

# Kulturskabelse

- en leders vigtigste opgave

*Af John Burke, Seniorpastor for Gateway Church*



**Kristent Institut**

Artiklen er udgivet i regi af Kristent Institut  
og må frit videreformidles, blot det sker uforandret

<sup>1</sup> Jeg modtog en email kort efter, jeg havde startet Gateway Church i Austin:

”Jeg føler så megen skyld, at jeg aldrig føler, jeg hører til i en kirke. Så det var et stort skridt at møde op i din kirke sidste søndag. Jeg må sige, jeg blev budt velkommen af alle, og at jeg nød gudstjenesten og prædikenen. Jeg vil bare sige tak til dig og staben for at skabe et varmt og kærligt miljø, hvor mennesker kan åbne sig og tage imod budskabet og vide, at uanset hvilket niveau de er på, så er det ok – at de er elsket som de er! Jeg ved, at i alle organisationer kommer holdninger fra toppen og formidles videre gennem hele organisationen, hvilket kan være både godt og dårligt, men hos jer er det godt!”  
– Gabrielle

Det slog mig, at det var Gabrielles første møde med Gateway. Jeg var taknemmelig for, at det havde været en god oplevelse, men samtidig åbnede det mine øjne for betydningen af kirkens kultur, de bevidste og ubevidste signaler og den atmosfære, hele gruppen udstråler.

Siden dengang Gabrielle kom til gudstjeneste, har tusinder af unge, skeptiske og tøvende åndelige opdagelsesrejsende fra vores efterkristne, postmoderne generation mødt Jesus i Gateway. Jeg tror nu, at fokus på kirkens kultur er lederens vigtigste – og sværeste – opgave.

Paulus minder kirkelederne i Korint om, at ”Jeg plantede, Apollos vandede, men Gud gav vækst, så hverken den, der planter, eller den, der vander, er noget, men det er Gud, som giver vækst ... For vi er Guds medarbejdere...”.<sup>2</sup>

Som ledere i et efterkristent samfund er det ikke vores opgave at få mennesker til at vokse eller

---

<sup>1</sup> John Burke er forfatter til ”No Perfect People Allowed”, ”Soul Revolution”, ”Unshockable Love” og ”Imagine Heaven”. Han er også seniorpastor for Gateway Church i Austin, Texas, som han og hans kone startede i 1998. Siden da er Gateway vokset til over 4.500 medlemmer, primært bestående af kirkefremmede, som begyndte at følge Jesus i Gateway. Før han startede Gateway, var John Burke Executive Director og Ministries ved Willow Creek Community Church i Chicago. John Burke er også stifter og præsident for Gateway Leadership Initiative, som hjælper kirkeplantende pastorer og lægmænd ”oprejse kirken af kulturen” udover verden. John Burke har prædikeret i 15 lande til over 200.000 kirkeledere og kristne om at nå en postmoderne, efterkristen kultur. Han og Kathy bor nu i Austin, Texas, og har to børn, Ashley og Justin.

<sup>2</sup> 1.Kor.3,6-9

forandre sig. Gud er ansvarlig for væksten, for de forvandlede hjerter, men jordbunden er ledernes ansvar. Vores opgave er at skabe den rette jordbund, nogle næringsrige og sunde omgivelser, hvor forpjuskede mennesker kan komme som de er, og hvor Gud over tid kan skabe vækst. Men har vi tænkt over den kulturelle jordbund, et sundt kristent fællesskab har brug for i et hårdt, efterkristent samfund?

## At definere kulturen

Allerførst må jeg spørge: Hvad er kultur? Det kunne defineres som den lim, der holder enhver social enhed eller organisation sammen. Alt levende stiller krav om det rette miljø for at opnå en sund vækst. Dette er indlysende tydeligt for planter. Og undersøgelser viser, at familiers kultur er det, som øver den største indflydelse på et barns sunde vækst på vej til modenhed.

I et kristent fællesskab omfatter kulturen folks opførsel og praksis, når de bestemmer, hvad de siger og gør, og hvorfor og hvordan de gør det. Kulturskabelse danner den baggrund eller det ”lærred”, som kirkens relationelle liv udfolder sig på. James Alexander bemærker, hvordan ”kulturen bliver en stedse mere indgroet del af fællesskabet og til sidst er usynlig for medlemmerne af organisationen. Derfor er det så svært for mange medlemmer at tale om deres kultur, fordi den opererer på et underbevidst niveau”.<sup>3</sup>

Fordi kulturen i det store hele er usynlig, er vi for det meste ikke bevidste om den kulturelle jordbund, vi har skabt. Alligevel påvirker kulturen samtalerne i forhallen, holdningerne fra dem ”indenfor” overfor nyankomne, hvor tålmodige de troende er overfor kirkefremmede gæster, der ikke har styr på deres liv; samt hvordan man lever og lever sammen. Kulturen besvarer det spørgsmål, som vores generation først af alt stiller: ”Har jeg lyst til at være som disse kristne?” og ”Passer jeg ind her?” Så hvad kan ledere gøre for at forme kulturen?

---

<sup>3</sup> Jams A. Alexander, ”Creating a High-Performance Culture: Leadership Roles and Responsibilities”, AFSM International S-Business, Professional Services Leadership Report (Ft. Meyers, Flor.: AFSML Q4 2001), s. 6, [www.afsmi.org/pdf/content/PLSLRQ/pslr\\_q4\\_01.pdf](http://www.afsmi.org/pdf/content/PLSLRQ/pslr_q4_01.pdf) (19. september, 2004)

## Lederens tankegang

Kulturskabelse begynder med lederskabets tankegange. Ofte har ledere ikke brug for en ny strategi eller nye metoder, men en mentalitetsændring. Når ledere interagerer med andre, afspejler de kulturen stort set ligesom forældre afspejler en families kultur. Hvad afspejler du og andre ledere i din kirke?

Tænker lederskabet Kristi tanker? Datidens etablerede religiøse slog hårdt ned på Jesus for at lade folk "komme som de er". Jesus sagde, "Gå hen og lær, hvad det vil sige: 'Barmhjertighed ønsker jeg, ikke slagtoffer.' Jeg er ikke kommet for at kalde retfærdige, men syndere."<sup>4</sup> Er du venner med nogen af de kirkefremmede, som du prøver at tjene, og som ikke har styr på deres liv? Hvis ikke, hvad siger det så om tankegangen bag dit lederskab? Hvad betragter du som det allervigtigste for fællesskabets effektivitet? Hvordan er du et forbillede med dette overfor dem, du leder? I takt med, at dine synspunkter og holdninger skifter, vil kulturen i kirken forme sig efter det.

## Den offentlige atmosfære

Atmosfæren i den offentlige gudstjeneste eller gruppemøde er også med til at skabe kultur. Fornemmelsen, kvaliteten, musikstilen, den måde folk taler og klæder sig og relaterer sig til hinanden er meget vigtig. Disse elementer signalerer overfor andre, hvordan du er, hvad de skal forvente, og hvordan de skal opføre sig. Den offentlige side af kirkens kultur må mere end noget andet område sættes ind i konteksten af de kirkefremmedes smag og sprog, hvis du vil nå dem.

Nola kom til Gateway i færd med at udforske troen og emailde mig: "Jeg har været i din kirke tre gange nu. Jeg har prøvet at beskrive oplevelsen som 'levende' og 'autentisk', men selv disse ord rammer ikke plet." Hun modtager nogle signaler om, hvordan kristne er, udfra atmosfæren.

Hvilke signaler opfanger folk fra atmosfæren i din kirke? Hvor god er du til at formidle Skriftens eviggyldige sandheder i det sprog, og med den stil og musiksmag, som den omgivende kultur foretrækker? Hvis din kirkefremmede nabo sagde, han gerne ville se, hvordan din kirke var, ville du så føle dig flov eller nervøs eller begejstret? Dine svar

sender et signal til dig som leder om den kultur, du har skabt.

## Visionsformidling

Et af de mest oversete aspekter af kirkens kultur er, hvordan den gængse person, søgende eller troende, opfanger en vision om at leve og virke i Kristi fællesskab. I vores meget mobile samfund, deltager overgivne kristne i to til tre gudstjenester om måneden. Det betyder, at du som leder ikke vil kunne give folk Guds fulde råd alene gennem de offentlige gudstjenester. Så tænk over, hvad der er vigtigst. Hvilket budskab understregede Jesus? Hvad trænger til at blive formidlet igen og igen og igen? Hvilke fortællinger bliver fortalt? Hvilke åndelige rejser fra den virkelige verden bliver fremhævet for at understrege, hvad kirken handler om? Hvad tænker den gængse person, når de tænker på din kirke, hvad den står for, og hvad deres rolle i den er? Vi fandt på nogle udsagn, som kunne hænge ved, og som formidler nåde ("kom som du er"), vækst ("men bliv ikke ved at være sådan") og autencitet ("adgang forbudt for fuldkomne mennesker"). Disse udsagn spredtes i takt med, at vi gentog dem.

Trey var netop færdig med en rædselsfuld to dages druktur med alkohol og kokain, da han ringede til Gary for at få hjælp. Gary var netop kommet til tro i Gateway, men han havde hurtigt fanget visionen bag kirkens kultur. Som Trey husker det:

"Gary fortalte mig, at han kom i denne her kirke, som virkelig havde hjulpet ham til at få kontakt med Gud på en praktisk måde for første gang. Gary sagde, at Gateways politik var 'kom som du er' og 'adgang forbudt for fuldkomne mennesker'. Det fik mig straks til at slappe af, for det kunne jeg bestemt leve op til. Jeg havde tabt min livslyst til en narkohandler, jeg havde mistet min forlovede, og jeg havde næsten tabt lysten til at leve. Nu, fem år senere, har jeg været ædru siden den første weekend, jeg kom i Gateway. Jeg indså, at stoffer og alkohol blot var symptomer på mit virkelige dilemma – adskillelsen fra Gud. Og jeg har indset, at jeg kan nyde dette liv fremfor blot at udholde det. Jeg troede, jeg skulle få mit liv i orden og derefter komme i kirke. Jeg havde fået det galt i halsen. Jeg havde brug for at komme i kirke for at få mit liv i orden."

<sup>4</sup> Matt.9,13

Folk begynder at handle og leve den kultur ud, som bliver malet for øjnene af dem igen og igen.

## **Organisation**

Kulturskabelse kan ikke adskilles fra organisation. Hvis kirken er en organisme, Kristi legeme, så må den fungere på en koordineret måde. Hvordan organiserer vi os på en måde, som forstærker og støtter kirkens kultur, på samme måde som et skelet støtter et legeme? En organisation, som er for firkantet, tillader ikke den fleksibilitet og hurtighed, som Legemet har brug for for at kunne udtrykke sig. På den anden side vil manglen på et organisatorisk skelet hindre Legemet i at forme sig og udtrykke sig selv i en mangfoldighed af forenede dele.

Jeg hører nogle gange den påstand, at traditionelt lederskab er fortid – vi har ikke længere brug for ledere til at strukturere og organisere. Ideen er i bedste fald naiv og i værste fald direkte skadelig for Kristi legeme. Jeg har fundet ud af, at hvis du siger, du sætter pris på fællesskab, men nye ikke bliver inkluderet eller ikke kan komme i kontakt med dig på grund af en dårlig organisation, så sårer man mennesker. Hver gang vores kirke eller organisation vokser med omkring 30 procent, vil der være processer eller systemer, som engang var effektive, men som ikke længere virker. Læg mærke til, hvor ofte organisation forstærker hhv. underminerer kirkens kultur.

Planter og vander du, kultiverer og gøder du kulturen i din kirke, gruppe eller tjeneste? At skabe den kulturelle jordbund, hvor Gud kan give vækst er lederskabets kerneopgave.