

Veiledning til «Normallover for forsamling/menighet/kirke (med eldste/tilsynsråd)»

De senere årene har det skjedd mye med det forsamlings/menighets/kirkebyggende (heretter menighet) arbeidet på bedehuset. Bedehusarbeidet har mange steder tatt steg i retning av menighet.

I denne kommentaren til «normallover for forsamling/menighet/kirke» blir noen av paragrafene i normallovene kommentert. De nye normallovene er oppdatert og forenklet for å være aktuelle i dagens situasjon, og samsvarer også i stor grad med normallover for fellesforsamlinger som kom i 2018 (sammen med ImF).

Normallovene er ikke normative slik å forstå at de skal kopieres fullt ut. Det vil være behov for lokale tilpasninger. De viktigste punktene er tatt med, og noen av punktene er viktigere enn andre. Det kan være punkter som ikke er aktuelle, da må man tilpasse eller eventuelt fjerne punktet. Medlemssamtale er et punkt som kan være uaktuelt for mange, men det er likevel tatt med i normallovene fordi det er flere som ser at en slik samtale legger til rette for å praktisere pastoralt ansvar i menigheten.

Punktene som har med trosfundamentet er innholdsmessig normative, selv om noen kanskje likevel finne andre formuleringer. Men meningen må være den samme.

Lover i en NLM-menighet skal godkjennes av regionstyret i aktuell region.

NLM er i en prosess hvor vi drøfter hva det betyr, og hvilke konsekvenser det bør få å være en primærmenighet. Særlig gjelder det medlemskap og lederskap. Her vil det nødvendigvis være lokale variasjoner på hvor forpliktende et medlemskap er, og hva som forventes av et lederskap. Eksempelvis vil det være stor forskjell på behovet for formelt lederskap i et husfelleskap/huskirke og i en større menighet.

§4 Medlemskap

§4.1

Medlemskap i forsamlingen/menigheten/kirken kan tegnes av personer som:

- a. Bekjenner seg til den kristne tro og er døpt.*
- b. Vil arbeide på den læremessige basis og etter de formål og bestemmelser som kommer til uttrykk i §2 og 3.*

Vi er i et stadig mer uoversiktlig teologisk landskap. Og i møte med mennesker med en annen bakgrunn enn de som tradisjonelt har oppsøkt våre fellesskap utfordres vi til å møte mennesker med raushet f. eks i forhold til det som har med dåp å gjøre. Vi står for et luthersk dåpssyn og praktiserer det. Ved spesielle omstendigheter kan det gjøres unntak om krav til dåp ved medlemskap.

I slike tilfeller vil vi likevel gjøre oppmerksom på at dette kan medføre begrensninger knyttet til hvilke lederoppgaver det vil være naturlig å bruke vedkommende i.

Flere menigheter opererer derfor med ulike kategorier av tilknytning for å tydeliggjøre at det er mulig å være tilknyttet menigheten på ulike måter. For eksempel brukes begrepene: gjest, venn, medarbeider og medlem: **En gjest** er velkommen med alle gjestens privilegier. **En venn**

kommer innom uten å forplikte seg til å ta ansvar for oppgaver permanent. **En medarbeider** vil delta og bidra, men trenger ikke nødvendigvis å være en kristen. Men det vil være oppgaver som ikke er naturlig at en ikke-kristen har. For noen er likevel dette veien inn i det kristne fellesskapet og til en bekjennelse av kristen tro. Til **medlemmer** vil det være naturlig at det følger forventninger av både forpliktelser og privilegier. Noe av hensikten med en slik differensiering er å tydeliggjøre forventninger, samt å få oversikt over hvordan de forskjellige menneskene i en menighet kan og vil veiledes.

§4.2

Barn av foreldre som er medlemmer skrives inn som medlem ved dåp. Barn som er døpt i andre forsamlinger, menigheter eller kirker skrives inn etter melding fra foresatte.

En ekstra mulighet- eller utfordring, knytter seg til overgangen fra å være barn innmeldt i menigheten via sine foreldre- til et selvstendig medlemskap. Det er dessverre ikke slik at alle våre barn velger å følge Jesus som voksne, noe som gjør at det blir naturlig å følge også disse opp med en personlig samtale. Igjen er det viktig å presisere at dette først og fremst handler om omsorg, en ekstra mulighet til å møte en ungdom i en spennende fase i livet.

Samtidig vil det være naturlig å avklare om vedkommende vil ha et aktivt forhold til menigheten fortsatt, eller om det av forskjellige grunner vil være naturlig å avslutte medlemskapet.

Det er viktig å presisere at et aktivt forhold til menigheten ikke trenger å innebære et fullt og aktivt medlemskap. Det kan være ulike nivåer av forpliktelse til fellesskapet, basert både på hvor en er i sin trosreise, livssituasjon og andre spesielle personlige forhold.

§4.3

Medlemmer opptas etter medlemssamtaler.

Medlemssamtaler forut for medlemskap er et godt redskap for å bli bedre kjent med nye i menigheten, få høre deres troshistorie og bli kjent med hva de brenner for. Samtidig er det en flott mulighet til å fortelle hva menigheten står for teologisk og hvilke forventninger det naturlig knytter seg til det å være medlem.

Et annet moment rundt medlemskap, er at våre menigheter er demokratisk styrt. Årsmøtet er menighetens høyeste organ og både velger lederskap og bestemmer retning for arbeidet. Dette gjør det viktig å sørge for at de som i fremtiden skal påvirke menighetens retning er kjent med, og er lojal mot den sammenhengen de har valgt å gå inn i.

Hensikten med medlemssamtalen er at nye, som ønsker å bli medlemmer skal få anledning til å bli kjent med menigheten og at menigheten ved menighetsledelse kan bli kjent med dem. Dette handler primært om omsorg og relasjonsbygging. Samtidig er det viktig å avklare forventninger til hva det innebærer av privilegier og plikter å bli en del av menigheten. En medlemssamtale er ikke det samme som medarbeidersamtale. Regelmessige medlemssamtaler er noe en likevel kan vurdere ved behov og kapasitet.

I medlemssamtale før opptak i menigheten vil det være naturlig å la vedkommende få fortelle om sin troshistorie og hvorfor en nå ønsker å bli en del av denne menigheten. Menigheten bør også presenteres og det bør sies litt om tilbud og forpliktelser. Så vil det være naturlig å ha en samtale om det som har vært sagt, om noe er uklart eller noe en er spørrende til. De som har

praktisert dette opplever slike samtaler som et stort privilegium. Flotte historier deles og bånd knyttes. Et utfall har også i enkelte tilfeller vært at en har blitt enige om å avvente medlemskap. Her er det rom for en åpen og tillitsfull prat.

En medarbeidersamtale vil ha et litt annet fokus, med tema som; Siden sist, trivsel i tjenesten, hvordan de opplever at arbeidet går (resultat), hvordan oppleves tjeneste og menighetsliv sosialt og åndelig, ønske om/for tjenesten videre.

§4.4 og 4.5

Medlemmer som lever i strid med Guds ord skal veiledes i samsvar med bibelens verdier. Medlemmer som ikke lever i overensstemmelse med §2 i denne loven, og som ikke retter seg etter gjentatte oppfordringer fra forsamlingens/menighetens/kirkens ledelse, kan miste sitt medlemskap.

Bibelen forteller oss at kristne skal være et eksempel til etterfølgelse. Dette gjelder særlig ledere. Vi er i en tid der de kristne verdiene blir stadig mer fjerne, og da blir forkynnelse, opplæring og samtaler avgjørende viktig. Det blir viktig at den pastorale omsorgen praktiseres med omsorg og kjærlighet, og at medlemmene får bibelsk veiledning i tide. Lederne har et ekstra ansvar i å se til at dette fungerer. Det er ikke et mål å ekskludere, men å hjelpe til et sant og godt forhold til Gud og medmennesker.

§5 Årsmøte

§5.6

Valgkomite velges av årsmøte. Valgkomiteen består av tre personer som velges for to år av gangen. Hvert år velges det inn vekselvis ett eller to medlemmer.

Med tanke på at valgkomiteen i praksis langt på vei avgjør hvem som blir valgt til å lede menighetens arbeid, er det viktig å si noe om hvordan denne tillitsoppgaven bør ivaretas. I utgangspunktet er alle medlemmer med stemmerett valgbare til menighetens styre.

Like fullt er det valgkomiteens oppgave å ta hensyn til følgende: Hvilken kompetanse behøver styret for å fungere best mulig, da både med tanke på styremedlemmenes personlige egenskaper og deres nådegaveutrustning. Videre er det viktig å ha en åpen dialog med menighetens ledelse, slik at personer som av ulike grunner ikke bør inn i et lederverv ikke blir forespurt. Lederskap i våre menigheter er basert på tillit, det er ikke en rettighet. Det er derfor viktig at valgkomiteen ivaretar også denne avveiningen før de forespør kandidater.

§6 Lederskap

§6.1.1

Forsamlingens/menighetens/kirkens styre er valgt til å lede arbeidet i forsamlingen/menigheten/kirken, i samsvar med §2. Arbeidet utøves i nært samarbeid med eldste/tilsynsrådet. Styret leder arbeidet i forsamlingen/menigheten/kirken innenfor rammene til NLM sine strategier og målsetninger.

Noen vil nok savne et tydeligere svar i normallovene på organisering. Det er stor variasjon i behovet for hvordan lederskap er organisert fra sted til sted. Derfor vil modellene variere avhengig av både nådegaver, størrelse og historie. I normallovene er det styret som opererer

på mandat fra årsmøtet. Styret på sin side må finne gode måter å gi ulike grupper og lederfunksjoner mandat til å lede. Siden dette vil variere er det lite hensiktsmessig at normallovene foreskriver en enkel modell. Størrelse og ressurser blir ofte avgjørende for hvordan styret leder arbeidet.

Vanligvis blir virksomheten delt inn i ulike virkeområder og funksjoner. Dette er naturlig styrets mandat å gjøre. Noen vil ha forsamlingsleder/pastor, lønnet eller frivillig. Andre vil ha en ungdomsarbeider. Hva som er disse sin instruks, mandat og handlingsrom må styret definere. Det samme gjelder tjenestegrupper og ansvarlige for andre ansvarsområder i menighetens virksomhet.

I normallovene med eldsteråd er det skissert en rolle der eldste/tilsynsrådet er et rådgivende og tjenende organ. Det er ikke overordnet styret. Eldste/tilsynsrådet oppgaver vil være noe som må avklares og utvikles lokalt. Det kan være naturlig at eldste/tilsynsrådet får et særlig ansvar for forkynnelse og veiledning. Både styret og eldstes oppgaver er å utruste til tjeneste.

§6.1.2

Styret består av fem medlemmer og to varamedlemmer. Styret konstituerer seg selv med leder, nestleder, sekretær og evt. andre funksjoner. Styrets leder velges for ett/to år om gangen. Valgperioden for styremedlemmene er to/fire år. Varamedlemmer velges for ett/to år.

I lederskap er det å bringe inn nye ideer og impulser viktig. Like viktig er det med kontinuitet. Dette er ikke motsetninger, men begge er viktige bidrag for et sunt lederskap. Der lederskapet går på rundgang står man i fare for å tenke for kortsiktig, der det nettopp er et langsiktig perspektiv som er viktig å lede ut fra. Men når langsiktigheten står i veien for å involvere nye generasjoner i lederskapet er det et problem. Her må en finne en balanse. I forslaget står det at styremedlemmer velges for 2/4 år. Det bør drøftes hva man ser seg best tjent med. I omstillingsfaser er det særlig viktig med langsiktighet i ledelsen.

§6.2.1

De eldstes primære oppgave er å være åndelige veiledere og rådgivere for enkeltpersoner, styret og forsamlingen/menigheten/kirken.

Se kommentar §6.1.1

§6.2.3

Funksjonstiden er tre/seks år, men en eldste kan gjenvelges for tre/seks nye år. Etter tre/to sammenhengende perioder kan en eldste gjenvelges etter minst ett års opphold.

Se kommentar §6.1.2

§6.2.5

Eldste innstilles av styret og eldste/tilsynsråd sammen. Forslag til eldste kan meldes til styret og eldste/tilsynsråd. Kandidater som får 2/3 flertall framlegges til valg i årsmøtet. Det fremmes samme antall kandidater som det antall eldste som skal velges.

En viktig grunn til at det fremmes samme antall kandidater som antall som skal velges er at denne tjenesten er for personer med menighetens tillit. Og valg av personer ved knapt flertall vil lett gi uønskede signaler til kandidatene og menigheten. Et annet forhold er at godt og tillitsfullt samarbeid mellom styre og eldste/tilsynsråd er viktig.

§7 Økonomi

§7.1

Forsamlingen/menigheten/kirken tar ansvar for eget arbeid, og et medansvar for NLMs arbeid i Norge og internasjonalt.

De innsamlede midlene til menigheten er det styret som forvalter. Gaver som er annonsert at skal gå til et formål, må gå til det formålet. I større menigheter med større ansvar enn bedehusfelleskap har hatt, har ønske og behov for å ansette personer til å lede og drive arbeidet blitt aktuelt flere steder. Det gjør at det lokale arbeidet koster mer. Flere har tatt til orde for at dette vil gjøre at vi blir mer opptatt av oss selv. Som misjonsorganisasjon ligger det i vår selvforståelse at vi er opptatt av både det lokale, nasjonale og internasjonale ved misjonsoppdraget slik vi leser i Apg. 1.8. Å drive arbeid lokalt koster, det gjør også virksomhet og satsninger nasjonalt og internasjonalt.

§7.2

Forsamlinger/menigheter/kirker med ansatte avklarer med NLMs region en plan for økonomi og personaloppfølging, og oversender årsmelding med årsregnskap til orientering.

Siden NLM har en fellesøkonomi er det viktig at regionene blir orientert om økonomiplanleggingen i menighetene, særlig menigheter med ansatte i. Forsamlinger med ansatte gjør avtale mellom NLMs region om økonomi, personaloppfølging, samlinger, veiledning, sykemeldingsoppfølging, utbetaling av lønn, forsikringer, HMS og ellers det personaloppfølging innebærer.

I den sammenheng er det også verd å nevne ordningen «fordelt giveravtale». Det er en type fast givertjeneste som gir mulighet for skattefradrag for giveren, og en andel av gavene som kommer inn på ordningen overføres tilbake til menigheten.

Vedtatt generalsekretærens ledermøte 11.8.2020