

Yrkesetikk for misjonærer

THOR HALVOR HOVLAND

Er det behov for en yrkesetikk for misjonærer?

Mange yrkesgrupper har i løpet av det siste tiår arbeidet med å utforme en yrkesetikk. Pådrivet til dette har sin bakgrunn i flere forhold: For det første har man opplevd at korrupsjon og annen umoralsk oppførsel har gjort seg gjeldende i større grad enn tidligere antatt. For det andre har man innsett at det ikke alltid er like lett å overføre allmenne etiske retningslinjer til de konkrete situasjonene som gjelder arbeidslivet. For det tredje har man erkjent at samfunnet vårt i økende grad dels preges av konkurrerende moralske normsystemer og dels av individualiserende og situasjonsbetingede moralske avgjørelser.

Det har ennå ikke blitt utarbeidet en yrkesetikk for misjonærer, og kanskje burde det også være unødvendig – om man tar de ovenstående forhold i betraktning. Misjonærene turde være personer med høy moralsk integritet, med evne til å konkretisere allmenne moralske normer, og med godt fotfeste i ett bestemt normsystem, nemlig den kristne etikken. Likevel mener jeg at det finnes gode grunner til å arbeide med en yrkesetikk for misjonærer, ut fra følgende resonnerment:

Norske misjonærer har helt siden starten i 1840-årene forholdt seg til tre størrelser: Allmenn kristen etikk, pastorallærens idealkrav til en tilsynsman og misjonærinstruksen. Man forutsatte at disse var samstemt, og slik ble det også stort sett oppfattet av misjonærene. Den vanskeligste avveiningen fant sted i 1870-årene i forbindelse med biskop Schreuders avskjed, og den implisitte debatt om «den regjerylste Demokratieaand». Misjonsprest og misjonslege Chr. Borchgrevink på Madagaskar uttrykte tvil om det nye forslaget til «Conferents-

ordning» – som bl. a. forordnet at misjonærkonferansen skulle være det høyeste besluttende organ på misjonsmarken, og at konferansen i sin midte skulle velge en tilsynsmann til erstatning for biskopen – kunne være i overensstemmelse med embetseden som han hadde avlagt. Ifølge Borchgrevink krevde embetseden at kirkestyrelsen ikke kunne være demokratisk, eller synodal, men episkopal, og at dette følgelig også måtte gjelde for den kirke som var i ferd med å etableres på Madagaskar gjennom norsk misjon.

Men både i Det norske misjonsselskap og i de andre norske misjonsorganisasjoner har man i ettertid med stor frimodighet brukt en synodal (og i noen få tilfeller, en kongregasjonalistisk) kirkemodell istedetfor en episkopal. Johannes Johnson brukte i sin tid betegnelsen 'synodal-presbyteriansk' (1914:118), mens Fridtjov Birkeli kalte det 'synodal-episkopal' (1952:455). Dette har ikke blitt oppfattet som en motsetning til verken pastorallærens ord om tilsynsmannens embetsfullmakter eller allmenn kristen etikk, til tross for professor Gisle Johnsons og biskop I. C. Heuchs advarende ord om farene ved demokratiet.

Situasjonen har imidlertid forandret seg i løpet av de siste tretti til førti årene. Misjonærene er ikke lenger bare bundet til misjonærinstruksen med dens innebygde tolkning av pastorallæren og allmenn etikk. De er også bundet til ordninger og retningslinjer som gjelder i samarbeidskirkene. I tillegg skal de leve i et samfunn hvor normene for alminnelig sømmelighet er andre enn det de kjenner fra Norge. Dette er i og for seg ikke noe nytt, for også misjonærene fra tidligere generasjoner levde i denne forstand som 'fremmedelementer' i den lokale kultur. Forskjellen er at verken misjonærene eller de 'innfødte' kristne lenger oppfatter misjonærenes normsystem som autoritativt. Tvert om blir hele det moralske normsystemet som er utviklet i den vestlige kultur ofte oppfattet som dekadent, og tilsvarende blir de tradisjonelle normsystemene i Afrika og Asia, samt de folkelige normsystemene som har utviklet seg i Latin-Amerika, oppfattet som høyverdige.

Det er i denne situasjonen at misjonærene trenger en yrkesetikk som gir holdepunkter for å kunne takle det krysspress som man nødvendigvis vil måtte leve med.

Yrkesetikk som dyds- eller holdningsetikk

Når vi skal bestemme hva yrkesetikk går ut på, kan vi for det første si at den konkretiserer allmenne etiske normer i en bestemt setting hvor det ofte er nødvendig å avveie motsatte og kryssende hensyn. Men yrkesetikk må nødvendigvis også være en form for klassisk

dydsetikk. Dydsetikken forutsetter at det er mulig å si noe bestemt om hva som er målet for menneskets moralske streben, nemlig det gode liv. Dydsetikken forutsetter også at det er mulig å gi klare retningslinjer eller regler som fører mennesket fram til dette målet, og at mennesket ved å underordne seg disse reglene av fri vilje, endrer sin holdning og atferd tilsvarende (jfr. Johansen, 1994:161-169). Professor Ivar Asheim har derfor foreslått å kalle dette for 'holdningsetikk' (1994:116-130). Det kan være en fordel å bruke denne betegnelsen av flere grunner, bl.a. fordi ordet 'dyd' på norsk har fått helt andre assosiasjoner enn de opprinnelige, men også fordi ordet 'holdning' i sterkere grad enn 'dyd' understreker at denne etikken har som utgangspunkt og målsetting at menneskets atferd ikke skal være en selv-realisering, men en neste-realisering.

Asheim foreslår at en holdningsetisk metode vil bestå av følgende ledd:

- (a) Beskrivelse av kjennetegnene ved den type sosialt fellesskap som det i det angeldende tilfelle dreier seg om.
- (b) Angivelse av de formål som vedkommende fellesskap har, og de holdninger som er betingelsene for at fellesskapet skal bestå og formålene virkeliggjøres.
- (c) Drøftelse av mulighetene for å operasjonalisere holdningskravene, (som er det samme som å kunne sette opp regler, m.m.).

Ettersom yrkesetikk i avgjørende grad er spørsmål om å endre eller dirigere yrkesutøvernes atferd slik at man i høyest mulig grad når opp til de mål som fellesskapet har, vil den holdningsetiske metode framby seg som en egnet modell for de følgende drøftinger, og jeg skal i store trekk følge den metode Asheim har foreslått.

Misjonærens sosiale relasjoner

Å være misjonær er å være utsendt for å krysse kulturelle og/eller nasjonale grenser med ønske om å formidle et budskap. En misjonær må derfor forholde seg til dem som har sendt ham/henne såvel som til dem han/hun kommer til, og – ikke minst – til det budskapet vedkommende er satt til å formidle. Den dominerende holdning blant misjonærer har vært at de har identifisert seg med den etikk som har vært gjeldende i sendergruppa, det vil i norsk sammenheng si Den norske kirke og andre protestantiske kirkesamfunn. Man har gått ut fra som selvsagt at denne gruppas etikk har vært i overensstemmelse med det budskapet man har ønsket å formidle videre. Dette kan vi etterspore i misjonærenes holdninger til religiøse tradisjoner og fromhetsliv, til organisering av familie-/slektsliv og til det politiske styresett.

Som jeg allerede har antydnet, er denne tidligere så selvsagte forutsetningen ikke lenger til stede. Misjonærene fra Norge forlater et land som muligens er mindre kristent enn det de kommer til, de har vokst opp i en kultur som moralsk sett er mer kritikkverdig enn den de skal arbeide i, og de har blitt utsendt fra ei kirke hvor det er mindre åndelig liv enn i den hvor de skal være fremmed- eller gjestearbeidere. Dette fører til at man som misjonær får et sterkt behov for profesjonalisering. Eller sagt med andre ord, misjonæridentiteten må begrunnes i selve misjonæryrket eller misjonærrollen, og kan ikke lenger avledes av rollen 'kristen fra en rettroende kirke i et sivilisert samfunn'. Jeg skal ikke her gå nærmere inn på diskusjonen om hva en profesjon er, og i hvilken forstand misjonæryrket kan sies å være en profesjon, men gå ut fra at misjonæren går inn i en bestemt sosial rolle med definerte arbeidsoppgaver utenfor hjemmet, og at misjonærens utførelse av disse arbeidsoppgavene måles etter en eller annen mal for kvalitetsstandard.

Enda en kompliserende faktor er den kjensgjerning at misjonæren i sitt arbeid ikke bare har en relasjon til mottakergruppa som sådan, men arbeider i ei kirke hvor han/hun må forholde seg til motstridende interessepartnere. Skal man da ha en atferd med sterkest lojalitet til kirkestyre/biskop/kirkepresident, eller skal man prioritere å støtte de lokale menighetsråd/prester/forstandere, eller skal man se seg selv om en talsmann for de vanlige kirkegjengere, med andre ord lekfolket. Selv om de fleste norske misjonærer, uansett kirketilhørighet og utdanning, har hatt en sterk lekmannsidentitet, har ikke dette uten videre blitt overført til 'misjonsmarkens' situasjon.

I forlengelsen av dette, er det naturlig å henvise til det fellesskap som misjonærkollegiet utgjør. Undersøkelser tyder på at dette fellesskapet er den viktigste relasjon for misjonæren, både på godt og vondt. Det kan fungere inspirerende eller ødeleggende, alt etter tid og sted og hvem som vurderer det, men det utvikler seg i alle fall til et usedvanlig tett fellesskap hvor man er kastet på hverandre uten mulighet for å velge hvem som skal være nærmeste kollega eller overordnede. Svært ofte vil misjonærfellesskapet få de samme bindinger som man finner i en familie, slik at det kan være sterke indre rivninger og en ubrytelig ytre lojalitet på én og samme tid. Derfor vil det ofte være vanskelig for landets kirkeledelse, eller for det angjeldende misjonsselskapets ledelse, å gripe inn overfor én misjonær som på en eller annen måte ikke holder den yrkesetiske standard.

Jeg har ennå ikke nevnt familieforhold, men dette er en viktig relasjon i alle misjonærs tjenesteforhold. Det store flertall av misjonærer vil ha den ene eller begge av sine foreldre i live, noen også andre

slektninger eller steforeldre som de har ansvar for. (Jfr. budet om å hedre sine foreldre.) En stor prosent av de norske misjonærene har også egen familie med ektefelle og barn. Ettersom misjonærene vil leve mere isolert og sjelden ha et like godt utbygd sosialt nettverk i tjenestelandet som i hjemlandet, fører dette til et ekstra press på familierelasjonene. Et godt ekteskap vil gjerne bli enda sterkere, mens ektefeller med problemer vil oppleve at disse blir forverret. Det samme vil gjøre seg gjeldende i forholdet mellom foreldre og barn. Selv om familierelasjonene ikke er direkte knyttet til misjonæryrket, vil de utgjøre en vesentlig del av misjonærens sosiale fellesskap og ha innflytelse på hans/hennes atferd og de yrkesmessige avgjørelser som vedkommende tar.

Det kan sies mye mer om de yrkesmessige relasjoner og de personlige bånd som en misjonær alltid vil stå midt oppe i, men det som er sagt skulle være tilstrekkelig til å vise at en misjonær i sin stilling normalt vil måtte hankses med mange vanskelige moralske avveininger.

Misjonærens forpliktelse overfor budskapet

I diskusjonen om en yrkesetikk for lærere, har det vært framhevet at læreren ikke bare har en yrkesetisk forpliktelse overfor de personene som han/hun har kontakt med, men også overfor selve lærestoffet (Myhre, 1990:128). Dette vil gjelde i enda større grad for misjonæren, for hvem ikke bare yrkesidentiteten, men selve den personlige identitet, vil være knyttet til budskapet. Alle de yrkesmessige og personlige relasjoner som misjonæren står i, vil hele tida få sin betydning og sin form bestemt ut fra budskapet.

En av de viktigste forpliktelsene som misjonæren har overfor budskapet, er å viderefremme det. I mange tilfeller har denne forpliktelsen hatt prioritet framfor alle andre forpliktelser for misjonæren, noe som har ført til at ikke bare misjonæren selv, men også ektefelle og barn har dødd 'på post'.

I andre tilfeller har det betydd at misjonæren har brutt over tvert med kolleger eller overordnede, fordi disse etter hans/hennes mening hindret en effektiv utbredelse av budskapet. I de tilfeller hvor en person har følt seg kalt av Gud til å utbre budskapet, men hvor de eksisterende misjonsorganisasjoner ikke har vurdert situasjonen på samme måte, har det ganske ofte enten ført til at vedkommende har reist ut på egen regning og risiko, eller organisert noen venner som støttegruppe, eller dannet et nytt misjonsselskap. Vi kjenner til alle alternativer fra norsk misjonshistorie.

Siden denne dimensjonen – eller relasjonen, om man vil – er av så avgjørende betydning, vil en yrkesetikk for misjonærer måtte legge stor vekt på hvilke yrkesetiske konsekvenser budskapet innbefatter.

Misjonens formål

Det protestantiske misjonsarbeidet har vært drevet med forskjellige formål, og disse kan oppsummeres i tre hovedtyper: For det første har vi dem som har levd i en intens endetidsforventning og arbeidet iherdig for å frelse så mange sjeler som mulig ut av Satans klør. Disse har lagt liten vekt på organisering av menighetsliv og kirke, og har ofte også nedtonet de konfesjonelle aspektene. For det andre har vi dem som har levd med en sterk forventning om at tusenårsriket i en eller annen form skulle opprettes. Disse har vært opptatt av å kristianisere folkegrupper og stammer som helhet, og har ofte hatt som mål at de ledende kretser i et samfunn skulle omvende seg. Man har tenkt seg kirkas tilstedeværelse i form av ei folkekirke mer eller mindre sammensmeltet med folkesjelen. For det tredje har vi dem som har tenkt seg at misjonsarbeidet er et langvarig prosjekt, hvor man bare kan omvende ett individ om gangen, og hvor det blir avgjørende å bygge opp en kirkeorganisasjon som er sterk og holdbar.

Storparten av norsk misjon hører til innenfor den tredje hovedtypen. Målet har vært å gå fra små celler av kristne individer til livskraftige menigheter, og etter hvert også til livskraftige kirker med en synodal organisasjonsform. Denne formen for organisering krever skrive- og lesekyndighet, samt tilslutning til en demokratisk kultur. Vedtak tas gjennom avstemninger hvor mindretallet blir overkjørt av flertallet, og valg av tillitspersoner foretas slik at noen vinner og noen taper. Dette er en organisasjonsform som strider imot de normsystem som gjelder i de fleste kulturer, og som blir ekstra vanskelig å takle innenfor en religiøs sammenheng. For hvordan kan man tro at Gud, eller en avledet religiøs autoritet, nødvendigvis manifesterer seg i et synodeflertall?

Denne situasjonen fører med seg flere etiske dilemmaer for mange av de norske misjonærene. De fleste av dem vil få sitt arbeid som fremmed- eller gjestearbeidere innenfor denne type synodal kirkestruktur, hvor de kirkelig ansatte og tillitsvalgte har et noe ambivalent forhold til hele organisasjonsformen. Med sin bakgrunn vil misjonærene ofte se det som en etisk utfordring å forsvare den demokratiske form såvel som den underliggende kultur, og følgelig vil de også sette høye krav til den byråkratiske struktur og den prosessen som finner sted før og etter at synoden gjør sine vedtak.

Men for mennesker i andre kulturer oppleves dette som en overtro på nedskrevne regler og skriftlige papirvedtak. De vil mene at slike regler og papirvedtak bare har en retningsgivende og begrenset gyldighet. Gjennomføringen må alltid avveies i forhold til de mennesker som er involvert, ofte med en større vekt på at overordnede ikke må miste ansikt enn på at underordnede får gjennomslag for sine krav. (Jfr. afrikansk forståelse av syndsbegrepet i Hovland, 1996.) Det hender også at vedtak først og fremst blir gjort for 'utvortes bruk', gjerne med tanke på å få mer økonomisk støtte fra de samarbeidende misjonsorganisasjoner eller andre givere, og det var aldri meningen at de skulle være til 'innvortes bruk' i kirka. Eksempler i så måte kan være vedtak om strenge personalprosedyrer for utuktige prester, eller det kan være uttalelser om kamp mot korrupsjon og nepotisme.

Misjonærene vil ofte føle på at den slags holdninger undergraver målsettingen for kirka på en så grunnleggende måte at den står i fare for å miste sin identitet. Med en sterk lojalitet til senderorganisasjonen, og kanskje også med sterk sympati for de underordnede i det kirkelige hierarki på stedet, vil man så arbeide direkte og indirekte for å 'heve standarden'. De fleste misjonærer vil sende rapporter hjem til sine overordnede i Norge for at disse ved leilighet skal bruke egnede pressmidler overfor misjonærens egne overordnede i tjenestelandet. For kirkeledelsen på stedet oppfattes dette naturlig nok som en moralsk uakseptabel og forkastelig opptreden fra misjonærenes side.

Misjonæren som tjener og forbilde

Dermed er vi kommet til et av kjernespørsmålene i en yrkesetikk for misjonærer, nemlig hvilken rolle misjonæren skal spille i utøvelsen av sin tjeneste. Vi kan tenke oss mange roller som misjonærene har identifisert seg med: pionéren, evangelisten, direktøren, spesialisten, læreren, tilsynsmannen, den åndelige far/mor, rådgiveren, osv. Men på et mer fundamentalt plan er det i grunnen bare snakk om to roller, 'tjeneren' og 'forbildet'. Allerede i Det nye testamentet finner vi disse rollene nevnt mange steder, slik som disse versene viser:

Vi forkynner ikke oss selv, men Jesus Kristus som Herre og oss som tjenere for dere – for Jesu skyld. (2 Kor 4, 5) Jeg er fri og ingen underlagt, men jeg har gjort meg til alles tjener for å vinne så mange som mulig. (1 Kor 9, 19) Ha meg som forbilde, dere også, og se på dem som følger det eksempel vi har gitt dere. (Fil 3, 17)

Det er ikke så lett å forene disse to rollene, fordi de synes å stå i strid med hverandre. I vår misjonshistorie har vi som oftest fremhevet misjonærens rolle som forbilde, og gjerne laget heltebilder av de

selvoppofrende misjonærer slik at de nesten har fått en overjordisk glans. Hvor mange norske barn er det ikke som i age og undring har sett – og kanskje tatt på – en ekte misjonær? Det er interessant å merke seg at også lærerrollen tradisjonelt har vært tillagt en liknende forbilderolle. Professor Trygve Bergem har spesielt undersøkt dette og funnet ut at to tredeler av lærerstudentene «knytter begrepet forbilde til ulike 'dyder'» slik som at man ikke bør røyke eller drikke, osv. (1993:335). Han skriver videre at «det krav lærerstudentene stiller til skolens lærere, synes i første rekke å være at de kort sagt viser god folkeskikk». Men de av studentene som gir uttrykk for at de har hatt lærere som har betydd noe for dem, legger vekt på andre ting, nemlig at «de var kunnskapsrike, og at de tok elevene på alvor, og at de var villige til å drøfte elevens personlige problemer».

Bergems analyse tyder på at forbilderollen for de fleste forbindes med tanken om å være et dydsmønster og et prakteksemplar som kan fungere som et ideal til etterfølgelse for elevene. Læreren oppfattes med andre ord som herre i forhold til eleven, og Bergem sukker et sted: «Hvordan kan jeg unngå å bli oppfattet som herre når jeg bevisst ønsker å være tjener?» (1993:tittelside). Dette er i minst like stor grad utfordringen for en misjonær. Da Jesus holdt påskemåltid med disiplene, sa han til dem:

Når jeg som er herren og mesteren, har vasket deres føtter, så må også dere vaske hverandres føtter. Jeg har gitt dere et forbilde: Slik jeg har gjort mot dere, skal også dere gjøre. (Joh 13, 14f.)

Det er tydelig at Jesus her bruker en nokså dramatisk anskueliggjøring for disiplene. Poenget er at det er selve tjenerrollen som skal brukes som mal. I misjonæryrket må det bl.a. medføre at misjonæren verken skal eller bør tilstrebe å gi skinn av å være et dydsmønster eller prakteksemplar. Uansett vil en slik oppførsel vanligvis bli gjennomskuet og oppfattet som hykleri av de 'innfødte' kristne, og det med god grunn. Den amerikanske professoren Paul G. Hiebert har gitt illustrerende eksempler på dette, og setter opp noen ordpar til ettertanke (1985:266ff.). Er misjonæren politimann eller advokat for evangeliet? Betrakter han/hun seg som helgen eller en frelst synder? Oppfører man seg som en åndelig far/mor eller som en kristen bror/søster? Hiebert mener at større åpenhet fra misjonærenes side om egne problemer og egne svakheter, og villighet til å bekjenne dette for 'innfødte' medkristne, gir mer likeverdige og bedre samarbeidsforhold mellom misjonærene og landets egne kristne, da særlig dem som er ansatt i kirka.

Konklusjonen blir dermed:

Misjonæren er – som enhver person med et bestemt ansvar i kirke-

lige sammenhenger – et forbilde, og derfor er det viktig at misjonæren unngår den fallgruben at han/hun vil gjøre seg prektigere enn det er grunn til, men at man tvert imot identifiserer seg med tjenerrollen og bruker den som forbilde. Det er altså i pakt med forbildet både at misjonæren kan bekjenne sine synder, og at han/hun kan være usikker på hva som er rett å gjøre.

Men i tillegg er det nødvendig å peke på noen momenter som følger av dette:

Som tjener vil misjonæren være 'en jøde for jøder og en greker for grekere', og dermed ikke bare rette seg etter alminnelig folkeskikk i hjemlandet, men også rette seg etter det som gjelder som alminnelig sømmelighet i tjenestelandet.

Som tjener vil misjonæren vite at når man kommer som fremmed- og gjestearbeider, er det for å kunne yte noe. Det er derfor naturlig at misjonæren vil bestrebe seg på å være kunnskapsrik, å ta sine medkristne på alvor og å være villig til å gå inn i deres problemer på en seriøs og vederheftig måte, (akkurat som lærerstudentene uttrykte om sine lærerforbilder). Flere av de gjeldende misjonærinstruksjoner understreker dette ansvaret.

Som tjener vil misjonærens primære lojalitet være overfor «disse mine minste brødre» som Jesus snakket om, men han/hun vil selvsagt også rette seg etter Det nye testamentets formaninger om å adlyde sine overordnede med en kritisk lojalitet. I flere av misjonærinstruksene er misjonærene forpliktet til å betrakte misjonsorganisasjonens øverste ledelse som avgjørende autoritet både hjemme i Norge og ute i tjenestelandet. Men noen av instruksene har også formuleringer om lojalitet mot kirkeledelsen i den kirka hvor man arbeider. Det skulle derfor være klart også ut fra instruksene at det bare er helt unntaksvis at man for eksempel kan gå bak ryggen på sine kirkelige overordnede i tjenestelandet med en sak direkte til misjonsledelsen i hjemlandet.

Tillit til og integritet som misjonær

Som misjonær står man altså i mange relasjoner samtidig, og alle stiller sine forventninger og krav til misjonærens atferd. Fordi misjonæren har krysset kulturelle og/eller nasjonale grenser, vil det være forskjellige normer som styrer disse forventningene fra hjemlandet og fra tjenestelandet. Som jeg har pekt på, vil det også på begge sider være forskjeller i forventninger fra organisasjons- og kirkeledelse på den ene side og fra lekfolket eller fotfolket på den andre. I tillegg vil ektefelle og barn stille andre krav i en ny livssituasjon, og tilsvarende vil man også ha endrete forventninger fra foreldre.

Det vil vanligvis være umulig for en misjonær å tilfredsstillere alle disse forventninger, noe som gjerne kan skape store frustrasjoner og føre til sterk slitasje i arbeidet. For å kunne fungere godt, må misjonæren nyte tillit i alle sine forskjelligartede relasjoner, slik at atferden hans/hennes ikke blir møtt med skepsis og mistro, men med sympati og forståelse. I pastoralbrevene finner vi formaninger som tar vare på dette anliggende. I 1 Tim 3, 2-7 finner vi en hel dydskatalog for tilsynsmannen. Han skal være *uklanderlig (NO 1930: ulastelig), én kvinnes mann, nøktern, besindig, høvisk, gjestfri, dyktig til å lære andre, ikke drikkfeldig eller voldsom, men overbærende, ikke krangle-voren eller pengekjær. Han skal kunne lede sitt eget hus på en god måte, så hans barn viser lydighet og respekt.*

En gjennomgang av brevenes formaninger vil vise at Paulus tenkte seg at en tilsynsmann måtte ha tillit både fra de utenforstående, fra menighetsleddene og fra sin egen familie, inkludert barna, for å kunne fungere. Det er bare en eneste mulighet for at et menneske skal kunne beholde tillit fra så forskjellige grupper, nemlig at det har en personlig moralsk integritet. Det må være mulig for familie og medarbeidere i alle misjonærens relasjoner å kjenne igjen den samme moralske grunnholdning hos ham/henne. Det betyr ikke at en misjonær skal være rigid og i alle situasjoner forfekte det normsystem som han/hun har vokst opp med og kjenner seg hjemme i. Tvert om vil det være helt avgjørende for en misjonær å kunne leve seg inn i den kultur og det normsystem som er gjeldende i tjenestelandet, og samtidig kunne være kritisk til sin egen arv. Men dette må skje ut fra en grunnleggende trygghet på at Bibelen gjennom Den Hellige Ånds virke i samme grad fungerer både som dommer og veileder for alle kristne, enten man er asiat, afrikaner, amerikaner eller europeer. (Joh 16, 7-15, Rom 8, 1-17) Misjonærens egen kultur står like mye under Guds dom som enhver annen kultur, men har selv-sagt også sine gode sider. Selv onde mennesker vet jo, som kjent, å gi barna sine gode gaver. (Matt 7, 11)

Det viser seg da også at idealene til rett og god atferd har mange fellestrekk i de forskjellige kultur. Overalt vil man ha regler mot utroskap i en eller annen form, selv om noen kulturer er atskillig mer libertinistiske enn den norske. Overalt vil man reagere på tyveri, selv om korrupsjon kan florere. Ingen vil se opp til en løgner, selv om det i noen kulturer er vanskelig å være klar og direkte i sin tale. Man må kanskje lære å pakke kritikken inn i velvalgte vendinger. Eller man må lære at det mange steder er slik at den som tier, nettopp ikke samtykker, men derigjennom uttrykker sin heftigste protest. Overalt vil hissigheit være et problem, mens gjestfrihet derimot er et

stort pluss for en misjonær. Og dersom en misjonær – som er et fremmedelement i en kultur – har en moralsk integritet som er ekte, vil det nesten alltid være mye overbærenhet å hente, selv om vedkommende bommer på hvordan dette best skal uttrykkes i den konkrete kultursituasjonen.

Misjonærer har kunnet tabbe seg ut mange ganger uten at aktelsen for vedkommende har blitt forringet, dersom de menneskene han/hun forholdt seg til, skjønnte at her hadde de å gjøre med en person med integritet, en person som på en keitete måte ga uttrykk for at han/hun var glad i dem og ville det aller beste for dem.

Konklusjonen blir dermed:

En misjonær bør arbeide med seg selv slik at han/hun har en moralsk integritet hvor det budskapet som han/hun formidler, er en del av personens atferd i alle situasjoner uten unntak, og hvor atferden er preget av omsorg og nestekjærlighet for hele mennesket. (Matt 22, 37-40, 1 Joh 3, 17)

Ut fra dette er det naturlig å peke på noen mer konkrete momenter:

Som misjonær bør man se til at man ikke unødig utsetter seg for rykter som bryter ned tillitsforholdet til andre personer. Svært ofte vil dette enten gjelde rykter om utroskap og andre illegitime seksuelle forbindelser eller rykter om havesyke og dertil hørende korrupsjon, underslag, osv.

Som misjonær bør man møte alle mennesker med samme respekt og vise tilbørlig ærbødighet både overfor de mennesker man arbeider blant og deres kultur. Dette var da også faktisk understreket i den aller første misjonærinstruksen som ble utformet i norsk misjon i 1849 (Jørgensen, 1983:24f).

Som misjonær kan man ikke leve som om privatlivet er tjenesten uvedkommende, selv om dette selvsagt ikke betyr at en misjonær eller misjonærfamilie ikke skal få ha et privatliv. Poenget er at man ikke kan skille disse to sfærene på en slik måte at man får en helt annen type atferd i privatlivet enn i yrkeslivet.

Det finnes mange forskjellige forslag til yrkesetiske kodekser, blant annet for sjukepleiere, sosionomer, ingeniører, lærere, IT-ansatte, kommuneansatte, osv. Ut fra de spørsmålene som er drøftet ovenfor, vil jeg sette opp følgende forslag for misjonærer:

FORSLAG TIL EN YRKESETISK KODEKS FOR MISJONÆRER

1. Grunnlag

- 1.1. Som misjonær er jeg ansvarlig for min atferd og jeg vil bestrebe meg på at den overalt og alltid i så stor grad som mulig er i overensstemmelse med det bibelske budskap som jeg er satt til å formidle.
- 1.2. Som misjonær vil min grunnleggende lojalitet være til Jesus Kristus, og jeg vil bestrebe meg på at den overalt og alltid i så stor grad som mulig gir seg uttrykk i min kjærlighet til dem som han kalte «disse mine minste brødre».

2. Lojalitetsansvar

- 2.1. Som misjonær har jeg et ansvar overfor den menighet/kirke som har sendt meg, og jeg vil bestrebe meg på å ta vare på den tillit de derigjennom har vist meg. Jeg vil derfor utføre mitt oppdrag i pakt med de målsettinger som har blitt trukket opp av sendemenigheten/kirka.
- 2.2. Som misjonær har jeg også blitt gitt et ansvar for å oppmuntre, veilede, støtte og formane andre personer som er sendt ut i tjeneste sammen med meg. Jeg vil derfor så langt som det står til meg, leve slik at jeg kan bygge opp et godt kristent fellesskap med disse og unngå splid og tvedrakt.
- 2.3. Som misjonær har jeg et ansvar overfor den menighet/kirke som har kalt meg til tjeneste hos seg, og jeg vil bestrebe meg på å ta vare på den tillit de derigjennom har vist meg. Jeg vil derfor utføre mine oppgaver med troskap.
- 2.4. Som misjonær har jeg fått det privilegium å leve i et kristent fellesskap med brødre og søstre fra andre kulturer og nasjoner, og å være en medarbeider for Kristus sammen med disse. Jeg vil derfor utøve min tjeneste med ydmykhet og nestekjærlighet.
- 2.5. Som misjonær lever jeg også som medlem av min familie, enten det måtte være som sønn/datter, bror/søster, ektefelle, forelder eller annet. Dette er en gave og en oppgave hvor jeg vil gjøre mitt beste for å fylle min plass i pakt med de nytestamentlige formaninger om dette.

3. Ansvar for tjenesten

- 3.1. Som misjonær er jeg med i tjenesten for å utbre Guds rike til gavn og glede for alle mennesker. For å kunne utføre denne tjeneste på beste måte, forplikter jeg meg til flittig og vedvarende å studere Guds ord, å be, å delta i det kristne fellesskapet og å bruke sakramentene.

- 3.2. Som misjonær er det mitt oppdrag å krysse kulturelle og nasjonale grenser. For å kunne formidle det bibelske budskapet på en rett måte på mitt tjenestested, forplikter jeg meg på å sette meg så grundig inn i disse menneskenes livssituasjon og tankeverden som mulig.
- 3.3. Som misjonær er jeg på en spesiell måte Kristi sendebrev til andre mennesker som er skapt av Gud og som Kristus døde for. For å kunne representere den treenige Gud som en god ambassadør, forplikter jeg meg til å hjelpe mennesker på alle måter, både legemlig og åndelig, slik at det kan bli til det beste for dem, såvel timelig som evig.
- 3.4. Som misjonær har jeg tatt imot et kall fra den kristne kirke. For å kunne være trofast mot dette kallet, forplikter jeg meg til å leve slik at jeg kan være et forbilde i nytestamentlig forstand av ordet, og vil arbeide med meg selv og min egen atferd slik at andre mennesker med rette kan ha tillit til meg.

Bibliografi:

- Asheim, Ivar, 1994, *Mer enn normer, Grunnlagsetikk*, Oslo.
- Bergem, Trygve, 1993, *Tjener – aldri herre, Om lærerutdanning og yrkesetiske holdninger*, Bergen.
- Birkeli, Fridtjov, 1952, *Politikk og misjon*, Oslo.
- Hiebert, Paul G., 1985, *Anthropological Insights for Missionaries*, Grand Rapids (Michigan).
- Bloch-Hoell, Nils E., 1979, «Norske misjonærinstrukser», *Norsk Tidsskrift for Misjon*, årg. 33.
- Hovland, Thor Halvor, 1996, «Etikken i tradisjonelle afrikanske religioner», *Misjon og teologi, Årsskrift for Misjonsbøgskolen*.
- Instruks for Det Norske Misjonsselskaps misjonærer, 1981, *Norsk Tidsskrift for Misjon*, årg. 35.
- Jensen, Gustav, 1969, *Den hellige tjeneste*, Oslo (ny utgave ved Bjarne O. Weider).
- Johansen, Kjell Eyvind (red.), 1994, *Etikk – en innføring*, Oslo.
- Johnson, Johannes, 1914, *Det første Hundredaar av Madagaskars Kirkehistorie*, Stavanger.
- Jørgensen, Tor, 1983, «De to første misjonærinstrukser i vårt land», *Norsk Tidsskrift for Misjon*, årg. 37.
- Myhre, Reidar, 1990, *Pedagogikk og etikk*, Oslo.

Thor Halvor Hovland, f. 1952, cand.theol. MF 1976, sosiologi mf & pedagogikk grf., lærer ved presteskole i Sør-Afrika 1986–1992, førsteamanuensis ved Høgskolen i Agder fra 1992.

Professional ethics for missionaries

This article takes its point of departure from the fact that although Norwegian missionaries have been governed by instructions of the respective missionary societies and oath of ordination, little is done in the field of professional ethics. This is the more necessary in the present situation, not only because of a certain professionalisation of the missionary vocation, but also because the missionaries in all but a few situations will work in the cross-fire of divergent expectations, guidelines and instructions emanating from the parishes and the church leadership in the country where they work as well as in their home-country. The article makes use of an ethics of virtue to sketch a professional ethics for missionaries.