold til ansatte som kan dra i retning av at det etter hvert ble noen usunne forhold. Når Flåten også uttaler at han «strammet grepet» i stedet for å kommunisere med medarbeiderne og at dette kunne utarte seg som kontroll og manipulasjon ser vi at noen av faktorene som fremkaller angst kan foreligge.

Vi har tidligere sett at informantene har nevnt at det fantes utrygghet og usikkerhet blant menighetsmedlemmer. Ut fra informantene ser ikke dette ut til å være satt i system og det er ikke noe som tyder på at dette var en bevisst strategi for å fremme effektiv sosialisering og kulturbygging.

Cecilie viser til at interaksjon på grunnlag av usikkerhet mellom medlemmene økte i forhold til felles usikkerhet rundt de ulike hendelser i menigheten det siste året frem til sommeren 2006. Dette bygger på et annet grunnlag enn en strategi fra ledelsens side, og behandles ikke videre.

Interaksjon mellom medlemmene for å bygge en felles sterk kultur forekom først og fremst gjennom aktiv deltagelse i søndagsmøtet og menighetens cellegrupper. Dette fremstår som en bevisst strategi fra menighetsledelsens side. Interaksjon mellom pastor og ansatte / frivillige arbeidere utviklet seg etter hvert til å inneha en tendens av kontroll og manipulasjon. Det fremkommer ikke at det over tid foreligger tydelige indikasjoner på bevisst og systematisk bruk av tvangs- eller fryktmiddel for å skape en felles kultur i menigheten.

²⁴² Bang s. 105-106

5.2 *Hvordan fremstår kulturuttrykket i en menighet med en sterk karismatisk leder?*

Når kulturuttrykket skal kartlegges bruker vi teoriene om menighetens styrke og funksjonalitet, samt om det forelå avhengighet, og eventuelt grad av avhengighet.

5.2.1 **Menighetskulturens styrke**

Når det gjelder menighetskulturens styrke har vi sett at til mer enhetlig kultur er, eller fremstår, i en organisasjon, jo større er organisasjonens styrke.²⁴³ Styrken ligger i at kulturen har en bred oppslutning med en stor lojalitet. Styrken i menighetskulturen er et spørsmål om hvor samstemt menighetens medlemmer er om de felles verdier, normer og virkelighetsoppfatning som eksisterer i menigheten.

En sterk kultur er grunnleggende positiv. Alle bedrifter, organisasjoner og menigheter ønsker en sterk kultur med felles referanserammer til verdier, normer og virkelighetsoppfatning.²⁴⁴ Det skaper forutsigbarhet, samhold, lojalitet og effektivisering av oppdraget.

Det første vi skal se på er menighetens kulturelle styrke. Det deles opp i før og etter år 2000.

Vi har ovenfor sett den positivitet og det engasjement som fremstod i menighetens før år 2000. Det var en stor vekst både i antall medlemmer og i virksomhetens omfang. Flåten fremstår for medlemmene som den klare lederen. Alle informantene omtaler denne tiden med positivt fortegn. Dag uttrykker at han innen trosbevegelsen og i Levende Ord fant «samme ånd, samme budskap og samme tanke. Det var en veldig sånn enhet». Aud viser til menighetens veldige utvikling og konkludere med at «ting fløt [av seg] selv». Bernt ser tilbake, beskriver tiden som fantastisk, og sier at «det er en slik menighet jeg lengter etter». Cecilie beskriver tiden som trygg, med «åpen kommunikasjon mellom medlemmene som var der», og at det som folk «snakket om, det levde de etter».

Informantene beskriver denne tiden med positivt fortegn. Det er ikke uttrykk for konflikter mellom normer, verdier og virkelighetsoppfatninger og forutsigbarhet, samhold, lojalitet og effektiviteten fremstår som svært tydelig.

²⁴³ Bang s. 117-118

²⁴⁴ Bang s. 46-54

Informantene beskriver menighetens første epoke med en tilnærmet ensartet kultur som fremstår som svært sterk.

Når det gjelder tiden etter år 2000 har Cecilie noen resonnement som treffende oppsummerer budskapet til de tre andre informantene som også opplevde denne tiden. Hun sier at «de som ikke kjente til den interne virksomheten skjønnte ikke hva som skjedde». Hun deler videre menigheten opp i de som viste om hva som foregikk og ikke, og viser til at «det var mange som ikke skjønnte [hva som foregikk] før [...] oppvaskmøtet som skulle komme».

Oppvaskmøtet hun refererer til var i 2006. Hun fortsetter med at det oppstod et tydeligere skille i menigheten av de som hun beskriver som de som var for og mot Flåten. Hun gir her uttrykk for at saken var blitt personifisert.

Dag beskriver et skille der noen «holdt entusiasmen hele veien», [...] «mens andre ble nok trøtte». Einar vektlegger mer de personlige konfliktene som folk etter hvert opplevde på grunnlag av at den menneskelige dimensjonen ikke ble nok ivaretatt.

Felles for Cecilie og Dag sin beskrivelse er at de tegner et tydelig skille i kulturen. Den ensartede kulturen som fremstod i menighetens første tid begynte nå å sprike. Det beskrives at en del fortsatte i samme spor som tidligere. Av de som ble mer resignert fremkommer det tre grunnlag. Det var tretthet, de som viste hva som foregikk i organisasjonen og de som opplevde at den menneskelige dimensjonen ikke ble ivaretatt. Dette fremstår ikke som enten eller, men kan nok heller være sammenfallende virkninger. Det vil heller ikke si at de personene som det ble oppfattet at fortsatte som før ikke kjente på resignasjon, tretthet eller mangel på ivaretagelse av den menneskelige dimensjonen.

Oppe i dette har informantene ulik beskrivelse av samholdet i menigheten. Cecilie beskriver at menighetsmedlemmene hadde et bra forhold seg imellom. Dag viser ikke til noe spesielle utfordringer menighetsmedlemmene imellom. Det gjør heller ikke Einar utover påstanden at det ikke fantes dypere relasjoner. Det fremstår som at den økende uro i organisasjonen ikke fikk store konsekvenser for de personlige kontaktene innad i menigheten.

Kulturens styrke fremstår som svært sterk i menighetens første fase. Dette samstemmer med Steinhovdens funn.²⁴⁵ Denne sterke kulturen vedvarer også inn i andre fase, men ser ut til å bli stadig mer svekket da det oppstår ulike fraksjoner i menigheten. Det fremstår som flere

²⁴⁵ Steinhovden s. 26-27

opplevde at det var ting i menighetskulturen som etter hvert ikke samstemte med deres egne verdier, normer og virkelighetsoppfatning. For flere av medlemmene ble det en distanse mellom deres egen kultur og menighetens kultur. Det oppstod et vakuum som vi tidligere har sett. Kulturen var ikke like sterk lenger.

I forlengelsen av den sterke kulturen viser Janis til at en av farene er at det kan oppstå gruppetenkning i ledelse og organisasjon.²⁴⁶ Dette er det ikke forsket på her, men er et interessant spørsmål i forhold til å ha en sterk karismatisk leder som jeg håper noen andre ser som interessant nok til å forske på innen menighetssammenheng.

5.2.2 Menighetens funksjonalitet

Organisasjonens funksjonalitet er et spørsmål om hvor god eller effektiv innholdet i menighetens kultur er.²⁴⁷ Det er et spørsmål om hvilken retning menigheten er på vei, og hvor effektivt den oppfyller sitt oppdrag eller sin hensikt. Om de som legger premisser for kulturen i menigheten har fantasier eller forestillinger som ikke er virkelighetsnære, kan dette etter hvert gjennomsyre hele menigheten. Menighetens kultur blir dermed dysfunksjonell.

Av de tre kategoriene Bang deler funksjonaliteten inn i skal vi, som redegjort i teorikapittelet, se på avhengighet som funksjonalitet i menigheten. Pastoren ved Levende Ord passer til teoriens forutsetning om sterk avhengighet ved at han var karismatisk og den som ledet organisasjonen.²⁴⁸

Vi skal først se på om, og eventuelt i hvilken grad, det forelå en avhengighetskultur og deretter virkningen av den kulturen som forelå.

5.2.2.1 Var det en avhengighetskultur til lederen i Levende Ord?

Den første indikatoren på avhengighet er om menighetsmedlemmene anså seg selv som opprettholdt av pastoren ved materielle verdier, åndelig næring eller beskyttelse.²⁴⁹ Av materielle verdier som fremheves er det å gi penger til andre og be om hus. Dette knyttet ikke

²⁴⁶ Bang s. 117-122

²⁴⁷ Bang s. 122-123

²⁴⁸ Bang s. 123-124

²⁴⁹ Bang s. 123-124

informantene direkte til lederen i noen annen form enn undervisning. Ingen av informantene fremhever at de er avhengig av pastoren for materielle verdier.

Avhengighet av åndelig næring er her et flerfoldig begrep. Danbolt definerer det åndelige med «å søke det hellige», men presiserer at «forholdet mellom religiøsitet og åndelighet kan forstås på flere måter».²⁵⁰ I sammenhenger som Levende Ord blir begrepet åndelig ofte brukt om å leve et liv ut fra sin ånd eller ut fra ulike kulturelle premisser.²⁵¹ Uansett hvordan en definere begrepene berører det åndelige livet menneskets inder liv som søker det hellige eller noe utenfor seg selv. Spørsmålet blir da om menighetsmedlemmene anså seg avhengig av åndelig næring fra pastoren til sitt indre liv?

Det er ingen tvil om at alle informantene opplevde at de fikk åndelig næring gjennom deltagelse i menigheten ved sine beretninger om hvorfor de ble medlemmer i Levende Ord. Spørsmålet blir derfor om avhengighetsforholdet.

Ingen av informantene uttrykker at de var sterkt knyttet til pastoren som person for å få åndelig næring. Deres beskrivelse av de første årene i menigheten viser imidlertid at Flåten hadde en sterk påvirkning i forhold til den visjonære retningen til menigheten og medlemmene som arbeidet for visjonen. Dette innebærer også noe grad teologien.

Når det gjelder inntrykket generelt i menigheten fremhever Cecilie i forbindelse med forkynning at Flåten «var opphøyd i [...] forståelse og tanker» hos en del. Bernt og Einar har selv opplevd, eller vet om andre som har opplevd, at deler av forkynnelsen fremlegges slik at en ikke klarte å leve opp til det som ble oppfattet som standarden. En ser her en tilknytning til budskapet Flåten formidlet selv om det ikke fremstår at de var knyttet direkte til personen Flåten. Om en også trekker inn tidligere drøftelse om Flåtens symbolverdi som leder og apostel for menigheten fremstår totalbildet som at noen i menigheten hadde mer eller mindre personlig tilknytning når det gjaldt åndelig næring.

Om lederen fremstår som medlemmenes beskytter er også drøftet i masteroppgaven til Steinhovden.²⁵² Her vises det til en teologi der lederen, her Flåten, er beskytteren i menigheten. Om en går ut av menigheten mot lederens vilje kan en gå ut av beskyttelsen og

²⁵⁰ Danbolt m fl. s. 29

²⁵¹ Ekman (1995) s. 95-100

²⁵² Steinhovden s. 84-107

ulike konsekvenser kan ramme en. Det fremkommer ikke noe konkret om dette i materialet fra informantene.

Det andre er spørsmål om medlemmene vart umyndiggjort som umodne, uvitende og lav evne til å bidra.²⁵³ Arbeidet var stort og som Dag uttrykker var det å kunne finne sin plass å bidra noe positivt i menigheten. Mange hadde frivillig arbeid og fikk ansvar. Dette fremstår ikke som problematisk.

Det tredje spørsmålet er om lederen for menigheten fremstår som den «Store Far» eller «Kongen i huset»²⁵⁴. Flåtens posisjon i menigheten er tidligere beskrevet og det er konkludert med at han var premissleverandøren. Slik som informantene fremstiller Flåten som leder kan han sees på som den ene lederen på toppen selv om Aud vegrer seg for å bruke ordet «konge».

Det fremstår som at menigheten hadde et avhengighetsforhold i forhold til å motta den åndelige næringen fra pastoren. Styrken på dette kan variere. Beskyttelse er ikke sentralt hos informantene, men ut fra tidligere forskning foreligger tegn på dette var en relevant problemstilling blant medlemmene. Selv om ingen av informantene bruker begrepene den «Store Far» eller «Kongen i menigheten» fremstilles Flåtens posisjon i så klare uttalelser som den ene leder at begrepene er tilnærmet riktige.

Menighetsmedlemmene fremstår å ha hatt et avhengighetsforhold til pastoren. Graden av avhengighet fremstår som svært varierende blant de ulike medlemmene.

5.2.2.2 Følgene av en avhengighetskultur

Teorien sier at en avhengighetskultur kan ha både sine fordeler og ulemper.²⁵⁵ Fordelene er arbeidsøkonomisk effektivitet og lojalitet. Faren er blind etterfølgelse. Vi må se om dette forelå i menigheten.

Den arbeidsøkonomiske effektiviteten og lojaliteten sees i forhold til om menighetens arbeid var målrettet og effektivt med fokus på strategier og oppdrag. Arbeidsfellesskapet rundt målet om å fullføre oppdraget er tidligere drøftet. Dag sine ord kan oppsummere det informantene

²⁵³ Bang s. 124

²⁵⁴ Bang s. 124

²⁵⁵ Bang s. 124

sa om den arbeidsøkonomiske effektiviteten når han sier at det var «orden og disiplin når ting gikk fort, og det var effektivt arbeid, organisering av menigheten var effektiv». Menigheten hadde en høy grad av arbeidsøkonomisk effektivitet.

Spørsmålet blir dermed om den arbeidsøkonomiske effektiviteten medførte, eller var på grunn av, blind etterfølgelse av lederen. Vi har over sett at det var en sterk kultur i Levende Ord der lederens rolle var svært fremtredende. Han hadde dermed stor påvirkning på kulturen i menigheten. Når det gjelder ledelsen fremstår de for informantene med stor lojalitet til Flåten. Dette er med på å styrke hans posisjon som leder. Avhengighet til lederen fremstår også som noe fremtredende i menigheten, men med varierende styrke.

Det fremstår som store deler av menigheten hadde en sterk lojalitet til og fulgte etter Flåten som leder i menighetens første periode uten at det kan karakteriseres som blind etterfølgelse. I menighetens andre periode er dette bildet mer fragmentert som redegjort for over.

Følgene av den avhengighetskultur som var i menigheten var arbeidsøkonomisk effektivitet med stor lojalitet overfor lederen uten at en kan si at det forelå blind etterfølgelse.

5.2.3 Oppsummering av kulturuttrykk og funksjonalitet i menigheten

Det sentrale spørsmålet var om kulturens styrke og om dens funksjonalitet. Vi har sett at kulturen var sterk. Når det gjelder funksjonaliteten er det et spørsmål om hvilken vei kulturen fører menigheten. Lederen har hatt stor innflytelse på kulturen. Etter hvert ble lederens innflytelse svekket i deler av menigheten og det fremstår som to faksjoner. Kulturen fremstår for informantene som nokså funksjonell i den første tiden. Etter hvert ser vi at kulturen som utviklet seg vart mindre og mindre funksjonell, og ledet frem til bruddet i 2006.

5.3 Hvilke følger får kulturen for medlemmene i en menighet med en sterk karismatisk leder?

Hofstede deler menneskets mentale prosesser inn i universell, kollektivt og individuelt nivå.²⁵⁶ Keltman ser på hvordan de mentale mønstrene som vi har fått fra omgivelsene endres hos mennesker gjennom føyelighet, identifisering og internalisering.²⁵⁷ Vi skal se disse to teoriene i sammenheng, men begynner med Keltman.

5.3.1 Den sosiale påvirkningens endring av adferdsmønstre og verdisystemer

Kelman deler den sosiale påvirkningen inn i føyelighet, identifisering og internalisering.²⁵⁸ Spørsmålet er hvor dype og permanente er de forandringene som foregår i et menneskes liv i møte med en menighet med en sterk karismatisk leder? Som vi har sett tidligere vil graden av påvirkningen være avgjørende for hvordan det enkelte individ forholder seg til påvirkningen. Spørsmålet som må stilles er da hvor stor og dyp påvirkning tillot informantene at menighetskulturen fikk i livene dere.

Alle informantene har i sine fortellinger om deres valg om å delta i menigheten uttrykt noen mer grunnleggende verdier enn føyelighet. Det var ikke bare for å oppnå en eller annen form for belønning eller unngå straff. Deltagelsen satt dypere enn føyelighet.

Det å skille mellom identifisering og internalisering trenger ikke være et enten eller. Det grunnleggende skillet er om en i ettertid lever med de samme verdier, normer og virkelighetsoppfatning eller ikke.

Aud har allerede internalisert den grunnleggende kulturen fra trosmenighetene og opplever ingen konflikter. Menighetens kultur stemmer overens med hennes eksisterende kultur. Kulturen var internalisert fra før.

Bernt sin fortelling om en sterk åndelig opplevelse forteller om en rask internalisering av det åndelige livet i menigheten. Han er ikke så konkret i forhold til det praktiske menighetslivet,

²⁵⁶ Bang s. 47

²⁵⁷ Bang s. 106-108

²⁵⁸ Bang s. 106-108

men hans uttalelse om at «det er en slik menighet jeg lengter etter» mange år etter deltagelsen viser at også dette er internalisert hos han.

Cecilie sin beslutning om deltagelse i menigheten fremstilles som en identifisering med den kultur som eksisterte i menigheten. Etter hvert fremstår det som at mye av menighetskulturen i menigheten vart internalisert for Cecilie, med visse unntak. Slik som hun beskriver sin uenighet med ulike deler av hvordan menigheten ble ledet fremstår dette i beste fall som føyelighet. På noen områder føyde hun seg ikke.

Dag sin deltagelse fremstår hovedsakelig som identifisering av menighetskulturen og arbeidet han deltar i. Han stiller imidlertid etter hvert spørsmål ved en del av kulturen. Deltagelsen i menigheten fremstår etter hvert delt mellom identifisering, føyelighet og kritisk til forhold som han anser som feil.

Einar sin fremstilling viser en eksisterende internalisering i forhold til kultur ved opptak i menigheten. Einar beskriver etter hvert at han tok avstand fra ulike ting som han så som gikk på tvers av hans verdier, normer og virkelighetsoppfatning. Han anså det etter hvert så belastende å konfrontere at hans forhold til menighetskulturen går fra internalisering til føyelighet for flere deler av det kulturelle uttrykket.

5.3.2 Tre nivåer av mental programmering

I en menighetssammenheng møter våre verdier, normer og virkelighetsoppfatning, som er sammensatt av Hofstedes alle tre nivåer,²⁵⁹ det kollektive uttrykket i menigheten. Menneskets mentale program, som er bygget på tidligere verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som bruke en til å orientere seg i menighetens kollektive system.²⁶⁰ Hofstede mener at verdiene er det mest grunnleggende som mennesker bruker for å orientere seg etter.²⁶¹ Definisjon på verdier i dette forskningsprosjektet var: Foretrukne tanker, idealer, mål, prioriteringer og handlinger som vedvarer over tid og er styrende for mennesket eller organisasjonens retning og mål. Når verdiene også knyttes mot noe så grunnleggende som å skille mellom godt og ondt, gi veiledning i valgsituasjoner, gi motivasjon og opprettholder selvaktelsen,²⁶² blir

²⁵⁹ Bang s. 47

²⁶⁰ Bang s. 47

²⁶¹ Bang s. 50

²⁶² Bang s. 50

verdiene grunnleggende for den tryggheten som individet opplever i menigheten og ellers i livet.

Religionspsykologien fremstilles menneskets tilknytningssystem til omverden i voksen alder som en del av individets personlighetsutviklet fra en var barn.²⁶³ Om dette blir utfordret eller satt under press er det dyptgående personlige forhold som rokkes ved i et individs personlighet. Menighetsfellesskap handler om relasjoner og dypere eksistensielle spørsmål. Spørsmålet blir da hva gjør disse verdikonfliktene med mennesker i menigheten?

Vi skal nå se hva deltagelse i menigheten har gjort med våre informanter, og om mulig finne noen forklaringer.

5.3.2.1 Aud

Aud opplever ingen personlige utfordringer eller konflikter i ettertid av sin tid i Levende Ord. Selv om hun opplevde at hun var «mettet» etter sin deltagelse i menigheten har hun bare positive ting å si. Hun fikk med seg mye god undervisning som bygde hennes trosliv, samt mange gode mellommenneskelige relasjoner.

Aud hadde en allerede internalisering av den kulturen som hun møtte på Levende Ord. Det oppstod ikke noen konflikter mellom hennes verdisystem, normsystem og den virkelighetsoppfatning som hun møtte på Levende Ord. Aud ble ikke utfordret i forhold til eksisterende kulturelle oppfatning. Vi finner ikke noen sterke virkninger verken av positiv eller negativ art hos Aud.

5.3.2.2 Bernt

Bernt beskriver sin tid i menigheten som et godt og solid teologisk grunnlag og at tiden i Levende Ord kanskje har betydd alt for resten av livet. Han viser først og fremst til teologien. Han savner undervisningen og menigheten og ønsker at han kunne vært deltager i en tilsvarende menighet. Teologien og menighetslivet er tydelig internalisert hos Bernt. Dette fremstår ikke som konfliktfylt.

²⁶³ Danbolt m fl. s. 113-119

Midt i alt det Bernt beskriver som veldig bra, er det en ting han trekker frem som en utfordring og som har tatt tid å bearbeide. Det er formidlingen av forkynnelsen som han opplevde inneholdt «litt mye krav» om å «klatre opp til Gud». Dette har vi tidligere beskrevet som et vakuum mellom det forventede livet og det levde livet. Bernt hadde, gjennom formidlingen av budskapet i menigheten, forventninger til seg selv som han opplevde å ikke klare å leve opp til. Det oppstod et avvik mellom de normforventning Bernt stiller til seg selv og det han opplever å leve. Normer gir mellom annet motivasjon og opprettholder selvaktelsen.²⁶⁴ Vi finner her en usikkerhet hos Bernt i forhold til grunnleggende verdier som motivasjon og selvaktelse. Det at han har brukt lang tid å bearbeide dette viser at denne delen av forkynnelsen også har blitt internalisert i hans personlighet.

Bernt sin deltagelse i menigheten har ført til en internalisering av svært mye som han anser som livsnødvendig og godt for resten av livet. Han har også fått med en internalisering av krav og det å bli god nok for Gud som ble en del av personligheten. Det å være under innflytelse av en sterk karismatisk leder har ført til en tydelig internalisering av både det Bernt anser som positivt og negativt.

5.3.2.3 Cecilie

Cecilie trekker først og fremst frem sin personlige vekst og stabilitet i livet som et resultat av sin deltagelse i Levende Ord. Hun ser ikke noe galt i teologien og fremhever tydelig de gode mellommenneskelige forholdene i menigheten. Det hun tidligere opplevde av tungsinn og lav selvtillit ble forandret og hun ble en åpen person med selvtillit. Tidligere sår i sjelen ble leget. Også det som opplevdes som negativt i menigheten har hun brukt til noe positivt gjennom å kunne tilgi og så gå videre.

Hun presiserer at de personlig forandringer som fant sted på Levende Ord har vedvart i ettertid. Dette viser at det har funnet sted en internalisering i hennes liv.

Vi har tidligere sett at Cecilie også har trukket frem negative sider av kulturen i menigheten. Dette er sider som hun ikke identifiserer seg med, og det fremstår også at hun i liten grad er

²⁶⁴ Bang s. 51-52 og 79-83

føyelig overfor disse sidene. Dette forsterker det hun forteller om sin personlige utvikling i menigheten med å ta selvstendige valg.

Cecilie fremstår som at hun stod for sine verdier ved at hun tok avstand fra hendelser som hun opplevde som krenkende. Selv om noen av hendelsene fremstår som frustrerende for Cecilie har hun ikke gått på kompromiss med sine grunnleggende verdier, normer og virkelighetsoppfatning. Dette ser ut til å ha hjulpet henne med å bevare tryggheten og selvaktelsen både i livet og i menighetssammenheng.

For Cecilie har det å være i en menighet med en sterk karismatisk leder ført til en sterk internalisering av positive sider av kulturen.

5.3.2.4 Dag

Dag trekker frem de personlige Bibelske erfaringer på Levende Ord som en i ettertid kan få brukt for. Han viser også til frimodighet i å lede mennesker som en positiv opplevelse for ettertiden.

Dag tar under intervjuet generell avstand fra lederstil og med noe av teologien ved Levende Ord. Når han skal beskrive hva dette har gjort med han i ettertid tar han et oppgjør med den nåværende karismatiske bevegelsen. Han var ikke negativ til karismatikken som for eksempel Aril Edvardsen stod for, men viser til utviklingen og sier at jeg

«avviser helt trosbevegelsen, jeg avviser helt karismatikken fordi at det er ikke et system lenger. Det er pengemakten som ... Det er en elite av predikanter og apostler som styrer dette systemet. Akkurat som paven styrer sitt pavedømme rundt om i verden med kardinaler her og store katedraler der, så er det et stort system i trosbevegelsen og. Det er et gedigent system som ingen har kontroll over lenger. Det bare lever sitt eget liv».

Dag var skeptisk til trosbevegelsen og deler av teologien før han gikk inn i Levende Ord. Under sin deltagelse i menigheten finner det sted en utvikling der Dag mer eller mindre identifiserer seg med menighetens kultur, men med forbehold. Når han i ettertid tar avstand fra hele bevegelsen og karismatikken trekker han dette lenger enn han gjorde før han ble en del av menigheten. Spørsmålet er hvorfor dette skjer?

Ser vi på Dag sin forklaring trekker han frem noe grunnleggende om sine verdier som ikke samstemmer med det han etter hvert opplevde i Levende Ord. Han trekker spesielt frem hva han anser som akseptabel ledelse av menighet og neglisjering av den menneskelige dimensjonen. Videre er det tydelig at den virkelighetsoppfatning som Dag fant innen Levende Ord, og i trosbevegelsen, etter hvert ikke stemte overens med hans egen virkelighetsoppfatning. Han stilte spørsmål med ulike ting i menigheten og fant at det var store avvik i forhold til hans kulturelle referanser.

Dag sin deltagelse i en menighet med en sterk karismatisk leder har tydeliggjort kulturelle forskjeller som han ikke kan stå inne for. Han har dermed tatt avstand fra trosbevegelsen og de karismatiske menighetene.

5.3.2.5 Einar

Einar beskriver både fysiske og psykiske virkninger som konsekvensen av sin deltagelse i menigheten.

Teologi er et grunnlag som Einar trekker frem. Han beskriver teologien som så internalisert i sin personlighet at han slet med dette i flere år. Han presiserer imidlertid at det er først og fremst mangel på hensyn til den menneskelige dimensjonen som var problemet. Teologien tok ikke nok hensyn til den menneskelige siden.

Einars forhold til lederskap i menigheten har han beskrevet som ødeleggende både for troen og for helsen. Han er ferdig med store menigheter der lederne blir små guruer. Han vil være en del av et mindre fellesskap der en er i stand til å ta vare på hverandre.

Både Gudsrelasjonen og relasjonen til andre mennesker ble skadet gjennom deltagelse i menigheten. Han har slitt med å få tilliten tilbake til Gud, og det å finne ut av hvor en står i sitt forhold til Gud. Dette har tatt Einar mange år. Veien tilbake til Guds farshjerte har vært svært lang.

Spørsmålet er hvordan kunne Einars deltagelse i menigheten få så store konsekvenser? Dette er et flerfoldig spørsmål, men ikke helt ukjent for folk som arbeider i problematiske forhold over lengre tid. Vi kan ikke ta opp ulike sider her, og det er heller ikke forsket på denne delen i dette forskningsprosjektet. Torkelsen har imidlertid en god fremstilling av ulike

konsekvenser for kirkelige medarbeidere som kan anbefales i så måte.²⁶⁵ Vi skal, som med de andre informantene, se dette i lys av organisasjonsteori og kulturbegrepet.

Når Einar skal beskrive konsekvensen i ettertid starter han med «det som begynte så bra...». Deretter fremstiller Einar at han over lang tid har gått på akkord med seg selv. Det å ikke være ærlig om migrene på grunn av frykt, ikke orke å si ifra om forhold som ikke var bra på grunn av konsekvensene og andre forhold som sliter på en fysisk og psykisk gjorde Einar utslitt. Einar trekker også frem gapet mellom den menneskelige dimensjonen og det livet som forventes å leve.

Einar hadde internalisert menighetskulturen og beskriver at den første tiden i menigheten var helt fantastisk. Einars verdier, normer og virkelighetsoppfatning er i samsvar med den opplevde kulturen i menigheten. Som Einar har beskrevet var det en utvikling som førte til en kulturell kollisjon mellom hans kultur og menighetskulturen. Vi skal se nærmere på de ulike kulturelle dimensjonene.

Verdikollisjonen kommer til uttrykk hos Einar på flere felt. Det å skille på rett og galt er en grunnleggende verdi. Hva er akseptabel fremtreden fra andre og når går de over streken? Valgsituasjonene ble etter hvert mange for Einar. Hva skulle han tåle av det som han anså som overtramp? Verdier til Einar ble i så sterk grad utfordret, og over så lang tid, at det gikk ut over den grunnleggende selvaktelsen og slik også selvbildet, gudsbildet og forholdet til andre.

Normkollisjonene fremstår når uttalte og uuttalte forventninger kolliderer. Einar har fortalt om forventninger som ligger i organisasjonen. En av forventningene var arbeidspress. Han tar ansvar for selv å ha arbeidet for mye i virksomheten som ansatt og frivillig. En annen norm er forventning til lojalitet. Han opplevde at det kunne bli sanksjoner om det var noe som ble ansett som illojalt.

Virkelighetsoppfatningen til Einar ble utfordret gjennom at verdier og normer i menigheten ikke lenger stemte overens med Einars verdier og normer.

Så lenge det er mindre avvik mellom det individuelle og det kollektive oppstår det normalt ikke større komplikasjoner. For Einar sin del vart dette avviket etter hvert stort i omfang og

²⁶⁵ Torkelsen s. 1-292

det var vedvarende over tid. Einar har tidligere fremstilt at det var et vakuum mellom det menneskelige og den teologien som forkyntes i menigheten. Det fremstår her som større avvik på flere områder. Når det da i tillegg oppleves at det ikke var rom for å uttrykke, eller ha avvikende verdier, ble de kollektive verdiene så dominerende at avvikene fører til slitasje. Einar stod i de ulike vakuumene over tid. Det førte til utslitthet og de fysiske og psykiske konsekvenser Einar har beskrevet.

6 Funn og konklusjon

Konklusjonene vil bli fremstilt tredelt. Først skal det gjøres en presentasjon av funn. Deretter vil de funnene som er gjort være grunnlag for generalisering om hvordan en sterk karismatisk leder får innvirkning på menighetsmedlemmene. Så til slutt konklusjon på problemstillingen.

Presentasjon av funn vil bygge på delproblemstillingene

1. Hva er dannende for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder?
2. Hvordan fremstår kulturuttrykket i en menighet med en sterk karismatisk leder?
3. Hvilke følger får kulturen for medlemmene i en menighet med en sterk karismatisk leder?

6.1 Oppsummering og presentasjon av funn i *Levende Ord*

6.1.1 Hva er dannende for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder?

Flåten som var lederen i *Levende Ord* frem til 2006 fremstår som en sterk karismatisk leder når det gjaldt personlighet og karismatikk. I tillegg hadde han teologisk utdanning²⁶⁶ og var visjonsbærer.²⁶⁷ Teorien er uenig om lederen kan ha stor innflytelse på organisasjonen eller om kulturen utvikles i blant organisasjonens medlemmer.²⁶⁸ Flåten har en sterk tro på at lederen kan danne og til dels også styre kulturen i en menighet. Informantene bekrefter også at Flåtens posisjon i menigheten som kulturskaper var svært sentral.

Ledelsen i *Levende Ord* er ikke så sentral som kulturskaperne for informantene. Det er Flåten som er fremtredende. Ledelsen blir i store deler av Flåtens tid i *Levende Ord* oppfattet som lojal overfor sin leder. Den lojaliteten som lederskapet viser overfor sin leder fremstår som en forsterkende funksjon for Flåtens rolle som kulturskaper og kulturbygger i menigheten.

Interaktivitet mellom medlemmene fremheves som positivt i menigheten. Den tillegges imidlertid ikke noe vekt av informantene som kulturbyggende i den forstand at det er med å skape den kollektive kulturen i menigheten. Det som derimot var skapende for kultur ved

²⁶⁶ Bryne s. 25

²⁶⁷ Steinhovden s. 54

²⁶⁸ Bang s. 76-91

interaktivitet mellom medlemmer er regelmessige felles samlinger som søndagsmøter og cellegrupper. Søndagsmøtene var hovedmøtet der hovedtyngden av kulturformidlingen foregikk gjennom forkynnelse og felles deltagelse fra medlemmenes side.

Flåten fremstår etter dette som hovedpremissleverandør for kulturen i menigheten.

6.1.2 Hvordan fremstår kulturuttrykket i en menighet med en sterk karismatisk leder?

6.1.2.1 De positive følgene for kulturen i Levende Ord

Kulturen i Levende Ord fremstilles som sterk. Med en sterk kultur kan en formidle og forme det som skjer i menigheten. Kombinasjonen av en sterk kultur og en tydelig leder gir klare og tydelige premisser. Alle i menigheten visste eller hadde en klar formening om hva kulturen innebar og hvilke rammer kulturen satte. Dette medførte god organisering og effektiv gjennomføring av oppdraget. Flåten formidlet et stort engasjement som smittet på hele menigheten.

Den sterke kulturen fremheves som svært positiv i menighetens første tid. Den sterke kulturen skapet en internalisering, eller identifisering, som fremheves som positivt.

Cellegruppene fremheves som positive fellesskap. Selv om de ikke var premissleverandører for kulturen i hele menigheten fremstår de som kulturelle oaser for medlemmene. Det kan fremstå som at hver cellegruppe hadde sin egen lille subkultur innenfor det store fellesskapet.

6.1.2.2 utfordringer med kulturen i Levende Ord

Organisering av menigheten med en så tydelig leder med mye makt formidler både det positive og det negative. Når lederskapet ikke er så fremtredende for medlemmene fører dette til at lederens personlighet og valg får stor påvirkning i hele organisasjonen. Når dette er positive sider skaper det styrke, men ved negative sider blir konsekvensene tilsvarende svært fremtredende og negative. Det er også stor fare for at kulturen blir for ensartet.

Det som samlet fremstår som den største utfordringen er det vi har beskrevet som et vakuum. Vakuomet er en distanse mellom den menneskelige hverdagen og den kulturen som en

opplever som rådende i menigheten. Dette vakuemet fremstilles med grunnlag i ulike faktorer.

Teologi fremstår som en faktor. Selv om noen sider av teologien trekkes frem som mindre gunstige er det først og fremst det som mangler ved formidling av teologien som er sentralt. Det er gapet mellom den menneskelige siden og det som forkynnes som flere informanter trekker frem som mangelfullt.

Oppdraget blir for sentralt og går på bekostning av den menneskelige dimensjonen. Det store fokuset på oppdraget omfatter et stort engasjement og oppfattes over tid som en belastning.

Hierarkiet, eller klassedeling, var en utfordring som flere informanter trakk frem. Dette fremstilles med at det var avstand mellom de vanlige menighetsmedlemmene, de som hadde posisjoner i menigheten og ledelsen.

Kulturen i menigheten med verdiene, normene og virkelighetsoppfatningen avvek frem mot 2006 mer eller mindre fra medlemmenes verdier, normer og virkelighetsoppfatning. Her trekker informantene frem lederens, og eventuelt ledernes, håndtering av ulike situasjoner i menigheten i denne perioden. For en del medlemmer skapte dette et så stort avvik at det oppstod et vakuum, et tomrom. Verdier fremstilles som så grunnleggende for mennesker at det å leve med et større avvik med sin egen overbevisning over tid påvirker personen i stor grad. Dette går på selvbildet, gudsrelasjon og relasjon til andre.

6.1.3 Hvilke følger får kulturen for medlemmer i en menighet med en sterk karismatisk leder?

En sterk karismatisk leder skaper en sterk kultur. Den sterke kulturen har en stor påvirkning på medlemmene. Det beskrives at den kulturelle påvirkningen de fikk på Levende Ord har fått betydning for resten av livet og at det har vært med å forme deres liv. Det var livsforvandlende. En sterk menighetskultur er positivt, men kan også ha negative sider. Det avgjørende er kulturens funksjonalitet, det vil si kulturens innhold.

Når det gjelder kulturens funksjonalitet fremstår informantene nokså samstemt om at det var en bra kultur i menighetens første tid. Etter hvert ser informantene på kulturen som mer delt.

Det som er fremtredende er at kulturen setter mer eller mindre dype spor i deler av informantene. Ingen er likegyldig. Aud hadde kulturen internalisert før deltagelse i Levende Ord, og fremstiller ikke noe nevneverdig kulturpåvirkning. Cecilie som internaliserte deler av kulturen opplevde personlig vekst og utvikling samtidig som hun tar avstand fra deler av kulturen som hun opplevde som utfordrende. Dag som identifiserte seg med menigheten tar nå avstand fra all karismatikk og trosbevegelse uten at han bærer preg av å slite med personlige ettervirkninger. Bernt og Einar finner vi på hver sin ytterkant. Begge hadde internalisert kulturen i menigheten. Bernt beskriver sterk påvirkning av positiv art gjennom forkynnelsen, men trekker også frem negativ påvirkning. Einar beskriver store utfordringer på bakgrunn av mangler ved forkynnelsen og organisasjonens kultur.

Den sterke kulturen ved Levende Ord hadde stor innvirkning på menneskers liv og deres livshverdag. Konsekvensene av kulturen påvirket alle.

6.2 Generalisering av funnene i Levende Ord

Vi skal her se hvilke generelle lærdommer vi kan trekke ut av forskningen på menigheten Levende Ord.

6.2.1 Hva danner grunnlaget for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder?

Om det foreligger en organisasjonsstruktur som gir lederen en fremtredende rolle vil denne ha en potensiell stor makt. Når lederen da også har en sterk personlighet og er karismatisk vil denne posisjonen være samlende for menigheten. Lederen får en stor symbolsk verdi og dermed også stor makt. Den sterke karismatiske lederen er styrende for kulturen.

Forholdet mellom lederskapet og lederen kan være en avgjørende faktor for hvor stor makt lederen får. Fremstår lederskapet som samlet bak lederen uten videre påvirkning vil dette gi lederen ekstra stor legitimitet og makt. Dette kan ha positive sider med klarhet og effektivitet, men kulturen vil imidlertid bli ensformig preget av lederen og vil skape en begrenset kultur. For å skape en bredere kultur i menigheten er det viktig at lederskapet er sammensatt av ulike personligheter og gaver, og at disse får komme til syne i kulturdannelsen.

Den interaktivitet som finner sted mellom medlemmene kan ha to funksjoner. For det første kan organisert aktivitet mellom medlemmene være et redskap i lederens og lederskapets hender for å bygge den kulturen som en ønsker. Om det kun blir et redskap for å bygge den ønskede kulturen kan dette skape en avstand mellom ledelse og menighetsmedlemmer.

Den andre funksjonen som interaksjon mellom medlemmene kan ha for ledelsen i kulturbyggingen er å kunne lytte til hva som rører seg i medlemsmassen. Deretter må en ta dette seriøst og kommunisere. Dette betyr ikke at det må foreligge fullt demokrati, men åpenhet og kommunikasjon er viktig. Dette vil skape en interaktivitet mellom medlemmene og lederskapet som kan bidra til å løse ulike problemstillinger før det oppstår konflikter.

Lederen og ledelsen må fremstå som hovedprinsippleverandør for kulturen i menigheten, men det er viktig å lytte til menighetens medlemmer for å bygge en felles kulturforståelse.

6.2.2 Hvordan fremstår kulturuttrykket i en menighet med en sterk karismatisk leder?

En menighet med en sterk karismatisk leder har gode forutsetninger for å utvikle en sterk kultur. Det å ha en sterk og tydelig kultur blir ansett som positivt. Med en sterk kultur følger en tydelig profil som er forutsigbart for medlemmene. Medlemmene vet hva de har å forholde seg til. Den sterke kulturen er effektiv og skaper resultater.

Videre er den sterke kulturen også godt egnet til å fremme internalisering eller identifisering som skaper en lojalitet til menigheten og oppdraget. Det ser også ut til at den sterke kulturen forhindrer uønskede subkulturer å utvikle seg. Alt dette er bra så lenge kulturens funksjonalitet er god.

Om den sterke kulturen har en dårlig funksjonalitet vil det bringe negative følger for menigheten. Om den sterke kulturen neglisjerer eller overser området der det foreligger et behov vil det oppstå mangler i kulturen som etter hvert får konsekvenser for medlemmene og dermed kulturen selv på sikt.

Forskningen viser at det er en stor utfordring når det oppstår et vakuum mellom den uttalte kulturen i menigheten og det levde livet til mange av menighetsmedlemmene. Dette vakuemet kan oppstå på ulike områder alt etter hva som neglisjeres eller overses. Det å overse den

menneskelige dimensjonen i forhold til deler av teologien og i forhold til stor vektlegging av å fullføre oppdraget fremstår som to sentrale punkt. Videre trekkes også usunne forhold rundt ledelse av ansatte og frivillige arbeidere frem. utfordringer oppstår når menneskelige forholdene måtte vike for å fullføre oppdraget.

En fellesnevner for det vakuum som oppstod er skillet mellom den personlige levde kulturen og den uttalte og forventede menighetskulturen. Kultur er definert med verdier, normer og virkelighetsoppfatning. For store avvik, og da spesielt i forhold til menneskers verdier, vil skape personlige konflikter. Om en føyer seg etter den gjeldende kulturen, og over tid lever på tvers av sine verdier, normer og virkelighetsoppfatning vil det utvikle personlige utfordringer.

For å redusere faren for personlige utfordringer kreves det åpenhet rundt kulturen. Om kulturen ikke forandrer seg, og belastningen blir stor, bør en oppsøke en annen menighet med en annen kultur for å unngå negative personlige konsekvenser.

Uten at det fremkommer tydelig kan det se ut til at «kulturen slår tilbake». Etter hvert som det kulturelle grepet strammes for å bevare kulturen reiste det seg en motkultur. Når lederens ønskede verdier, normer og virkelighetsoppfatning ble forsøkt tvunget gjennomført fremstår gapet så stort at, når muligheten byr seg, ser det ut til at motkulturen reiser seg med full styrke. Det å tvinge gjennom en kultur berører så grunnleggende verdier i mennesket at det vil skape en opposisjon som slår tilbake.

6.2.3 Hvilke følger får kulturen for medlemmer i en menighet med en sterk karismatisk leder?

Følgene for kulturen i en menighet med en sterk karismatisk leder er påfallende store. Dette innebefatter både positive og negative følger der kulturens funksjonalitet er avgjørende. Den sterke karismatiske leder makter å skape klar tale som formidles på en måte som setter spor i mennesker. Så lenge formidlingen er positiv og oppleves oppbyggende for mottakeren vil det være til stor hjelp og inspirasjon. Det kan være positivt livsforvandlende. Oppleves formidlingen derimot som negativ og at lederen går over de grensene mottakerne aksepterer får dette negative følger for personen. Om en person over tid er under en slik påvirkning kan det være helseskadelig.

6.3 Konklusjon

I denne oppgaven har vi sett på hvilken menighetskultur som dannes med en sterk karismatisk leder. Forskningen har funnet både positiv og negativ kulturell påvirkning, og det er heller ikke slik at bildet er svart hvitt.

En sterk karismatisk leder er i stand til å skape en kultur og et engasjement som andre ikke er i stand til å skape i samme grad. Dette ligger i lederens personlighet. Han eller hun har et driv og et engasjement som smitter og har stor gjennomføringskraft. Den sterke karismatiske lederen fremstår som en entreprenør, en grunnlegger, som har et oppdrag som skal fullføres. Kulturen fremstår som sterk, målrettet, effektiv og med et stort felles engasjement for felles sak.

På den andre siden fremstår den sterke karismatiske lederen med noen svakheter som kan få konsekvenser for menighetskulturen. Oppdraget blir fremtredende og kan bli viktigere enn de folkene som han er leder for. Målet fremstår viktigere enn reisen til målet. Han eller hun har en tendens til å overse ulike behov og funksjoner underveis på reisen. Kulturen står i fare for å ligne mer på en arbeidskultur enn et fellesskap. Det kan også se ut til at kommunikasjonen kan lide under denne ubalansen. Dette kan få store negative konsekvenser om det ikke balanseres.

Hvordan menighetskulturen med en sterk karismatisk leder faktisk blir er avhengig av lederen selv og de rundt han eller henne. Om lederen er egenrådig og ikke i takt med menigheten over lengre tid fremstår kulturen som selvdestruktiv. Menigheten har stor nytte av kulturen som entreprenøren med visjonen og målet for øye skaper, men han eller hun er avhengig av å være i takt med lederskap og medlemmer for å skape en god og balansert menighetskultur.

7 Utblikk

Den sterke karismatiske lederen har de siste tiårene stadig vært debattert i kristne medier. Noen ganger har denne debatten også gått i nasjonale profane medier. Det kan til tider virke som at dette er en uønsket ledertype innen kristen sammenheng. Når vi ser på konsekvensene for noen som har vært i kontakt med en slik leder er det forståelig at en kan komme til en slik slutning. Dette er imidlertid ikke hele bildet. Alt som blir misbrukt, eller for ensidig, i en eller annen forstand vil føre til negative konsekvenser. Om en ser på de positive konsekvensene en slik leder også bringer med seg står en i fare for å male bildet svart-hvitt. Det gagnar ingen.

For fremtiden må en tørre å snakke om kristent lederskap innen karismatisk sammenheng uten at det blir for polarisert. En må tørre å stille de vanskelige spørsmålene og diskutere det som en heller ikke har noe svar på, i alle fall ikke med en gang. Dette bør være et ansvar som lederskapet i en menighet må ta i fellesskap. Overlater en alt ansvaret til hovedpastoren fraskriver en seg selv i praksis det ansvar som en formelt sitter med.

Denne diskusjon vil nok vedvare både i menigheten og i det offentlige rom. For fremtiden bør det forskes videre på tematikken. I dette forskningsprosjektet er overflaten berørt for å kartlegge temaet som en reisende forsker.²⁶⁹ Jeg håper at noen ta på seg jobben som gruvearbeider²⁷⁰ og gå dypere i de ulike delene av tematikken. Her ligger det mange utforskede områder. Det kan nevnes: I hvilken utstrekning finnes det gruppetrekning²⁷¹ i lederskap eller i menighet? Er vi for snille²⁷² og godtroende²⁷³ i menighetssammenheng? Problemstillingen kan også snus: Hvilke ansvar påhviler menighetsmedlemmer? Eller hvilken rettssikkerhet har en leder med taushetsplikt som blir utsatt for varsler?

²⁶⁹ Kvale og Brinkmann s. 71 f

²⁷⁰ Kvale og Brinkmann s. 71 f

²⁷¹ Bang s. 117-122

²⁷² Matre s. 61

²⁷³ Torkelsen s. 81-83

8 Litteratur

Aadland, Einar (1994). *Kultur i helse-, sosial-, og utdanningsorganisasjonar*. Oslo: Det Norske Samlaget.

Almelid, Johanna Hunvin, Algerøy, Eivind, Sævik, Tore Hjalmar, Gilje, Tarjai, Gjestad, Fred. (2012). *Bruddet som knekte troen*. Dagsavisen Dagen, Velsignet Helg, 27.10.2012

Bang, Henning. (2017). *Organisasjonskultur* (4. utgave). Oslo: Universitetsforlaget.

Bryn, Jarle (2007). *Pastorer i trosbevegelsen. En studie av to norske pastorer sin autoritetsforståelse og rolleforståelse*. UiA: Masteroppgave i Kristendomskunnskap

Danbolt, Lars Johan, Engedal, Leif Gunnar, Stifoss-Hanssen, Hans, Hestad, Knut og Lien, Lars. (2017). *Religionspsykologi*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Ekman, Ulf. (1994). *Et liv i seier*. Oppdal: Livets Ord Norgeskontoret

Ekman, Ulf. (1995). *Doktriner, Den kristne troens grunnvoller*. Oppdal: Livets Ord Norge.

Gjerlaug, Lars Christian. (2015). *Lederskap*. Korsets Seier, februar 2015. Oslo: KS Publikasjoner AS.

Gundersen, Dag. (2019). *Karismatikk*. Store norsk leksikon. Lest 24.07.2019 kl. 16:47 fra <https://snl.no/karismatisk>

Haltorp, Peter (2013). *Sørlandskirken – et bidrag til konfesjonskunnskap*. UiA: Masteroppgave.

Hammerstad, Bjørn Olav. (13.03.2019). *Varslene som slår sprekker i menighetsfamilien*. Dagsavisen Dagen. Lest 27.07.2019 kl. 07:37 fra <https://www.dagen.no/perspektiv/2019-03-15/Varslene-som-sl%C3%A5r-sprekker-i-menighetsfamilien-730272.html>

Hammerstad, Bjørn Olav. (17.04.2019). *Opplever økt pågang fra «brente barn»*. Dagsavisen Dagen. Lest 18.04.2019 kl. 07:05 fra <https://www.dagen.no/Nyheter/2019-04-17/%E2%80%93Opplever-%C3%B8kt-p%C3%A5gang-fra-%C2%ABbrente-barn%C2%BB-743602.html>

- Jacobsen, Leif S. (2004). *The leadership factor in church planting projects in Norway from 1990 to 2000*. Virginia beach, Virginia.
- Kvale, Steinar og Brinkmann, Svend. (2018). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utgave). Oslo: Gyldendal akademiske
- Lundgren, Eva. (2008) *Knutby-koden*. Oslo: Gyldendal.
- Matre, Bjarte-Andre (2010). *Ledere og konflikthåndtering. Et sosiologisk perspektiv på frikirker og konflikthåndtering*. MF: Masteravhandling i religionssociologi.
- Nilsen, Anne Grete. (2017). *Credokirken*. Store norske leksikon. Lest 03.08.2019 kl. 10:38 fra <https://snl.no/Credokirken>
- Plementas, Markus. (2016). *Fikk pris for å være åpen om usunt lederskap*. Dagsavisen Dagen. Lest 27.07.2019 kl. 07:45 fra <https://www.dagen.no/Nyheter/2016-12-01/Fikk-pris-for-%C3%A5-v%C3%A6re-%C3%A5pen-om-usunt-lederskap-418034.html>
- Ritchie, Jane, Lewis, Jane, Nicholls, Carol McNaughton, Ormston, Rachel. (2014). *Qualitative research, A guide for social science students and researchers*. London: SAGE Publication Ltd
- Rødbøl, Tom og Brynhildsvoll, Per (2015). *Sikkerhet* (3. utgave). Bergen: Fagbokforlaget
- Silverman, David. (2014). *Interpreting qualitative data*. (5. utgave). London: SAGE Publications Ltd
- Steinhovden, Tor Magne (2006). «Vi leker ikke menighet» *Menigheten Levende Ord: Visjoner fra Gud og ambisjoner for samfunnet*. Bergen: Hovedfagsoppgave i religionsvitenskap, UiB.
- Sveinall, Arne Tord. (2000). *Troende til litt av hvert*. Oslo: Verbum
- Svendsen, Tonje Fossum og Larsen, Ole Schultz (2016). *Psykologi 1* (2. utgave). Oslo: Aschehoug
- Time, Sveinung. (2010). *Arne Garborg*. Norsk biografisk leksikon. Lest 15.04.2019 kl. 07:18 fra https://nbl.snl.no/Arne_Garborg

Torkelsen, Terje (2003). *På livet løs. En praktisk teologisk studie av medarbeidernes erfaringer fra helsefaglige personalkonflikter i Den norske kirke*. Trondheim: Tapai Akademiske Forlag.

9 Vedlegg

9.1 Vedlegg 1, Informasjonsskriv til informanter

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Hvilke faktorer påvirker og styrer kulturen i menigheter med røtter i trosbevegelsen?”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å sette søkelyset på kulturen i kristne miljøer med røtter tilbake til trosbevegelsen. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Intervjuet skal primært brukes i en masteroppgave på 60 studiepoeng ved Det Teologiske Menighetsfakultet, Oslo. Sekundært kan det også bli brukt til undervisning eller tatt inn i andre skriftlige fremstillinger der tematikken blir direkte eller indirekte berørt.

I denne masteroppgaven vil jeg forske på hvilken kultur en finner i norske menigheter med røtter i trosbevegelsen. I utgangspunktet var jeg interessert i å forske på kultur i frikirker i Norge, men dette hadde blitt for omfattende for en masteroppgave. Problemstillingen vil da grense mot hvilken kultur det er i andre kristne sammenhenger og kulturen ellers i samfunnet. Selv om det er trosbevegelsens kultur som er kjernen i forskningen, vil den selvsagt bli sett i lys av og sammenlignet noe med andre frimenigheter. Videre skal jeg også se noe på utviklingen for trosmenigheter de siste årene.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Menighetsfakultetet vitenskapelig høyskole er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget av informanter (folk jeg intervjuer) har på en eller annen måte hatt tilknytning til Levende Ord Bibelsenter, Bergen i tiden frem til og med 2006. Informantene vil videre være i noe ulik alder og ha hatt ulik tilknytning til menigheten. Medlemmer som var barn i 2006 vil ikke bli plukket ut. Videre vil det bli vektlagt å plukke ut informanter som kan skape et bredest mulig bilde av menighetens kultur.

Ut fra de overnevnte kriteriene anse jeg at du innehar interessant informasjon i den undersøkelsen jeg skal foreta.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta vil det bli foretatt et intervju på inntil to timer. Du vil få tilsendt en oversikt over de overordnede spørsmålene som vil bli tatt opp i intervjuet. Under samtalen vil du også bli bedt om å utdype noe av det du sier eller at det blir stilt tilleggsspørsmål.

Spørreskjemaet inneholder først et par generelle spørsmål om din bakgrunn og om kultur i kristne sammenhenger generelt. Når det gjelder kulturen på Levende Ord stilles det mellom annet spørsmål rundt medlemskap, verdier og normer, mellommenneskelige relasjoner, lederskap og den turbulente perioden frem mot 2006. Til slutt blir det refleksjon rundt trosbevegelsen i dag.

Samtalen vil bli tatt opp med lydopptak. Lydopptaket vil deretter bli nedskrevet av meg i ettertid. Det som er sagt under intervjuet vil slik være lagret som lydopptak, digital tekst og i papirformat.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som har tilgang til materialet som blir innhentet er student XXXXXX XXXXXX og veileder Fredrik Saxegaard.
- For å sikre personopplysningene vil navnet og kontaktopplysningene dine bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Data vil bli lagret på min pc gjennom jobb i det offentlige er godt sikret. Videre vil det også bli lagret sikkerhetskopier av datamaterialet på ekstern harddisk. Eksterne lydopptak, harddisk og papirer vil bli oppbevart innelåst i skap på privat kontor.

Når dine uttalelser skal omtales, legges til grunn eller refereres vil de være anonymisert. Du får i et «dekknavn». Om du under intervjuet skulle komme med opplysninger som vil gjøre deg gjenkjennbar vil disse opplysningene enten ikke bli tatt med eller bli fremstilt i publikasjonen på en slik måte at leseren ikke skal kunne spore kilden. Det som vil bli publisert er vurderinger, følelser og tanker rundt de spørsmål som stilles til kulturen som var i Levende Ord.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes *innen 1. august 2019*. *Om behov for mer tid vil det bli søkt om utsettelse på prosjektet. Da det ikke er planlagt noe videre bruk av materialet til videre studie eller forskning vil materialet bli oppbevart en periode for ettersporbarhet for deretter å bli slettet eller destruert.*

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Menighetsfakultetet vitenskapelig høyskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Menighetsfakultetet vitenskapelig høyskole ved veileder Fredrik Saxegaard (Fredrik.Saxegaard@mf.no. Tlf: 22 59 05 71) eller student XXXXXX XXXXXX (E-post: xxxxxx.xxxxxx@xxx. Mob: XXX XX XXX)
- Vårt personvernombud: Berit Widerøe Hillestad (Berit.W.Hillestad@mf.no Tlf: 55590500)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Fredrik Saxegaard
Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

XXXXXX XXXXXX
Eventuelt student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «hvilke faktorer påvirker og styrer kulturen i menigheter med røtter i trosbevegelsen», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at mine personopplysninger lagres en periode etter prosjektslutt, for ettersporbarhet

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 20. august 2018, med eventuelt forlengelse om det blir nødvendig.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

9.2 Vedlegg 2, Intervjuguide

- 1) Kan du fortelle hvordan du havnet i Levende Ord, Bergen.
- 2) Kan du si noe om hvordan du opplevde fellesskapet i menigheten.
- 3) Fortell om hvordan du opplevde lederskapet i menigheten.
- 4) Kan du fortelle om hvordan din deltagelse i menigheten har påvirket deg som person.

9.3 Vedlegg 3, Godkjenning NSD

NSD Personvern

03.01.2019 12:24

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 179752 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 3.1.2019 med vedlegg. Behandlingen kan starte.

MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger frem til 1.8.2019. Etter dette vil dataene lagres for etterprøvbarehet frem til 31.12.2019.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra utvalget til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

Det vil i tillegg kunne fremkomme enkelte opplysninger om tredjepersoner i intervjuene, slik som ledere i menigheten. Behandlingen er nødvendig for å oppnå prosjektets vitenskapelige formål, og omfanget av opplysningene vil begrenses så mye som mulig. Personer i lederstillinger som dette må kunne anses som offentlige personer som må forventes å kunne se for seg å bli gjenstand for forskning. Vi vurderer dermed at samfunnets interesse i at behandlingen finner sted klart overstiger ulempen for den enkelte. Prosjektgruppen har videre oppfylt den særskilte rådføringsplikten.

Lovlig grunnlag for behandlingen av opplysninger om tredjepersoner vil være allmennhetens interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 e, jf. art. 9 nr. 2 bokstav j, jf. personopplysningsloven §§ 8 og 9.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD finner at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Tredjepersoner informeres ikke, på grunnlag av at det vil være uforholdsmessig vanskelig sett opp mot nytten tredjepersonene vil ha av å informeres, jf. personvernforordningen art. 14 nr. 5 bokstav b.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Lasse Raa

Tlf. personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)