# FÖRÄNDRING

## ett medvetet beslut

pingst

Av Ola Olofsson & Boine Gepertz
för Pingst FFS

# Erfarenheter från Pingst Varberg

Det här materialet beskriver den resa som började när Ola Olofsson kom som pastor och föreståndare 2008 och det är fortfarande en pågående process. Församlingen hade sår efter en uppslitande period, där församling, församlingsledning och föreståndare drog åt olika håll. Vid den tiden hade en ganska ny och oerfaren församlingsledning avskilts.
I början handlade det om att skapa stabilitet och arbetsro, men ganska snart började vi arbeta med frågor kring vår framtid som exempelvis: Vad är det vi gör som församling? När vi sedan ställde frågan till varandra, om vad som är viktigast att satsa på, så inrymde svaren allt det vi gjorde. Vi kunde inte prioritera.
Gudstjänsterna samlade vid den här tiden 70–80 deltagare och barnverksamheten drevs på ideell basis i ganska liten omfattning.
Under 2009 påbörjade vi som församlingsledning processa ett arbete kring detta med att formulera en vision för församlingen. Utifrån detta så presenterades våren 2010 en formulering av församlingens vision och de första fokusområdena. Det var ett viktigt steg i vår resa till där vi är idag. En resa som har inneburit omfattande förändringsarbete, förnyelse och satsningar till en plats där vi idag känner att vi får uppleva så mycket av Guds välsignelse och får skörda framgångar.
2025 samlas i genomsnitt 200 personer till våra gudstjänster på söndagarna, varav en tredjedel är under 25 år. Barnverksamheten har ca 80 deltagare på torsdagar och ca 40–50 på söndagar. Ungdomarna är ca 35–65 på fredagarna. I vår sociala verksamhet betjänar vi varje vecka 30–40 personer som får sysselsättning i vår Second Hand-butik, Second Chance, och ett tjugotal personer får stöd i LP socialt center.
I det här materialet berättar vi om de viktigaste förändringarna vi har genomfört, vad vi har prioriterat och vad vi har satsat på. Vi presenterar det inte kronologisk, för er resa kommer sannolikt inte se ut som vår.
Ni har kanske redan en del saker på plats, som vi behövde arbeta med. Därför kan man istället beskriva det som ett antal pusselbitar, där ni kan välja att arbeta med dem som känns angelägna för er och ta dem i en ordning som är relevant.



# Bön

Varje församling som ser en tillväxt där nya människor kommer till tro kan vittna om att det började med bön. Det kännetecknar även alla de stora väckelser som dragit fram över olika delar av vår värld.

Bönen är en viktig del av vår församlings liv. En kväll i veckan och inför varje söndagsgudstjänst, året om, är det bönemöte i kyrkan. Vi inleder även året med tre bön- och fasteveckor och efter vår kick-off i början av hösten så har vi också en bönevecka. Därtill är det bön i våra smågrupper.

Vår föreståndare prioriterar bönen för det har ända sedan ungdomen varit viktigt för honom. I slutet av 2000-talet var bönemötet i vår församling lite som en förstorad smågrupp med ett större fokus på privata bönämnen, och det är inte något fel med det. Numera präglas dessa samlingar mer av "strategisk bön" för vårt samhälle och vår församling och för människors frälsning och liknande ämnen.

"Kärntruppen" i bönearbetet har blivit som ett bärarlag, en viktig bas som skapat förutsättningar för det som sker i församlingen. "För det är inte en kamp mot kött och blod utan mot andemakter" (Ef. 6:12). Bönemötena innehåller alltid en del undervisning, som stöd för det vi ska be för. Vi lyfter också vikten av att lyssna in Guds tilltal och vi tror att Gud vill leda sin församling genom bönen.

Vi ber också alltid för vår stad och människorna som bor här. Vi vill se en förvandlad stad. Ett bibelord som vi ofta återkommer till i bönen är Johannes 6:44: "Ingen kan komma till mig (säger Jesus) om inte Fadern som har sänt mig drar honom". Guds nåd och den Helige Andes verk är nödvändiga för att människor ska kunna tro. Det är därför vi ber att den Helige Ande ska dra människor och då får vi vara med och föra människor till tro och att bli Jesu lärjungar. Även Johannes 16:8 som talar om att den Helige Ande ska överbevisa om synd, rättfärdighet och dom är ett viktigt bibelord vi ber utifrån. Vi är beroende av Guds Andes kraft i det vi gör.

Bönesamlingarna har också blivit ett forum att testa tankar om nästa steg för församlingen. En möjlighet att få "provtrycka", att få återkoppling och feedback. Det har hjälpt oss att förstå om det är rätt tid att genomföra en förändring, och vi har bett bedjarna att be för nästa steg och på det sättet bereda marken.

Vi ser en utvecklingsmöjlighet att få med nästa generation i bönearbetet. Då är bön- och lovsångskvällar ett alternativ, med en del strategisk bön för något tema eller viktig fråga. Det är fantastiskt att se med vilken iver ungdomarna söker sig till bön på våra ungdomsmöten. Det ger hopp för framtiden.

> "Vi är beroende av Guds Andes kraft i det vi gör.

**Principer att ta med sig:**

- Bön ligger till grund för allt arbete i församlingen, inklusive förändringsarbetet
- Bön handlar om prioriteringar och planering
- Bönens makt är underskattad i vår tid

**Utifrån ämnet "Bön" kommer här frågor som ni kan samtala kring:**

1. Vilka är det som bär vårt "bönearbete" i församlingen och hur kan vi bredda engagemanget?
2. Är "strategisk bön" något som vi prioriterar i vår gemenskap?
3. Kan vi skapa former som gör att nästa generation integreras i bönearbetet?
4. Kan vi bli bättre på att lyssna in Guds tilltal tillsammans och omsätta det i handling?

**Boktips:**

**Bönens kraft**, Anders Olsson, Libris
**Bön är på riktigt,** Kjell Axel Johansson, Sjöbergs förlag

**Vad ska vi börja med:**

Börja med att fundera över hur ert "böneschema" ser ut. Är vi nöjda med det? Kan vi lägga till böneaktiviteter som bönenatt, bönevecka: höst och vår, bön- & lovsångskvällar? Var konkreta och lägg ett "årshjul" för er bön.

# Vision

Detta med att formulera en vision har blivit något som ibland ses med viss skepsis. Behöver vi en visionsformulering? Vad gör det för skillnad?

Vi har sett värdet av att ha en gemensam vision för församlingen. Den ska vara svaret på vårt ”varför”. Den ska beskriva varför vi finns till, vårt uppdrag. Visionen bör vara något vi sträcker oss mot, något vi arbetar för och längtar efter.

Betydelsen av vision: En vision är mer än bara en dröm; det är en konkret och fungerande plan för en bättre framtid. Den fungerar som en ledstjärna som hjälper människor att hitta drivkraft och sätta upp mål som kan uppnås.

I Ordspråksboken 29:18 står det att utan vision eller uppenbarelse går folket under eller vilse, beroende på vilken översättning vi använder.

Gud är en Gud som är i rörelse. Han är den som sa till Adam och Eva att ”bruka och odla”. Det är en uppmaning om att se det vi har men också att sträcka sig mot och utveckla det vi har fått att förvalta.

Vi är en församlingsrörelse som har ett DNA av vilja framåt. Om det är så behöver vi lyfta blicken för att se mer än det som bara är ”här och nu”. Vår uppgift som ledare i församlingen är att lyssna in ”vad Anden säger till församlingen” (Uppenbarelseboken 2:29). Att följa ett tilltal som är för nuet, som är Guds vision för hans församling idag.

Du som församlingsledare har ett ansvar för att söka Gud och lyssna in: Vad har du, Gud, för tanke med oss som församling idag?

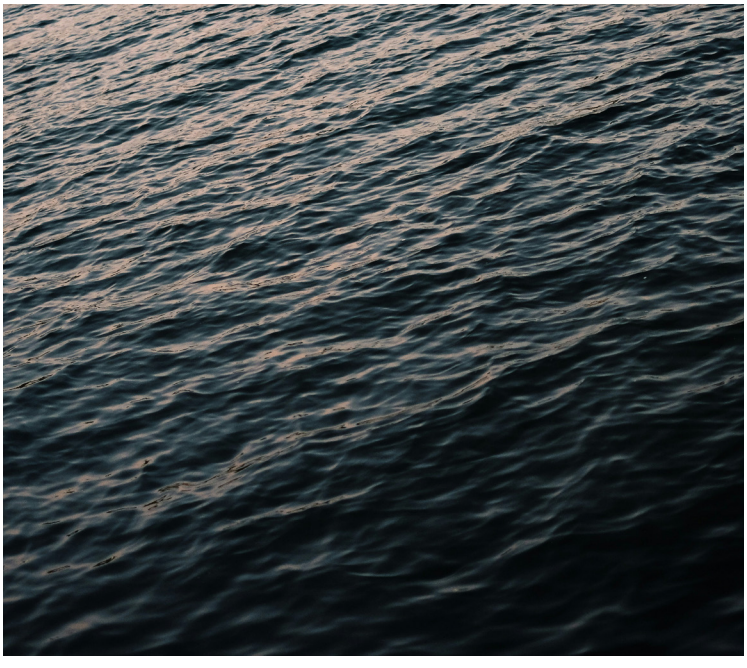
**Konsekvensen av att sakna vision:** Att sakna en vision kan leda till passivitet och stagnation. Utan en klar riktning finns ingen klar anledning att agera, vilket kan resultera i att man inte tar tag i problem eller tar ansvar för att församlingen ska utvecklas. Utan vision skapas lätt en verksamhet som spretar åt många håll och det blir ett tapp av energi då vi har för många saker som vi försöker fokusera på.

**Ansvaret att vara ledare:** Ledare har ett ansvar att skapa en gemensam vision för sin församling och att hjälpa sina medlemmar att förverkliga den. Detta innebär till exempel att vi ofta kommunicerar visionen men även konkretiserar den genom beslut och satsningar som ligger i linje med visionen. Det handlar om ett gudagivet ansvar för att hålla riktning.

**Vision som en process:** Att skapa en vision är en process som kan klarna över tid. Det är viktigt att ta tid att samtala, reflektera och be över processen så att visionen får landa först i församlingsledningen men sedan även i församlingen.

Vi tror att församlingens vision bör tas fram av församlingsledningen men förankringen i församlingen är viktig. När man sedan har satt visionen behöver den kommuniceras gång på gång. Det kan ske i predikningar, tema på kick-off, roll-up i kyrkan, på hemsidan, i en folder etc. Det är viktigt att den är levande i församlingen och

> “ Visionen bör vara något vi sträcker oss mot



inte bara en slogan som togs fram nån gång för länge sedan.
Vi läser om Nehemja, hur han fick vara med och ge visionen för att bygga upp murarna i Jerusalem igen. I halvtid så mötte man på motstånd och folket började tappa kraft och mod. Då gjorde Nehemja en genomgång av läget och så lyfte han uppdraget igen (kapitel 4). Utifrån det kan vi förstå att all vision dräneras över tid.
Rick Warren från Saddleback Church säger i boken Församling med mål och mening (kapitel 6) att utifrån Nehemja-principen så behöver församlingens vision och syfte kommuniceras var 26:e dag, eller en gång i månaden. Detta för att ständigt påminna oss varför vi gör det vi gör.
Vi tror att det är viktigt med enighet kring visionen i församlingsledningen. Vi behöver vara eniga om vart vi ska och vad vi prioriterar. Därför bör vi samtala om visionen med dem som är på väg in som nya i församlingsledningen, att de är beredda att ställa sig bakom församlingens vision.
Sedan kan man ha högt i tak och diskutera svaren på frågorna hur, när, var osv. men riktningen bör vara fast.
I en församling som är evangelistisk i sin grund känns det naturligt att hämta inspiration till visionen ifrån missionsbefallningen i *Matteus 28:16-20*. I vår församling är visionen:
**"En öppen, varm och utåtriktad kyrka som gör människor till Jesu lärjungar."**
Den kan anses allmänt hållen och inte särskilt speciell, men för oss så betyder varje ord så mycket.
**Öppen:** för alla, välkomnande, trygg plats, inte intern
**Varm:** en gemenskap där det finns kärlek som bekräftar människor
**Utåtriktad:** ej till för oss själva, ser stadens behov, vill hela tiden nå nya
**Jesus i fokus:** det är han som är vägen, sanningen och livet
**Lärjungar:** Det är inte åskådare, konsumenter, kunder eller ens beundrare, utan efterföljare
Vi tror att en kortfattad vision är att föredra, framför en med för långa meningar. Detta därför man då har lättare att lära sig den.
En vision kan sedan kompletteras med fokusområden och värderingar.

**Principer att ta med sig:**
• Vision är ett sätt att få fokus kring församlingens "varför"
• Vision "läcker" och behöver därför kommuniceras ofta
• En vision bör vara så koncentrerad som möjligt för att vara lätt att memorera
• Det krävs mod att hålla fast vid en vision. Vår utmaning som ledarskap är att bevara den långsiktigt

**Utifrån ämnet "Vision" kommer här frågor som ni kan samtala kring:**
1. Har vi en vision och är vi nöjda med den?
2. Hur tydligt uttrycker vår vision: vårt "varför"? Behöver något förtydligas?
3. Var ser vi tecken på stagnation i vår församling, och hur kan visionen hjälpa oss att ta steg framåt?
4. Hur kan vi som ledare bättre lyssna in Guds tilltal?
5. Vilka konkreta beslut eller satsningar behöver vi göra för att visionen ska märkas i församlingen?
6. Hur stärker vi enigheten i ledarskapet kring visionen och hur ökar vi delaktigheten i församlingen?

**Boktips:**
**Församling med mål och mening,** Rick Warren, Saddleback Church

**Vad ska vi börja med:**
Om ni inte har en vision och vill börja att processa detta så är vår rekommendation att ni börjar i församlingsledningen genom att be och samtala om ert VARFÖR? Så fort vårt uppdrag blir otydligt så blir vårt ledarskap otydligt.
Gör en SWOT-analys (Styrka, svagheter, möjligheter och hot) för att få fram vad det är som vi gör bra och vad som hindrar oss från att komma dit vi vill. Undervisa/predika utifrån visionsformuleringen för en vision tas emot, snarare än att röstas fram.

| Styrkor | Svagheter |
|---|---|
| Möjligheter | Hot |

**En tänkt process i att ta fram en vision:**

- Teologisk identitet – Fundera över vad som är bärande i vår tro.
- Historia & DNA – Vilka är våra styrkor, vårt hjärta över tid?
- Nuläge & behov – Hur ser våra förutsättningar ut och vilka behov se vi?
- Lyssna till församlingen – Vad är det vi ”hör” från församlingen i stort?
- Ledarskap urskiljer teman – Vad är det vi är kallade att göra?
- Formulera vision – Vi sätter ord på det vi kommit fram till.
- Bekräftelse & undervisning – Undervisa i predikan etc. över visionen.
- Implementera & integrera – Se till att det inte bara blir ord utan handling!















# Fokusområden

När vi landade i vår vision för församlingen kände vi ett behov av att förtydliga den genom att även besluta om fokusområden. Det vill säga vad vi skulle prioritera och satsa på. Efter några år ändrade vi lite på fokus och formuleringar men sedan dess har vi haft följande fokusområden:

- Nya människor
- Nästa generation
- Socialt engagemang

Dessa fokusområden hjälper oss att prioritera vad vi ska ägna oss åt och vad vi ska satsa på. Det hjälper oss också att välja bort det vi inte kan lägga kraft på. Vi är inte en så stor församling att vi kan göra allt och därför behöver vi prioritera för att få möjlighet att göra det vi vill med full kraft och på bästa sätt.

Rent konkret bör fokusområdena påverka ekonomiska beslut om budget, anställningar och investeringar. Det är genom sådana beslut som vi visar att det vi sagt att vi vill göra är på riktigt. Vi har gjort dessa prioriteringar flera gånger i vår församling under årens lopp, och vi kan konstatera att det vi satsar på det växer. Det har vi sett till exempel inom barn- och ungdomsverksamheten.

Detta är viktigt av flera anledningar. Det är bara att konstaterar att om vi inte får med nästa generation så kommer församlingen snart att inte finnas längre. Det är också viktigt att våra barnfamiljer trivs och att barnen är med. Att dessa finns med borde skapa djup glädje i den äldre generationen, bara att se barn och unga som älskar Jesus. Vi vill att unga människor ska känna en stolthet över sin kyrka. Om möjlighet finns så är det fantastiskt att få anställa någon som är med och drar i verksamheten bland barnen och de unga. Då kan de få bli ”motorer” som är med och uppmutrar dem som frivilligt har gått in och engagerat sig i detta.

För oss är det viktigt att vision och fokusområden även innebär att vi uttrycker evangeliet i praktisk handling genom att hjälpa utsatta människor.

I *Jakobs brev 2:15-17* Står det: *Om en broder eller syster saknar kläder och mat för dagen och någon av er säger till dem: ”Gå i frid, klä er varmt och ät er mätta”, men inte ger dem vad kroppen behöver, vad hjälper det? Så är också tron i sig själv död när den är utan gärningar.*

Evangeliet behöver händer och fötter. Det behöver varma hjärtan som ser dem som behöver hjälp och stöd. Det skapar trovärdighet för evangeliet.

Därför är ”socialt engagemang” ett av våra fokusområden. Det innebär att det sociala arbetet blir en viktig del av församlingen och inte en sidoordnad verksamhet som lever sitt eget liv.

Vi har organiserat det så att verksamheten leds av en av våra pastorer samt att det yttersta ansvaret finns hos församlingsledningen. Vi försöker också ta ett helhetsgrepp kring detta genom att ha en strategisk väg allt från vårt sociala center (LP Socialt Center) till vår second hand-verksamhet, Second Chance, där de

> “Vi uttrycker evangeliet i praktisk handling



som vi fått relation till genom vårt sociala center får möjlighet till aktivitet och praktik för att få till struktur i sitt liv. Sedan har vi till exempel Alpha-kurser för de som kommit en bit på väg i sin tro och församlingsbibelskolan Deeper.
Fokusområdena leder oss också till hur vi genomför olika saker.
Ett exempel på det är att eftersom "nya människor" och "nästa generation" är fokusområden så blir det viktigt att våra gudstjänster är välkomnande för nya, att vi har ett samtida uttryckssätt, att vi är relevanta för unga människor, att det är gudstjänster som man kan vara trygg att bjuda in till och att vi alltid ger inbjudan till frälsning. Vi återkommer till mer om våra tankar kring gudstjänsterna på annan plats i det här materialet.
Som vi nämnt tidigare så behöver både församlingens vision och fokusområden kommuniceras ofta för att det ska hållas levande i församlingen. För att göra det skulle vi vilja uppmuntra dig att använda olika sätt och kanaler som ni har.
När ledare för olika verksamheter i församlingen själva använder visionen och fokusområdena när de beskriver sin verksamhet, då har man kommit en bra bit på väg för att få det att bli verklighet och inte bara ord i ett dokument.
Craig Groeschel, pastor i Life Church Oklahoma och ledare för GLS – Global Leadership Summit, säger ungefär så här: När du känner att du har lyft visionen så att du börjar tröttna på att höra det själv, då har du kommit till första stadiet då människor börjat ta in vad du säger. Sedan behöver du göra det lika mycket till för att det ska landa i tanke och handling. För visionen läcker och behöver därför fyllas på ständigt.

**Principer att ta med sig:**
• Det vi prioriterar växer. Oavsett vad det är. Därför är det viktigt att prioritera det som understödjer vart vi som församling vill komma.
• Det vi gör för människor i handling kommer skapa bilden av vem vi som församling är och ge trovärdighet för vår tro.
• Genom att prioritera våra resurser når vi längre i det vi vill åstadkomma.
• Tänk helhet i ert sociala arbete. Second Chance är för oss ett paraply för det arbetet. Detta behöver finnas i "mitten" av församlingens liv och "ägas" av församlingen.

**Utifrån ämnet "Fokusområden" kommer här frågor som ni kan samtala kring:**
1. Kan vi säga att vi har fokusområden i vår församling?
2. Hur påverkar i så fall våra fokusområden våra prioriteringar just nu?
3. Stämmer våra budget- och personalbeslut överens med det vi säger att vi vill satsa på?
4. Hur integrerar vi det sociala arbetet så att det blir en naturlig del av församlingens helhet?
5. Hur får vi alla verksamheter att använda vision och fokusområden som riktmärke i sitt arbete?
6. Vad behöver vi utveckla i våra gudstjänster för att bättre nå nya människor och nästa generation?

**Boktips:**
**Led som DET spelar roll,** Craig Groeschel

**Poddtips:**
Pingst Tillväxtpodden
Craig Groeschel Leadership Podcast

**Vad ska vi börja med:**
Vi kan inte göra allt som församling. Vad ska ni se som era viktigaste områden. Vårt råd är att ni sätter högst 3 områden som ni fokuserar på. Dessa kan ändras över tid. Men vår erfarenhet är, som vi redan skrivit, "det vi fokuserar på och prioriterar växer".

# Värderingar och kultur

Vårt arbete kring värderingar eller värdeord började egentligen som ett varumärkesarbete, kan man säga. Vi utgick från frågan: Vad är det vi vill ska kännetecknа vår församling? Eller, vad vill vi att människor som kommer nya till vår församling ska säga när de beskriver oss?
Arbetet inleddes med en dag i församlingsledningen där vi började välja värdeord som vi ville skulle kännetecknа vår församling. Därefter bjöd vi in smågrupper och enskilda medlemmar att formulera sina tankar kring dessa frågor. När vi såg resultaten och presenterade det för församlingen var det en väldigt tydlig samstämmighet mellan det som församlingsledningen hade tagit med som värdeord och det som smågrupper och enskilda önskade.
Då fortsatte arbetet med att arbeta vidare med formuleringar och komplettera med hänvisningar till bibelord. Utkast presenterades för församlingen och synpunkter samlades in. Till slut landade vi i följande:
Den kyrka vi vill vara:

- Sätter Jesus i centrum
- Är kärleksfull
- Är till för andra
- Är helhjärtad
- Är en generös kyrka
- Får människor att växa
- Är relevant i vår tid
- Ger människor en andra chans

I vårt häfte ”Våra hjärtslag” finns visionen, våra fokusområden och dessa värdeord. Under varje värdeord finns några rader som beskriver lite mera vad vi menar, samt hänvisningar till bibelord.
Vi är tydliga med att detta är något vi sträcker oss efter. Vi är inte färdiga. Ibland gör vi en egen utvärdering i församlingsledningen av hur långt vi har kommit i arbetet med att närma oss de olika värdeorden. Det leder till ett bra samtal om vad vi behöver göra mer för att nå dit vi vill.
Precis som med visionen och våra fokusområden är det viktigt att återkommande kommunicera värdeorden. Detta för att påminna församlingen om vad det är vi vill att människor ska uppleva när de möter vår församling och vad vi vill gestalta som gemenskap. Församlingen är ju ”alla vi” i gemenskapen. Om vi vill att församlingen mer och mer ska kännetecknas av de här värderingarna så behöver alla, var och en, ta till oss detta och försöka leva efter det.
Vi ser att värdeorden hjälper oss att få en kultur i församlingen som leder till att vi steg för steg blir en kyrka som människor känner lever upp till det som vi sträcker oss mot.

> “ Visionen bör vara något vi sträcker oss mot



**Principer att ta med sig:**
• Det är först när vi formulerar vad vi vill vara som vi kan mäta om vi åstadkommer det eller inte.
• Kultur äter strategi till frukost – är ett uttryck som ibland nämns. Det är därför viktigt att skapa medvetenhet om kulturen vi vill skapa för att kunna bibehålla en sund riktning i församlingen.

**Utifrån ämnet "Värderingar och kultur" kommer här frågor som ni kan samtala kring:**
1. Finns det värderingar som vi formulerat, eller behöver vi göra det arbetet?
2. Om vi formulerat våra värderingar: Hur väl speglar vår kultur våra värdeord idag?
3. Vad behöver vi göra för att värdeorden ska märkas mer i verksamheten?
4. Hur kan vi regelbundet utvärdera vår utveckling i varje värdeord?
5. Hur stärker vi kommunikationen så att hela församlingen äger värdeorden?
6. Vilka förändringar behövs för att kulturen ska närma sig det vi strävar efter?

**Resurser:**
Om ni inte kommer vidare så är tipset att ni gör en NFU-undersökning eller tar hjälp av församlingscoach.

**Boktips**
**Församlingskultur: navet i församlingens gemensamma liv – Vad innehåller den? Hur påverkar den? Hur kan man förändra den?** Åsa Kristensson
**Församling med mål och mening!** Rick Warren

**Vad ska vi börja med:**
Sätt er tillsammans och var ärliga i ert samtal kring hur ni upplever församlingskulturen i er församling. Är det något som ni ska ta tag i? Är det något som ni behöver adressera i förkunnelse? Vad är ert ansvar som församlingsledare i att skapa en församlingskultur som är positiv, öppen och välkomnande?







# Ständiga förändringar/förbättringar

Det som ofta är eftersatt i våra församlingar generellt är att arbeta med förändring. När vi som församlingar talar om förändring så blir det oftast ur aspekten andlig inriktning och andlig förnyelse som samtalet rör sig om.
Men arbetssätt, hur vi uttrycker oss, hur vi agerar, lokalers utseende och användande och så vidare behöver också ses över och vid behov förändras.
Om vi inte ständigt arbetar med förändring så finns risken att vi fastnar i fel saker när vi väl ska göra förändringar.
Ledarskapsprofilen John Maxwell har sagt att det är bättre att förändra 10% varje år än att göra en total förändring vart tionde år. Vi upplever att det är viktigt att göra förändring till något naturligt. Utan förändring backar vi. Att inte göra några förändringar och ändå förvänta sig olika resultat är fruktlöst.
Ibland kan en sådan fråga som kyrksalens inredning bli en stor fråga. Korsets eller annan utsmycknings placering, back-drop och/eller belysning eller inte kan av vissa uppfattas så viktiga att inga förändringar får eller kan göras. Förändringar kan vara jobbigt, men vi har skapat en vana av att göra små och stora förändringar hela tiden, vilket gör att det inte är så stor sak längre om vi gör vissa förändringar.
Om du har varit på sjön och seglat så vet du att du hela tiden behöver göra justeringar för att komma dit du vill. Att hela tiden parera med roder för sjögången, att ta hänsyn till underströmmar och avdrift är också något som hela tiden behöver göras. Men om du vet vart du ska och hela tiden är beredd att göra justeringar och förändringar så kommer du dit du vill!
Vi känner att det hjälper oss i förändringsarbetet att vi är så tydliga med vision, fokusområden och värderingar. Det ger oss en bas som beskriver vad vi vill och vad vi sträcker oss mot. Det ger mandat för förändringar, så att varje enskild fråga eller beslut inte behöver bli lika stort.
Paulus skriver ”för alla har jag blivit allt, för att i alla fall frälsa några”. (*Första Korintierbrevet 9:22*) Det lär oss att vi behöver anpassa oss, inte för att behaga, men för att vara relevanta för de människor vi vill nå.
Det har alltid varit självklart inom mission i andra länder och kulturer och på samma sätt behöver vi tänka här hemma. Det handlar inte om någon anpassning av teologin. Evangeliet är detsamma i alla tider och vi är inte beredda att kompromissa med tron på Guds ord.
Att facilitera en förändring kräver både mod och enighet i ledarskapet. Utan att ledarskapet finner trygghet i varandra och de beslut som görs så kommer snart allt förändringsarbete att stanna av. Därför återkommer vi till detta med vårt VARFÖR. Utan det kan all förändring kännas onödig och kostsam eller smärtsam, utifrån att det riskerar att bli skav då olika åsikter möts.

> “Det är bättre att förändra 10% varje år än att göra en total förändring vart tionde år.







**Principer att ta med sig:**
- Förändring är något som behövs arbetas med ständigt.
- Förändring är något som vi behöver tala om och uppuntra.
- Förändring behövs, men ibland tar det mer tid än vi tror.
- Utan förändring stannar vår utveckling som församling.
- Om du inte vågar ta kritik ska du akta dig för att förändra.

**Utifrån ämnet "Ständiga förändringar/förbättringar" kommer här frågor som ni kan samtala kring:**
1. Hur kan vi göra förändring till en naturlig och kontinuerlig del av vår församlingskultur?
2. Vilka områden i verksamheten riskerar att stagnera om vi inte aktivt arbetar med förbättringar?
3. Hur kan vision, fokusområden och värderingar hjälpa oss att fatta modiga beslut om förändring?
4. Vilka små justeringar kan vi börja med redan nu?
5. Hur säkerställer vi att förändringar görs för evangeliets skull och inte för att tillfredsställa personliga preferenser?

**Vanliga orsaker till att förändring misslyckas:**
- Otydlighet i varför förändring behövs
- För lite involvering av andra
- Kultur ignoreras eller tas för givet
- Ledare saknar enighet och trygghet i varandra
- Förändring sker för snabbt eller för långsamt
- Gamla beteenden belönas fortfarande och blir därför en stoppkloss

**Boktips**
**De 15 ovärderliga lagarna för tillväxt,** John Maxwell

# Lovsång

För oss är lovsången en viktig del i våra gudstjänster. Vi beskriver hur vi tänker kring våra gudstjänster i sin helhet i ett annat avsnitt.
Det berättas om lovsångens betydelse på många ställen i Bibeln.
I *Psaltaren 100:4* står det: *Gå in i hans portar med tacksägelse, i hans gårdar med lovsång. Tacka honom, lova hans namn…*
Det finns en särskild nåd i att vi som församling får finnas i den positionen som efterföljare och barn till Gud. Detta med att få gå inför Gud genom tacksägelse och lovsång.
Lovsången är bland annat en tillbedjan till Gud som öppnar våra hjärtan för vad Han vill göra och den är med och skapar en härlig atmosfär. Därigenom har lovsången även en betydelse av att förbereda oss inför predikan och att hjälpa oss att ge respons på predikan i eftermötet.
Redan i Gamla testamentets berättelse om hur templet invigdes talar om lovsångens betydelse. (*Andra Krönikeboken 5*)

- Det står specifikt att 120 präster blåste i trumpeter.
- Utöver trumpetarna fanns leviter från Asafs, Hemans och Jedutuns släkter (alltså levitiska sångare och musiker), klädda i vitt linne, som spelade cymbaler, harpor och lyror.

Bibeln betonar att lovsångarna och trumpetarna stämde upp som en enda röst för att prisa Herren, vilket fick Guds härlighet att fylla templet.
Det står inte lika mycket om predikan och övrig inramning. Men lovsången var viktig för att Guds härlighet skulle uppfylla templet med sin härlighet. Det är därför som vi vill göra plats för lovsång i våra gudstjänster. Det har inte bara med Gamla testamentet att göra utan är i högsta grad relevant i vår tid.
Vi tycker också att det är viktigt att lovsången ger möjlighet för alla som vill, att delta. Det gör att alla kan vara delaktiga i gudstjänsten. Lovsången får inte vara ett uppträdande utan något vi gör gemensamt. Vår önskan är att gudstjänstdeltagarna ska bli aktiva och engagerade, och inte passivt konsumerande.
För att ha en god delaktighet är det viktigt med igenkänning, då tänker vi att det inte bör vara nya sånger varje gudstjänst. På samma sätt som vi förut hade en bok som vi sjöng ur och i ärlighetens namn bara använde ett relativt begränsat antal sånger från, så tror vi att det idag finns goda skäl att vara genomtänkta när det gäller sångvalet.
Vi behöver även stanna upp vid frågorna kring vårt sätt att sjunga lovsång.
Eftersom våra fokusområden är nya människor och nästa generation så väljer vi nutida uttryck i lovsångerna för att det ska vara relevant för de vi vill nå och betjäna. Vi önskar ett uttryckssätt som känns lättillgängligt. Uttrycket för Pingsts konferenser och ledarutbildningar fungerar som en modell vi lutar oss mot.
Undersökningar visar att lovsången är viktig för unga människors andliga liv. Det är genom lovsång de får hjälp med tillbedjan och andlig utveckling. Då är det viktigt att det sker en granskning av teologin bakom texterna i lovsången. Det vet vi att det sker, till exempel av de lovsånger som ges ut från Pingst.
Precis som andra församlingar har vi mött kritik inifrån från de som skulle vilja se en större variation i lovsångens stil och uttryckssätt. Vi har stått fast i vårt val att hålla en linje när det gäller våra gudstjänster. Men vi ser det positivt att vi kan skapa utrymme för andra musikstilar vid andra tillfällen såsom till exempel musikkafé och konserter.
Vår erfarenhet är att kritiken har minskat eftersom vi upplever att man ”smittats” av det positiva. Det är härligt att vara en del av en församling som står och lovsjunger Gud med lyfta händer, och om man som äldre då ser hur barn och barnbarn gillar det, då blir det inte lika viktigt att man får sin egen smak tillgodosedd. Då blir det viktigare att man ger möjlighet för de unga att få tag i det som handlar om tillbedjan, lovsången och äran till Gud.

**Utifrån ämnet ”lovsång” kommer här frågor som ni kan samtala kring:**

1. Hur säkerställer vi att lovsången skapar delaktighet och inte blir ett uppträdande?
2. Hur hittar vi rätt balans mellan igenkänning och nya sånger för att främja engagemang?
3. Hur använder vi lovsången strategiskt för att nå nya människor och nästa generation?
4. Hur granskar vi teologin i lovsångerna och säkerställer sund undervisning genom sång?
5. Hur bemöter vi önskemål om variation utan att tappa vår linje och vårt syfte med lovsången?

# Gudstjänsten

Den mest centrala delen av vår verksamhet är gudstjänsten på söndagen. Det är den stora samlingen för hela församlingen, men också det bästa tillfället under veckan att bjuda med sig andra.
Inför varje gudstjänst har vi bön. Det är en öppen samling för alla som vill. Där är predikanten, mötesledaren, förebedjare och andra som ska medverka också med. Vi känner att det sätter grunden och skapar bra förutsättning.
En av våra värderingar är "helhjärtad". Gud är värd vårt bästa. Han har skapat oss med olika gåvor, därför vill vi använda dem genom att alltid göra allt vi kan för Hans rike och med passionerat engagemang tillsammans tjäna Honom. Äkta och hängivna vill vi helhjärtat stå tillsammans för att nå vårt samhälle med budskapet om Jesus.
Utifrån vår vision och våra fokusområden utgår vi från att det alltid är nya människor på våra gudstjänster. Det innebär att gudstjänsten inte får upplevas som ett internt möte. Du kan till exempel tänka hur du vill att det ska upplevas om din granne är där.
Därför presenterar vi pastorer och andra personer på estraden med både för- och efternamn. Vi förklarar vad som händer, tar inte upp interna frågor och undviker interna begrepp. Punkten med information är kort och ska i första hand vara en möjlighet att inspirera för det som ligger framför och som vi vill att människor ska komma till.
Med utgångspunkt från att det ska vara lätt att bjuda in nya människor har vi valt att ha kl. 16 som gudstjänsttid, förutom under juli-augusti då vi har kl. 10 på grund av att människor i vår stad gärna vill vara på stranden under soliga dagar. Vi har valt ett tydligt format, eller liturgi om du så vill, där man ska känna igen sig från gång till gång. Det skapar en trygghet i att du vet vad du bjuder in nya människor till.
Olika kyrkor har olika liturgi och vi tror att Gud kan använda alla, för olika liturgi passar olika människor. Vi välsignar alla kyrkor i vår stad och om några människor trivs bättre med liturgin i en annan kyrka så välsignar vi deras val.
Men en nyckelfråga är: Skapas tillväxt? Om svaret är ja, då kan ni fortsätta köra er stil och inriktning. Men om svaret är nej, så bör man nog arbeta med förändring och utveckling. Vi har utgått ifrån det vi känner är vår kallelse, vad vi ska satsa på och vilka vi vill nå.
Vår vision säger att vi vill vara en öppen, varm och utåtriktad kyrka, och vi tycker det är viktigt att alla som kommit ska känna sig sedda och bekräftade. Därför tar vi en stund i inledningen av varje gudstjänst då alla får resa på sig och gå runt och hälsa på några som man ännu inte hälsat på. Detta kunde kännas lite obekvämt i början men det har blivit en viktigt del i vår gudstjänst.
Ett av våra värdeord är att vi vill vara en kyrka som är relevant i vår tid. Det, tillsammans med våra fokusområden nya människor och nästa generation, innebär att vi har valt att använda ett nutida uttryckssätt i allt vi gör i gudstjänsten. Det betyder också att vi samlar alla åldrar i den första delen

> "Gud är värd vårt bästa.



av gudstjänsten, för att sedan släppa iväg barnen och deras ledare till Kids Church, vår söndagsskola.
Lovsången har en betydelsefull roll i våra gudstjänster. Det berättar vi mera om i ett eget avsnitt.
Predikningarna följer oftast ett tema som gäller under tre-fem veckor. På det sättet kan pastorsteam med stöd av församlingsledarna slå an en ton, följa en röd tråd och bearbeta ett visst ämne utifrån vad man tillsammans känner att Gud vill.
Tidsåtgången för det som sker före predikan är ganska lika varje gång och följer det valda formatet, medan vi efter predikan vill ge utrymme för Gud att verka och låta Andens gåvor komma i funktion. Vi ger alltid möjlighet till respons på predikan och bjuder in till förbön. Eftersom vi utgår från att det alltid är nya människor, så görs en inbjudan varje gång till att ta emot Jesus till frälsning.
Bibelordet om att "där Herrens Ande är, där är frihet", ställs ibland felaktigt mot ordning. Vi låter inte vem som helst få ta micken utan det är bara personer som vi har förtroende för som kan få säga något. Vi har sett ett gott exempel på den ordningen på våra konferenser och gemensamma samlingar som pingströrelse. Det är en god ordning.
Varje gudstjänst avslutas med mingelfika på kyrktorget. För de som hellre vill sitta finns möjligheten inne i vår församlingsvåning intill. Syftet är att fortsätta skapa gemenskap och bygga relationer.
Detta är väldigt uppskattat och ofta är man kvar i kyrkan 30–60 minuter efter att gudstjänsten slutat inne i kyrksalen. På kyrktorget finns även en infodisk där nya människor alltid ska få möjlighet att få mera information om församlingen och vår verksamhet.
Vi arbetar aktivt med att lyfta våra gudstjänster på sociala medier. På Instagram och Facebook kan man varje vecka se bilder från söndagens gudstjänst. Där vill vi visa att vi samlar många människor i alla åldrar i en härlig gemenskap. Viktigt är dock att man informerar om detta och vi är mycket restriktiva med att lägga ut bilder på barn där man inte fått föräldrarnas medgivande till detta.
Man kan även se söndagens predikan i efterhand på Youtube eller lyssna på Spotify.
Vi har utvecklat de praktiska förutsättningarna för gudstjänsterna. Vi har en koordinator för varje tillfälle som ansvarar för att alla medverkande har fått all nödvändig information. Vi använder Planning Center för mötesplaneringen och skapar en grupp i WhatsApp för de medverkande inför varje gudstjänst för att kommunicera information.
35 min före gudstjänsten startar samlar vi alla medverkande på kyrktorget i en stor ring. Där är predikant, mötesledare, koordinator, lovsångsteam, förebedjare, tekniker, värdlag, söndagsskollärare med flera. Det blir ett tillfälle då vi ser varandra för att skapa en härlig känsla av att vi gör detta tillsammans. Vi berättar kort om vad gudstjänsten kommer innehålla, ber och peppar varandra i våra olika funktioner.
Därefter sker en separat genomgång av programmet med de som medverkar i gudstjänsten för att stämma av de sista detaljerna och fixa de sista förberedelserna.
Vi berättar i ett särskilt avsnitt om ständiga förändringar. Här är kyrksalens utsmyckning ett bra exempel. Vi har ett kors som kan stå på olika platser på estraden och olika backdrops bara för att ge ett par exempel.

**Principer att ta med sig:**
Låt inte gudstjänsten vara något som ni bara låter rulla på i gamla banor. Fundera över vad ni vill med gudstjänsterna, vad som ni bör utvärdera, skapa förutsättningar för och även förändra.

**Utifrån ämnet "gudstjänsten" kommer här frågor som ni kan samtala kring:**
1. Hur skulle ni beskriva era tankar kring gudstjänsten i er församlings verksamhet, och vilken roll spelar den för att nå nya människor?
2. Vad tänker ni kring värderingen "helhjärtad" i praktiken, och hur skulle det märkas i er gemenskap om gudstjänsten planeras och genomförs utifrån det perspektivet?
3. På vilket sätt kan vi anpassa gudstjänsten för att inte upplevas som ett internt möte, utan som något en ny person lätt kan känna sig hemma i?
4. Hur kan vi planera gudstjänsterna och ge den ett tydligt format och ordning men ändå ha en öppenhet för Andens ledning och spontanitet?
5. Hur kan vi förstärka gemenskapen före och efter gudstjänsten så att det blir en viktig del av helheten och inte bara ett trevligt tillval?

**Resurser:**
- Sociala medier: typ Instagram, Facebook mm.
- Planeringsverktyg: Planning Center
- Kommunikationsverktyg: exempelvis WhatApp

# Ledarskap

*Den som vill vara ledare i församlingen söker en god uppgift,* säger Paulus i *Första Timoteusbrevet 3:1*. Att få förtroendet och ansvaret att leda andra människor i deras tro på Jesus är viktigt. Särskilt i en tid då så många andra vill leda oss åt olika håll.

Att vara ledare är inte att ha en position, det är att ha en funktion till välsignelse för andra. Jesus har visat oss att sant ledarskap är tjänande, bland annat i *Markus 10:42-45*. Att få förmånen att leda i Guds församling handlar om att med sitt liv och sina gåvor hjälpa, tjäna och uppmuntra människor in i den bibliska visionen för församlingen.

Den resa vi har gjort och den utveckling vi har sett i vår församling har varit beroende av ett väl fungerande ledarskap.

Grunden är den gemensamma visionen och värderingarna som församlingsledningen arbetat fram tillsammans. Vi är överens om vart vi ska och vad vi vill bygga. Det hjälper oss att stå fasta och vara konsekventa och samtidigt ta konsekvenserna av den riktning vi har valt. Sedan kan vi ha högt i tak och diskutera frågor som när, var och hur. I dessa frågor kan vi ha olika åsikter, men när vi lämnar våra möten står vi för en enad linje kring de beslut vi har tagit. Här är det viktigt för oss att säga att ledarskapets viktigaste uppgift är att försöka lyssna in vad Gud säger till församlingen. Vår uppmaning är att alltid söka Andens ledning för vårt ledarskap. Vi behöver prioritera bönen och samtalet i våra träffar som ledare.

Guds församling är GUDS församling. Därför vill vi inte bara följa våra egna tankar och planer.

**Hur ser vi på församlingen?**

Är vi en ideell förening som har en kyrka? Nej, vi tänker att vi är en församling med ideell förening som legal organisationsform. Det betyder att vi hämtar instruktionerna för hur församlingen ska ledas från Bibeln, även om vi samtidigt behöver se till att följa de regler som samhället har för oss som förening.

Vi tror också på att en församling leds av de andliga tjänstegåvor som nämns i Nya testamentet. Den grunden innebär att vi tror att det är Anden, tillsammans med oss, som bygger Guds församling.

Vi försöker skapa en trygghet i församlingen kring ledarskapet genom att ha tydliga beslutsprocesser och mandat. Styrelsen tar fram förslag till budget och investeringsramar som församlingen beslutar om. Inom dessa ramar beslutar styrelsen.

Vi vill skapa delaktighet och engagemang i församlingen genom att vara noggranna med att informera. Det sker genom infromationsbrev och i våra församlingsmöten.

Efter att ha provat några olika alternativ har vi fastnat för att hålla församlingsmöten cirka varannan månad i anslutning till våra bönemöten. Att först be tillsammans skapar en god grund för att samtala om viktiga frågor och fatta beslut. Vi väljer detta tillfälle då vi tycker att det blir för exkluderande för icke-medlemmar om vi i anslutning till gudstjänsterna bryter av för ett mer internt sammanhang. Vi vill att våra gudstjänster ska ha en så tydlig inriktning som möjligt när det kommer till att nå nya människor och göra det

> “Jesus har visat oss att sant ledarskap är tjänande



enklare för dem att känna sig hemma. När vi ska informera om och leda församlingen fram till beslut i viktiga frågor brukar vi påminna oss om den så kallade Z-kurvan. För oss symboliserar den att vi i församlingsledningen har jobbat en längre tid med en fråga (det övre strecket i Z), när vi ska informera församlingen behöver vi gå tillbaka till den punkt där församlingen befinner sig (det diagonala strecket i Z) för att sedan leda dem fram till en beslutspunkt (det nedre strecket i Z).

Ibland måste man inse att alla i församlingen inte vill samma sak. Det ledarskapsråd vi då försöker följa är att återigen lyfta visionen och vårt uppdrag, stå fast vid det vi har som inriktning och inte backa. Ge inte vetorätt till en liten minoritet utan "gå med dem som vill". Många gånger blir ledarskapet bakbundet av en minoritet som inte sällan är mer verbal och kanske besitter ett informellt ledarskap i form av ålder, position, släktrelation eller liknande.

När man som ledarskap står inför att genomföra en resa för utveckling i församlingen är det bra att lära av andra. Vi tog inledningsvis hjälp av en församlingscoach från Pingst. Vi har tagit lärdom av andra församlingar som exempelvis Pinsekirka Ålesund och Bet:L Skövde.

Vi studerade tillsammans "Ge det vidare" av Egil Svartdahl och "Led som det spelar roll" av Craig Groeschel. Vi har även satsat på Pingst Ledare och deltagit i Församlingsledarutbildningen. Vi har också gjort gemensamma resor för att besöka platser som vi kan lära oss av som Dreamcenter i Los Angeles.

Pastorn och ledaren för Global Leadership Summit, Craig Groeschel, skriver i sin bok "Led som det spelar roll" om vikten av ett tydligt kamratskap i en församlingsledning. Det är något som vi arbetat på i vår församling.

Vi visar varandra tillit och talar ofta om att göra varandra bättre genom att ta tillvara våra olika gåvor och talanger. Vid motgång och svårare passager talar vi om att vi står skuldra vid skuldra och vi visar det inför församlingen till exempel genom att flera från församlingsledningen är aktiva i våra församlingsmöten. Vi bygger djupare relationer genom att förlägga våra Styrelsemöten och Äldstemöten i våra hem. Någon gång varje termin har vi en heldag eller ett dygn tillsammans där vi får mera tid till bön, för och med varandra, men även till större strategiska frågor.

Vi känner att vi vill få fler ledare utanför församlingsledningen att bära visionen och hjälpa till att driva utvecklingen. Därför arbetar vi nu på ett häfte där vi vill definiera ledarskapet i församlingen och vilka förväntningar det finns på ledare. Där konkretiserar vi hur man som ledare är med och uppfyller visionen och vad våra värderingar innebär för förväntningar på dig som ledare i hur du lever ditt liv.

**Utifrån ämnet "ledarskap" kommer här frågor som ni kan samtala kring:**

1. Hur definierar vi ledarskap i vår kontext, och hur säkerställer vi att det inte bara blir en position eller titel?
2. Varför är en gemensam vision och tydliga värderingar avgörande för ett fungerande ledarskap, särskilt när det finns olika åsikter kring "hur" saker ska göras?
3. Hur bidrar tydliga beslutsprocesser, mandat och information till trygghet och delaktighet i församlingen?
4. Vad innebär Z-kurvan som ledarskapsprincip, och varför är den viktig när församlingen ska ledas genom förändring och beslut?
5. Hur arbetar församlingsledningen med att utvecklas som team och som ledare, och varför bör vi prioritera kamratskap, tillit och gemensamt lärande?

**Boktips:**
**Led som DET spelar roll**, Craig Groeshel, Life Church
**Ge det vidare**, Egil Svartdahl

# Slutligen

I detta material har vi försökt beskriva vår resa och våra erfarenheter i vår församlings förändringsresa. Det är naturligtvis inte en heltäckande eller i alla delar överförbar berättelse för alla församlingar. Men det är ett försök att lyfta det vi sett som viktiga beståndsdelar för skapa förutsättningar för en församling som vill gestalta Kristus i vår tid.

Vi tror verkligen att ett ledarskap behöver vara medveten om sitt mandat och de förväntningar som bibelordet talar om för att låta Guds rike växa och utbreda sig.

Som alltid så landar ansvaret på varje enskild lärjunge som är kallad in i ledarskap i Guds församling. Vi själva är ansvariga för att vårda vårt andliga liv och skapa sunda miljöer omkring oss själva.

Den dag då Guds församling blir något som jag tror att jag äger, så kommer vi att gå vilse. I den stund våra egna ambitioner, oavsett om det gäller makt eller bekräftelse eller liknande, tar överhanden så börjar välsignelsen vika bort från vår gemenskap.

Sunda och grundade människor behövs i ledarskap. Ledarskapet i Guds församling är något som är fantastiskt och fint. Det är något som vi ska vara rädda om och vårda. Tyvärr kan vi, i vissa sammanhang, känna att församlingsledarskap uppfattas som om det är bland det sämsta man kan åta sig.

Vi behöver lyfta och hedra församlingsledarskap ännu mer. Men för att det ska bli möjligt så behöver vi som står i ledarskap idag leva ett trovärdigt och sunt liv som gör att vi genom det modellerar något som blir attraktivt för dem som kommer efter oss. Gud kallar människor till ledare idag. De behöver ha personer som visar på vad ett gott andligt ledarskap innebär.

Guds församling är så värdefull och vacker när den fungerar. Och Gud förväntar sig det bästa av oss. Han vill att vi genom våra liv ärar honom. Låt ert ledarskap vara något som ni är beredda att utveckla. Ta hjälp och vägledning av andra för att bli bättre.


**Ola Olofsson**
*Föreståndare Pingst Varberg*

**Boine Gepertz**
*Vice ordförande Pingst Varberg*


**Medskick och lärdomar från vår process:**

1. Tillväxt börjar med att bestämma sig
2. Vision är avgörande, upprepa, upprepa....
3. Bönen inte på sidan av processen utan motorn
4. Medvetet kulturbygge
5. Gudstjänsten viktig för att sätta visionen
6. Enhet i ledarskapet
7. Socialt arbete integrerat i församlingen

**Resurser:**

- Pingst Församlingscoacher
- Pingst Församlingsutveckling
- NFU

“Det är inför Herren som vi en dag kommer att göra räkenskap och då vill vi alla höra: Väl gjort du gode och trogne tjänare!
(Matteus 25)


pingst