

Synzygus fagråd 21.02.06

Dette utkastet er utarbeidet av fagrådet i Synzygus i samarbeid med styret, etter oppfordring fra dem som 05.09.05 var samlet til Forum for Personaltiltak i pinsebevegelsen (medlemmer av Lederrådet, Pinsebevegelsens Forkynner-Fellesskap, Etisk råd, Synzygus og ledere for noen større menigheter).

Notatet ble sendt på uformell høring til dem som var med på møtet 05.09.05, andre i de samme organenes/utvalgene, og det ble meldt som sak til Predikantkonferansen 2006. Det kom ikke opp som sak til behandling på Predikantkonferansen.

Notatet kan også lastes ned fra [www.synzygus.no](http://www.synzygus.no).

Fagrådet i Synzygus vil arbeide videre med utkastet i kontakt med Lederrådet og de utvalg/organer som er nevnt ovenfor. Saken tas opp til en åpen og bred drøfting i Forum for Personaltiltak, den 11. september 2006.

Kommentarer og forbedringsforslag kan sendes til leder for Fagrådet ved epost-adresse [torleif@online.no](mailto:torleif@online.no)

Torleif Ruud  
Leder, Synzygus fagråd

## **Utkast til arbeidsveiledning i pinsebevegelsen: Tiltak for å styrke og ivareta ledere og forkynnere**

### **1 Bakgrunn for forslaget**

#### **1.1 Hva er arbeidsveiledning?**

Veiledning er en systematisk metode for å bevisstgjøre og reflektere over eget arbeid, egne erfaringer og eget liv. Dette gir mulighet til at en utvikler seg ved å oppdage og forandre u hensiktsmessige mønstre og finne nye veier til utvikling og vekst i arbeid og privatliv.

Metoden er at den som veiledes bringer med egne erfaringer til samtalen og legger denne fram skriftlig og/eller muntlig. Veilederens oppgave er å lytte aktivt og bistå den som veiledes til å utforske og reflektere over egne erfaringer. En veileder er ikke en rådgiver eller instruktør, men en som skal bistå den som veiledes i dennes bevisstgjøring og refleksjoner over eget arbeid, egne erfaringer og eget liv. Veileder og den veiledede skal inngå en kontrakt om veiledningen, og evaluere veiledningsarbeidet både underveis og ved avslutningen.

Veiledning skal være et fristed der en i full konfidensialitet kan dele og bearbeide erfaringer og refleksjoner. Dette vil være helseforebyggende ved at en setter ord på det som oppleves som vanskelige og får anledning til å lette på trykket. En skal kunne snakke åpen om "hvem er jeg?" og dele egen troshistorie. En skal kunne arbeide med egen styrke, egen sårbarhet og egne grenser. Prosessen skal også styrke lederens åndelig liv, overgivelse og helliggjørelse. Veiledningen skal ha som målsetning å bygge kompetanse i en veksling mellom arbeide og tilbaketrekking, og mellom utøvelse og reflektert samtale, og mellom travel hverdag og hvile.

Det er mange ulike tema som kan være aktuelle i slik veiledning, og det er viktig at den som veiledes nettopp tar opp de tema som er viktige eller vanskelige for dem. Det bør være rom

for alle slags spørsmål og problemstillinger i krysningspunktet mellom yrke, person og tro. Blant tema som ofte er aktuelle kan nevnes generell slitasje, eget selvbilde, spenninger på arbeidsplassen, ensomhet i tjenesten, familierelaterte forhold, trosspørsmål, egen opplevelse av å komme til kort, og indre og ytre krav til arbeidet.

Veiledning er en prosess som forutsetter regelmessige og relativt hyppige samtaler over lenger tid, vanligvis to år eller mer. Dette er nødvendig for å utvikle den nødvendige trygghet og tillit mellom veileder og den som veiledes, for å kunne bidra til og følge en utvikling over tid, og for å ha mulighet til å gjøre nye erfaringer etter refleksjon over tidligere erfaringer.

## **1.2 Behov for arbeidsveiledning**

I løpet av de siste årtiene er det blitt en økende erkjennelse og kunnskap om de utfordringer som både ledelse og arbeid med mennesker innebærer, og hvor avgjørende ens egen person er i slikt arbeid. Dette gjelder både innholdet i arbeidet, hvordan dette forutsetter og krever personlige egenskaper og kunnskaper, hvilken betydning dette har for dem som en skal lede eller hjelpe, og hvilke belastninger det kan medføre for den som er leder eller hjelper når en opplever vanskeligheter som en ikke mestrer.

Opplevelsen av å være alene er for mange ledere overveldende. Reelle eller opplevde forventninger om at lederen skal klare det meste og flauheten over å røpe hvordan en selv kommer til kort, samt at de ikke vet hvor de kan vende seg, gjør at mange blir gående alene med utfordringene. Mange har derfor behov for et fristed der det går an å snakke trygt om eget liv og egen arbeidssituasjon, og dette er det arbeidsveiledning skal være.

Behovet er altså både å ivareta den som utøver et arbeid, og ikke minst å sikre kvaliteten på dette arbeidet overfor dem som mottar tjenester fra denne arbeideren. I yrker og situasjoner der en arbeider med mennesker er arbeiderens personlige egenskaper og integritet like viktige som kunnskaper og praktiske ferdigheter. En veileder som har den nødvendige kompetanse og erfaring innen området kan bidra til utvikling og kvalitetssikring av kompetanse hos den som skal lære seg å gjøre tilsvarende arbeid.

## **1.3 Modeller for arbeidsveiledning**

Behovet for arbeidsveiledning har ført til at det både innen ledelse og innen faggrupper som arbeider med mennesker er blitt utviklet og etablert modeller for systematisk veiledning som brukes både under utdanning og under seinere arbeid som ferdig utdannet. Slike ordninger har her i Norge i løpet av de siste årtiene blitt etablert f eks for leger, sykepleiere, psykiatere, psykologer og prester.

Siden slike modeller ble etablert først innen helsetjenestene, har en i arbeidet med å bygge opp lignende tilbud for forkynnere og sjelesørgere kunnet bygge på erfaringer og modeller fra det faggruppene innen helsetjenestene har gjort, men tilpasset behov og forhold innen kirke og menigheter. Fagmiljøet ved Institutt for sjelesorg på Modum og andre tilsvarende miljøer har betydd mye innen dette, og Presteforeningen har utviklet en modell som omtales nedenfor.

Slike modeller innebærer både en ordning med tilbud om eller krav om veiledning som del av en utdanning og eventuelt under praktisering av et yrke eller arbeid. Dette er som regel koblet til at det er etablert en ordning med godkjente veiledere som har gjennomgått en nærmere definert veilederutdanning og som gjennom denne er vurdert til å ha de egenskaper og den kompetanse som er nødvendig for å være veileder. De som skal gi veiledning til sin faggruppe må derfor i de fleste slike ordninger gjennomgå en tilleggsutdanning som veileder utover den veiledningen som inngår i den utdanningen de får som fagperson. Slik veilederutdanning har

som regel både en teoretisk del med undervisning og lesning, og en praktisk del med å gå i veiledning og eventuelt få veiledning på det å gi veiledning.

#### **1.4 Registrerte behov for arbeidsveiledning i pinsebevegelsen**

Innen pinsebevegelsen har det også i løpet av de siste årene blitt registrert et økende behov og økende interesse og etterspørsel etter utdanning og veiledning rettet mot de oppgaver som gjelder ledelse, arbeid med mennesker og det å ta være på og utvikle seg selv som i dette.

Slike behov er registrert innen alle de arbeidsgrupper som pinsbevegelsen har opprettet for å bistå menigheter og forkynnere (Kontaktutvalget, Pinsebevegelsens Forkynner-Fellesskap, Tilsynsutvalget, Etisk råd, Synzygus). Behovene registreres både som konkrete eller mer vagt uttrykte behov, og ut fra de problemer som kan oppstå når en strever med eller ikke mestrer de oppgavene en står oppe i som leder eller forkynner. Slike problemer kan være alt fra mistriksel og psykisk slitasje til mer alvorlige konsekvenser som utbrenthet, langvarig sykemeldinger, at en forlater oppgaven som leder eller forkynner, svikt i tjenesten overfor menighetens medlemmer, eller endog tap av kontroll som kan føre til overgrep.

#### **1.5 Foreløpige erfaringer med arbeidsveiledning i pinsebevegelsen**

Synzygus driver arbeidsveiledningsgrupper på femte året nå. Det startes opp nye grupper to ganger i året (september og januar). Arbeidsveiledningen som gis, er i samsvar med den beskrivelsen som er gitt i begynnelsen av dette utkastet. Flere har benyttet anledningen til å gå i veiledning to eller tre år. For å skape et trygt fristed sammen med andre som en bare møter i denne gruppen, legges det ved sammensetningen av gruppene stor vekt på at deltakerne i gruppen kommer fra ulike steder og sammenhenger.

Deltakerne på samtlige grupper gir uttrykk for stor takknemlighet for å ha et fristed hvor de trygt kan dele og bearbeide erfaringer fra eget liv og egen arbeidssituasjon. De som til nå har gjort bruk av tilbudet, tilkjenner at det er til uvurderlig hjelp å kunne dele det de strever med i egen hverdag. De vet at alt som deles i gruppen, er underlagt konfidensialitet. Behovet for hjelp til å kunne sortere og se gode løsninger og veier å gå, er stort, og mange gir uttrykk for av arbeidsveiledningen har bidratt til å ufarliggjøre det å snakke sant om eget liv og om vanskelige ting. Dermed blir også behovet for trygghet møtt, og selvtilliten styrket.

Opp gjennom de seinere årene har også noen ledere og forkynnere i Pinsebevegelsen deltatt i opplegg ved Institutt for sjelesorg på Modum og andre lignende tilbud. Gjennom dette har de fått erfaringer både med å motta og å gi veiledning. Det er altså flere i bevegelsen som er i ferd med å tilegne seg den kompetanse som en veileder bør ha.

#### **1.6 Beslektet virksomhet innen lederutdanning i pinsebevegelsen**

Behovet for veiledning blir også vektlagt innen flere andre tilbud som finnes eller er under utvikling i Pinsebevegelsen (Lederskolen, høyskoleutdanning innen ledelse og teologi i pinsbevegelsen kalt Pentekostalt Senter for Ledelse og Teologi – PLT, og bibelskolene). I noen sammenhenger er det også beslektede tilbud ("coaching", "mentoring") med elementer av arbeidsveiledning, men da mer begrenset når det gjelder fokus og varighet.

Et økende antall medlemmer i våre menigheter har tatt eller tar utdanning innen ledelse eller fagområder der de får utdanning eller erfaringer innen ledelse, arbeid med mennesker og veiledning på slike arbeidsoppgaver. Menighetene bruker i økende grad denne type kompetanse innen menighetens arbeid og ulike oppgaver innen bevegelsen.

Den økende vekt som det også i vår bevegelse legges på lederutdanning og på å være dynamiske og effektive ledere, fører også til større krav til ledere og forkynnere. Både dette og økt bevisstgjøring om ledelse, vil øke behovet for arbeidsveiledning.

### **1.7 Møte september 2005 om personaltiltak for ledere og forkynnere**

På initiativ fra Synzygus med styre og fagråd ble det 5. september 2005 holdt et møte som ble kalt Forum for personaltiltak. Til dette møtet var følgende instanser i pinsebevegelsen invitert: Kontaktutvalget, Pinsebevegelsens Forkynner-Fellesskap (PFF), Tilsynsutvalget, Etisk råd, Synzygus med styre og fagråd. Disse arbeidsgruppene er oppnevnt av Predikantkonferansen med ulike mandat i relasjon til ledere/forkynnere og deres tjeneste, og som derfor er i kontakt med deres behov og situasjon. Kontakt mellom Synzygus og personer som arbeider med arbeidsveiledning innen Den norske Kirke, bidrog også til at en tok initiativ til et slikt møte.

Formålet med fagdagen var å sette fokus på arbeidsforhold og trivselsfremmende tiltak for ledere innen Pinsebevegelsen. Det var innledende foredrag ved Gunnar Jeppestøl, Hermann Mentzoni og Terje Hegertun om ulike sider ved å være leder og forkynner, om arbeidsforhold og arbeidsoppgaver, og om veiledning og spørsmål om det er behov for en tilsynsordning. Fakultetslektor Hans Olav Gilje gav en orientering om arbeidsveiledning som personaltiltak i Den norske Kirke. Fagdagen ble ledet av styreleder Jarle Skjennum i Synzygus, og diskusjon og oppsummering ble ledet av Torleif Ruud, leder for Synzygus fagråd.

Drøftingene konkluderte med følgende:

- Synzygus med sitt fagråd ble oppfordret til å utarbeide et forslag til en veiledningsordning for ledere og forkynnere i pinsebevegelsen, med sikte på at dette kunne legges fram på Predikantkonferansen i 2006.
- Det ble også konkludert at en på sikt bør vurdere om det er behov for en tilsynsordning innen pinsebevegelsen. Dette spørsmålet hadde Kontaktutvalget begynt å arbeide med, og utvalget fikk støtte i å arbeide videre med dette.

Det var enighet om at det burde være en ny samling for disse gruppene f eks en gang i året.

## **2 Utkast til arbeidsveiledning**

Dette kapitlet beskriver det opplegget som gjelder tilbud om veiledning til ledere og forkynnere fra veiledere som er godkjent som veiledere. Utdanning av slike veiledere omtales i kapittel 4.

### **2.1 Tilbud om systematisk veiledning til nye ledere og forkynnere**

Her beskrives tilbudet slik en tenker at det skal være på sikt. I et underkapitel lenger ned drøftes spørsmål om hvordan en skal komme i gang og hvilke tilpasninger som eventuelt må gjøres i en oppbyggingsfase.

Tilbudet om veiledning bør i første omgang være for ledere, pastorer og forkynnere. Etter å ha fått erfaring med dette, kan en vurdere om det er ønskelig og mulig å utvide ordningen til også å gjelde dem som har andre oppgaver eller tjenester i menigheter og bevegelse.

Det må arbeides med om veiledningen bør skje individuelt eller i gruppe, eller om det kan eller bør være kombinasjoner av både individuell veiledning og gruppeveiledning. Veiledning i gruppe er ikke bare rasjonelt ut fra ressurser, men gir også positive effekter ved at en får tilgang også på andres erfaringer, at en trenes i åpenhet overfor flere og at en får erfaringer fra

samarbeid i grupper som kan være nyttige i menighetsarbeidet. Det kan være ønskelig å sikre i hvert fall en del av veiledningen individuelt ut fra at det kan være tema eller problemer som det er lettere eller bedre å arbeide med individuelt.

For slike prosesser er det viktig at de både går over en lengre tid og at de har en viss hyppighet og regelmessighet. Dermed legges det til rette for at det kan skje en kontinuerlig prosess der den enkelte arbeider med tema også mellom veiledningsmøter. Samtidig må en også ta praktiske hensyn slik at opplegget er gjennomførbart. Det kan også være at det bør være noe rom for variasjon ut fra lokale eller praktiske forhold. Basert på andre tilsvarende opplegg kan et forslag at veiledningen skal gå over to år med til sammen 70 timer, og at individuell veiledning gis annen hver uke og veiledning i gruppe gis ved en lengre sesjon hver måned. Det kan også være at intensitet eller varighet i noen grad må kunne tilpasses ut fra den lokale eller individuelle situasjon, men at det samlede antall timer bør være det samme.

En slik veiledning kan neppe være obligatorisk, siden det i pinsbevegelsen ikke finnes noen obligatorisk utdanning for ledere eller forkynnere som en slik veiledning kan knyttes til. Men det ville være sterkt ønskelig om PFF som interesseorganisasjon oppfordrer til det og arbeider for at forholdene skal legges til rette for det, og at menighetene som arbeidsgivere etter hvert legger til rette for og forventer at nye ledere og forkynnere skal gå i arbeidsveiledning.

## **2.2 Organisering av samarbeidet om dette innen bevegelsen**

Et opplegg for veiledning må forankres i pinsbevegelsen og menighetene slik at bevegelse og menigheter har et eierforhold til det. Dette gjelder ikke bare prosessen med å forberede og bygge opp et tilbud om veiledning, men også den løpende drift av et slikt opplegg.

Det er også viktig og nødvendig med et avklart forhold mellom et veiledningsopplegg og andre opplegg for utdanning og dyktiggjøring for tjeneste som skjer innen pinsbevegelsen. Veiledningsopplegget kan tenkes etablert knyttet til ett eller flere av slike fellestiltak, det kan drives som et samarbeid mellom flere slike tiltak, eller det kan etableres som et eget opplegg. Uansett valg av organisasjonsmodell bør den bli et resultat av en prosess der alle aktuelle fellestiltak og instanser er involvert, slik at en kan stå samlet om de valg som gjøres. Det finnes også mye kompetanse og erfaring i bevegelsen som det er ønskelig å bygge på.

Uansett organisasjonsmodell må den faglige driften av et veiledningsopplegg tas hånd om av ledere som har kompetanse innen denne type veiledning. De må ha ansvar og myndighet til å treffe beslutninger som er avgjørende for å sikre at kvaliteten av veiledningen blir i samsvar med de mål som settes og de behov som finnes i menighetene og pinsbevegelsen. Kvaliteten på et veiledningsopplegg sikres ikke ved vedtak eller skriftlige formuleringer, men ved integriteten til dem som leder veiledningsopplegget og dem som gir veiledningen. Ut fra dette blir det like avgjørende hvordan utdanning av veiledere utformes og drives.

En av de store utfordringene i en så liten bevegelse der ledere og forkynnere i stor grad kjenner hverandre, er å skape nok frihet og trygghet i arbeidsveiledningen. Dette forutsetter at veileder og den som veiledes ikke har andre roller eller relasjoner i forhold til hverandre som forhindrer en den nødvendige frihet og åpenhet. Det er derfor trolig at en del bør få veiledning fra noen som enten tilhører andre kirkesamfunn som en kan samarbeide med, eller fra personer med relevant veilederkompetanse som ikke har en sentral lederrolle i bevegelsen. Dette forutsetter også at ledere i menigheter og bevegelse har tillit til veiledere som ikke har en ledende rolle i vår egen bevegelse.

### **2.3 Hvordan komme i gang**

Det vil være mange utfordringer med å komme i gang med et veiledningsopplegg, og det er ønskelig å konkretisere disse mest mulig for å se hvordan de kan møtes. Utfordringene i dette er avhengig av de ambisjoner en har for hvor snart et mer omfattende veiledningsopplegg skal være etablert og i drift. Skal det vokse gradvis, eller bør det være en mer intensiv fase for å få en viss veiledningskapasitet på plass?

På den annen side er det allerede i gang mindre veiledningsopplegg både i regi av Synzygus og trolig innen andre opplegg. En utvikling av et veiledningsopplegg i pinsebevegelsen er derfor egentlig å bygge videre på det som allerede er i gang og utvikle dette videre både i innhold og kapasitet.

En mulighet kan også være å samarbeide tett med andre kirkesamfunn (f eks Den norske Kirke) for å bruke deres kompetanse og kapasitet ved at ledere og forkynnere i Pinsebevegelsen får veiledning der. En bør i så fall ha tilleggssamlinger for disse internt i pinsebevegelsen i grupper der en fokuserer på aspekter som er relevante eller spesifikke for situasjonen i våre menigheter og vår bevegelsen. Hensikten med dette er ikke bare å sikre kompetansebygging og bevisstgjøring på slike spesifikke elementer, men også å utvikle identiteten som leder eller forkynner innen pinsebevegelsen.

Uansett hvordan en går fram i en oppbyggingsfase, er det viktig å ha en konkret beskrivelse av det opplegget som en skal komme fram til gjennom en startfase. Målet på være klart nok til at de beslutningene som må tas underveis kan tas i riktig retning og ikke skape problemer seinere. Det kan være ønskelig eller nødvendig i en slik prosess å dispensere eller gjøre avvik fra det som seinere vil være krav til veiledere, kandidater eller opplegg. Men ved å ha målet klart kan en gjøre slike tilpasninger på en hensiktsmessig måte.

## **3 Utdanning av veiledere**

Dette kapitlet beskriver en modell for utdanning av dem som skal gi arbeidsveiledning til ledere og forkynnere. Selve tilbudet om veiledning beskrives i kapittel 3 ovenfor.

### **3.1 Utdanning av veiledere**

Et viktig spørsmål er hvilken erfaring og kompetanse veiledere skal ha. Dette vil ha betydning både for hvem som kan rekrutteres til å bli veiledere og for hva en utdanning av veiledere skal inneholde.

Et annet aspekt som kan ha betydning for hvem som bør være veiledere, er at ledere og forkynnere i en så liten bevegelse i stor grad kjenner hverandre. Dersom veileder og den som veiledes ikke har andre roller eller relasjoner i forhold til hverandre, må det kanskje være slik at en del av veilederne bør hentes fra et annet kirkesamfunn eller ha andre roller enn å være menighetsledere eller forkynnere. Dette må avveies i forhold til hvor viktig det er at den som er veileder har erfaring fra den samme situasjon som leder eller forkynner som den som skal veiledes. Dette må avklares i forhold til hvilke personer som kan være aktuelle for en utdanning som veiledere.

Veilederens erfaring og kompetanse bør være minst like stor som den en tar sikte på at de som veiledes skal få. Hyppighet av veiledning under slik utdanning bør være like hyppig som hvor hyppig en selv seinere skal gi veiledning, og varigheten av deres erfaring med å få veiledning bør være minst like lang eller lengre enn varigheten av den veiledningen de selv skal gi. Dette

kan defineres som en bestemt varighet (f eks tre år), i forhold til den veiledningen som veilederne skal gis (f eks ha ett eller to år lengre veiledning enn den veiledning en skal gi).

En veilederutdanning bør trolig inneholde både teori og praksis. Den teoretiske delen kan gjennomføres i form av undervisning, gjennomgang av litteratur og eventuelt skrivning av en oppgave. Den praktiske kan bestå i å motta veiledning på eget arbeid, drøfting av egne erfaringer i å gi veiledning med andre som tar samme utdanning, og eventuelt i å motta veiledning på det å gi veiledning.

Det kan være en mulighet å samarbeide tett med andre kirkesamfunn (f eks Den norske Kirke) for å bruke deres kompetanse og kapasitet i en oppbyggingsfase og for å få en gruppe veiledere på plass. En bør i så fall ha tilleggssamlinger for disse internt i pinsebevegelsen i grupper der en fokuserer på aspekter som er relevante eller spesifikke for situasjonen i våre menigheter og vår bevegelsen. Hensikten med dette er ikke bare å sikre kompetansebygging og bevisstgjøring på slike spesifikke elementer, men også å utvikle identiteten som leder eller forkynner innen pinsebevegelsen.

Det må tas stilling til om det skal være konkrete kriterier på hvem som er veiledere, og om det skal være en ordning for godkjenning av veiledere. I så fall må det også være klart hvem som godkjenner veiledere. Det er vanligvis de som driver utdanning av veiledere som også godkjenner veiledere eller innstiller til godkjenning overfor et ledende organ. Grunnen til dette er at dette best kan vurderes av dem som selv har denne kompetansen og vet hva som kreves, samt at de gjennom utdanningsprosessen får innsikt i hvordan de som tar utdanningen fungerer vil kunne fungere som veiledere. Det er vanligvis ikke automatikk i å bli godkjent som veileder selv om en tar en slik utdanning, for godkjenning innebærer også en vurdering av personlig egnethet. I hovedsak bør en unngå å ta inn i slik utdanning noen som åpenbart ikke vil kunne være veileder, men unntaksvis vil det også kunne være situasjoner der en veilederkandidat ikke blir vurdert til å kunne godkjennes som veileder.

I andre sammenhenger der en har ordninger med godkjenning av veiledere, finnes det også krav som må oppfylles for at en skal beholde en slik godkjenning eller for at den skal fornyes etter et bestemt antall år. Hensikten med slike ordninger er igjen å sikre en viss kvalitet på veiledning ved å unngå at veiledere mister sin kompetanse og ”går ut på dato”. Blant aktuelle tegn på at en vedlikeholder en veilederkompetanse kan være at en opprettholder en viss aktivitet som veileder, at en deltar i møter for veiledere eller f eks veiledergrupper, og at en selv er i en arbeidssituasjon der en praktiserer noe av det en skal veilede på.

### **3.2 Hvordan komme i gang**

Utdanning av veiledere kan komme i gang ved at pågående aktiviteter systematiseres og bygges ut, samt at en aktivt setter sammen et første ”kull” med personer som gjennom det de har gjort er i ferd med å kunne fylle de kriterier en bør sette til veiledere. Dette forutsetter at en innen Pinsebevegelsen og ved noe bistand fra andre kan sette sammen en gruppe som har tilfredsstillende kompetanse til å drive en slik utdanning. Etter å ha fått ferdig utdannet en slik første gruppe av veiledere, vil så utdanningskapasiteten etter hver kunne økes ved at noen fra den første gruppen som utdannes kan gå inn i arbeidet med å drive utdanningen.

Dersom en skulle ønske en raskere progresjon med å få utdannet flere veiledere og raskere få større kapasitet for veiledning, vil en i større grad måtte søke bistand fra andre, f eks fra den utdanningen som Den norske Kirke har. Dette kunne skje ved at flere får delta i deres utdanning for veiledere, eller ved at en i samarbeid organiserer et eget utdanningsopplegg for en eller flere grupper veiledere der hovedkreftene kommer fra Den norske Kirke.

#### **4 Litt om kostnader og finansiering**

Arbeidsveiledning for ledere og forkynnere vil være en stor investering for pinsebevegelsen, og som ledd i planlegging og forberedelse må en derfor også arbeide med å beregne hva en slik arbeidsveiledning vil kreve av økonomiske ressurser, og hvordan dette kan finansieres.

Selv uten noen arbeidsveiledning i pinsebevegelsen har dette feltet sine kostnader allerede. Først og fremst har det praktiske og følelsesmessige kostnader for den enkelte leder/forkynner som opplever problemer som kanskje kunne ha vært unngått, samt for dennes familie.

Mistrivsel eller funksjonssvikt hos ledere og forkynnere kan også føre til praktiske, åndelige og følelsesmessige kostnader for menigheten, dens medlemmer og andre mennesker som lederen/forkynneren har kontakt med i sitt arbeid. Form og omfang av dette vil være avhengig av hva problemene består i og hvordan en kan kompensere for dette.

For pinsebevegelsen kan slike problemer føre til tap av ledere og forkynnere fordi disse går ut av tjenesten i lengre perioder eller for resten av livet.

I tillegg til de praktiske, åndelige og følelsesmessige kostnadene som er nevnt ovenfor, vil det også være økonomiske kostnader for både lederen/forkynneren, dennes familie, menigheten og bevegelsen. Disse er det vanskelig å beregne konkret, men de kan være mer omfattende enn det etableringen av en veiledningsordning vil koste. Etablering av arbeidsveiledning for ledere og forkynnere vil derfor være en strategi for å bruke ressurser på en måte som skal forebygge og redusere skader, for å redusere hvor mye ressurser en må bruke på å reparere og kompensere for skadelige virkninger.