

Korttidsmisjon - trussel eller mulighet?

ARNE NORDAHL

Artikkelen er skrevet på bakgrunn av et foredrag på konferansen «Lausanne'98» i Oslo høsten 1998. Arne Nordahl ledet her en sammensatt ledergruppe fra flere av misjonsorganisasjonene i Norge. Gruppen hadde to presentasjoner, en til inspirasjon med flere bidragsytere, og et foredrag der Arne Nordahl hadde hovedinnlegget om emnet: «Korttidsmisjon: prinsipielt og strategisk».

Innledning

Siden 1972 har jeg arbeidet med korttidsteam i flere organisasjoner. Det gledet meg derfor da dette ble satt på dagsordenen under «Lausanne '98». Endelig ble det fokusert på en misjonsform som ikke har vært helt stueren her hjemme, men som for lenge siden er anerkjent internasjonalt. Likevel har korttidsmisjon vært drevet i stor stil av flere norske organisasjoner og i enkelte menigheter i mange år. Jeg vil i denne artikkelen fokusere på noen av innvendingene mot korttidstjeneste og belyse noen av hovedmomentene for korttidsmisjon. Konteksten er en «gå-struktur», sett fra et norsk perspektiv, fra nord mot sør, selv om tyngdepunktet i misjonsarbeidet i vår tid flyttes fra sør mot nord og fra øst mot vest.

La det være helt klart: Jeg er for *både* langtidsmisjon og korttidsmisjon. Denne artikkelen er ingen polemisering mot en misjonsform i motsetning til en annen. Til det har jeg altfor stor respekt for det misjonsarbeidet som er drevet gjennom mange år og de mange flotte misjonærene jeg møter. I næringslivet har jeg lært at verdiene, holdningene og visjonene står fast. Metodene kan imidlertid forandres. Jeg ser flere metoder, eller virkemidler, i misjonsarbeidet. Korttids-

tjenesten er en av dem.

Med korttidsmisjon mener jeg en tjenestetid fra to uker til to år. Vi kan dele korttidsmisjonen i to kategorier:

1. Virksomhet som har selve arbeidet/oppdraget/tjenesten som hovedmål.

2. Virksomhet som har utprøving og opplæring som hovedmål, som f.eks. teamtjeneste, ettåringstjeneste og praksisuker på bibelskoler eller andre institusjoner.

I denne artikkelen slår jeg disse to kategoriene sammen for enkelthets skyld. Evalueringen av virksomheten må selvsagt relatere til hovedmålet. En kombinasjon er også mulig.

Innvendingene mot korttidsmisjon

Innvendingene mot korttidsmisjon har vært mange og relevante gjennom årene: overfladisk misjonsarbeid, høster lettvinne, ikke-varige resultater, dårlig kontakt med nasjonale kirker og etablert misjon, mangelfullt etterarbeid, opplagte feil gjort av umodne personer, koste for mye (reising), feilaktig informasjon om misjon ved hjemkomst, ødelegger mer enn det gagnar etc. Jeg kjenner liten trang til å forsvare dette. Slik har nok virkeligheten vært nå og da. Noe skulle absolutt vært ugjort. Vi må lære og bli bedre.

Men jeg kjenner også en annen virkelighet. Mange av de samme argumentene kan rettes mot langtidsmisjon, gjerne med den lokale kulturen som referanseramme. Dessuten kommer andre argumenter i tillegg. Jeg har gjennom årene besøkt mange nok misjonsfelt til å snappe opp seriøs kritikk og refleksjon fra både nasjonale medarbeidere og ikke minst fra misjonærene selv. Vi kan ikke evaluere misjonsarbeidet bare ut fra rettmessig og konstruktiv kritikk. Vi må også ta med de fruktene som, tross alt, finnes. Ja, selv der fruktene synes å utebli (i de såkalte harde områdene), forsvare mange av oss det som er sådd i en trofast langtidstjeneste. Vi regner med at Gud selv, i sin tid, vil skape resultater. Gud virker på tross av og ikke bare på grunn av. Dette gjelder ikke bare metodene, men også personalet. Selvsagt må ikke dette hindre oss i å være så profesjonelle vi kan i utvelgelsen av kandidater. Det er ikke ukristelig å være profesjonell. Etter min mening finnes det gode og dårlige misjonærer, eller egnede og mindre egnede personer, enten de er ute for lang eller kort tid. Noen fungerer bra, andre fungerer dårlig. Dette har med personlig egnethet å gjøre. Noen burde vært rådet til å holde seg hjemme. Andre skulle ha reist. Dessuten finnes det god og dårlig opplæring av misjonærer, noe jeg kommer tilbake til.

Imøtegåelse av to innvendinger

To innvendinger mot korttidsmisjon blir ofte reist. Disse vil jeg imøtegå.

Ungdomsbølge?

Den første er at dette utelukkende er en ungdomsbølge eller trend som vil avta. I dag ser vi imidlertid også en økende «eldrebølge» av personer som også kjenner seg kalt av Gud til misjonstjeneste. Barna er ute av redet, økonomien er ordnet, og lengselen etter mer mening og direkte kristentjeneste er sterk. Den totale livssituasjonen ligger nå bedre til rette for dem. Dette er et sunt og interessant trekk. Dermed blir ikke korttidsmisjon bare noe for ungdom, men for alle.

Vi må her skille mellom korttidstjeneste, der tjenesten i seg selv er det viktigste, og korttidsmisjon som opplæring der utprøving og f.eks. praksis i teamtjeneste er hovedformål. Jo eldre og mer modne misjonærene er, jo mer naturlig er det å forvente gode resultater. Personer i 50-60 årene er derfor et meget interessant potensiale for korttidsmisjon.

«Missionary light?»

Den andre innvendingen er at korttidsmisjonærer er misjonærer i en «light-utgave». Det hevdes at tjenesten mer er uttrykk for en ungdommelig eventyrlyst og opplevelsestrang for «rikinger» enn for et genuint misjonerskall. Jeg synes det er ufinnt og lite formålstjenlig å kategorisere misjonærer i et A-lag og et B-lag etter alder eller tjenestetid. Det gjør heller ikke Jesus i lignelsen om arbeiderne i vingården i Matt 20,1-16. Alt arbeid ble verdsatt likt.

De fleste korttidsmisjonærer jeg har hatt kontakt med, har opplevd et genuint kall til å være involvert. Gud har på mange og uforklarlige måter skaffet til veie penger og annen støtte. Mange har brukt av sine sparepenger. Selv om ungdommene også hadde eventyrlyst, fikk de et møte med Gud og en ny verden som de aldri glemmer. Jeg er en av dem. Vi fikk oppleve at Gud kunne bruke oss. Erfaringen var ikke så stor, men gløden var der. I vår tid synes jeg vi skulle oppmuntre alle som Gud rører ved, til å tenke misjon, heller enn å måle kall, overgivelse og andre motiver. Dette kan føre galt avsted, også i langtidstjenesten.

«Langtidsovergitte» korttidsmisjonærer

Dette bringer meg til et annet punkt der jeg tror vi lever i en misforståelse. Vi tenker at dersom vi tillater mer korttidstjeneste, sparker vi beina under en mer langsiktig overgivelse til misjonens sak. Og Gud ser jo ikke bare etter noen ukers eller måneders overgivelse. Etter

min mening har ikke overgivelse til misjon primært med reise eller tidsrom å gjøre. For hva skal vi da si til alle misjonsvennene som år etter år støtter misjonsarbeidet uten å reise ut? Dypest sett er ikke misjonskall en overgivelse til ulike strategier og metoder, men til Jesu misjonsbefaling.

Korttidstjeneste er ingen motsetning til et livskall. Slik jeg tenker er det fullt mulig å ha en lang tids overgivelse til misjon, enten det resulterer i langtidsmisjon eller korttidsmisjon som metode. Derfor må det også være mulig å tenke *en lang tids overgivelse til korttidsmisjon!* Tidsaspektet har mer med en praktisk eller metodisk tilnærming til misjonstjenesten å gjøre. Overgivelse og motivasjon har med hjertet og gudsforholdet å gjøre. Ingen vil på alvor hevde at en hjemvendt misjonær med mange års fartstid nødvendigvis har mistet kallet når vedkommende vender hjem, uansett årsak. Korttidsmisjonærer mister heller ikke kallet dersom de veksler mellom en kortere tid hjemme og en tid ute, eller skifter land eller by. Selvsagt skal vi fortsette å forkynde en livslang overgivelse til misjon.

Samfunnsendringen og tjenestetiden

Et hovedmoment for korttidstjeneste er de sosiologiske forholdene i vår tid. Uten at noen misjonsledere, meg bekjent, har forkynt eller rådet til kortere tjenestetid ute, har det likevel skjedd en markert nedgang i antall år og perioder misjonærene tar. Tallene viser at misjonærenes gjennomsnittlige tjenestetid har falt betydelig de siste 30-40 årene. I 1930-årene var normal tjenestetid ca 20 år. I årene 1950-60 var tjenestetiden redusert til 10-11 år. I 1970 var tallene sunket til 7-8 år. Nå på nittitallet er tjenestetiden for det vi kaller vanlig misjonstjeneste (langtidsmisjon) ca 4-6 år. Periodene mellom hjemmeoppholdene er også blitt kortere. Disse tallene er fra England¹. Men vi kjenner igjen trenden fra mange andre land, også vårt eget.

Går vi til USA, viser tallene at antallet protestantiske misjonsorganisasjoner i tidsrommet 1980-92 vokste fra 40 til 400. Altså en tidobling på 12 år! Antallet lekfolk involvert i misjonstjeneste vokste i samme tidsrom fra 40.000 til 165.000 i Nord-Amerika². Tar vi årene 1985-88, økte antallet korttidsmisjonærer i USA fra 21.200 til 30.748, en økning på 45 prosent. For langtidsmisjonærer var tilsvarende tall en tilbakegang på 7 prosent, fra 40.221 til 37.500. Noen prognoser peker på at ved tusenårsskiftet vil 66-70 prosent av alle misjonærer være korttidsengasjerte³.

Tilsvarende tall fra England viser en økning av korttidsmisjonærer i perioden fra 1980-82 fra 978 til 2468 personer. Siden har antallet gått ned igjen for å ligge på ca. 1100-1200 personer til 1997⁴. Men i disse

tallene må vi huske at tjenestetiden har gått dramatisk ned også i England. Kriteriene og definisjonene kan også ha skiftet i samme tidsrom.

Statistikkene fra Norsk Misjonsråd de siste årene viser en tilsvarende trend. Det ser ut som om antallet korttidsmisjonærer har stabilisert seg noe de siste årene. (Tallene er også vanskelige å sammenligne fordi man ikke har vært helt samstemte om definisjonene av korttidsmisjon.) Det virker som om antallet korttidsmisjonærer holder seg forholdsvis konstant i Norge og Europa, til tross for generell tilbakegang for langtidsmisjonærer, mens det fremdeles vokser i USA.

Denne omveltningen har nok mange av oss observert mer passivt. Men har vi våget å se virkeligheten i øynene og spørre: Hva forteller dette oss om misjonsoppdraget i vår tid? Det som før var langtidstjenste er nesten borte. Vi holder på begrepet langtidsmisjon, men innholdet er sterkt forandret. Det som i 1950 ville blitt kalt «korttidsmisjon» er nå virkelig langtidsmisjon. *For generasjonen før oss er nå omtrent alle i dag blitt korttidsmisjonærer!*

En annen sosiologisk faktor uttrykkes populært slik: «nobody makes career in anything anymore». Sagt på en annen måte: den livslange yrkeskarrieren, eller det livslange yrkesvalget, eksisterer ikke på samme måten som før. Også vårt norske samfunn er preget av raske omveltninger. Hedersordene er fleksibilitet og omstilling. I dag skifter vi yrke/jobb/karriere flere ganger i vårt yrkesaktive liv. Vi behøver ikke forskerne til å fortelle oss det. Mange av oss kjenner det på kroppen. Vi etterutdanner oss og går på omskoleringskurs som aldri før. Vi tilpasser oss det et spesialisert samfunn krever av oss. Istedenfor å kjempe imot dette, kan vi gjøre som Jissakars sønner «- som forstod seg på tidene, så de visste hva Israel burde gjøre.» (1 Krøn 12,32). Jeg tror hver generasjon er ansvarlig for å nå sin generasjon med evangeliet. Da er det ikke nok bare å holde fast på at Gud vil at alle skal bli frelst (1.Tim.2,4). Vi må også spørre hvordan Gud vil at det skal skje. Dersom vi er inne i en siste og avgjørende fase i misjonshistorien, hvordan kan Gud tillate at denne markerte omveltningen skjer? Eller kan Gud bruke denne omveltningen mer enn vi aner? Kreves det ikke av oss en større forståelse for vår tid og en åpenhet for det Gud måtte tenke, i dag? Omfatter ikke den «konkretualiseringen» vi ofte snakker om, mer enn bibelfortellingene?

«Re-amatørisering» av misjonærrollen?

For en tid siden hørte jeg i USA at Dr. Ralph Winter ved Center of World Mission hadde lansert begrepet «re-amatørisering» av misjonærrollen. Som en følge av utviklingen overtar de ufaglærte og lette tropene for de mer utdannede og erfarne. Dette er et interessant tema.

Jeg imøteser en klarere hverdagsligjøring av misjonærrollen. Med dette mener jeg ikke en kvalitetsforringelse. Men misjonærbegrepet har fått en kunstig og opphøyet status (eller man bruker det som skjellsord) og fremmedgjør mange fra et misjonsengasjement. Man *behøver* ikke være teolog eller ha høyere akademisk utdanning for å fungere godt. Vi må ikke «profesjonalisere vekk» misjonsoppdraget. Størsteparten av misjonsarbeidet har alltid vært gjennomført av lekfolk, og slik vil det alltid bli. En misjonær må være nær det hverdagslige, alminnelige liv. Vedkommende har som regel en utdanning eller et yrke. Dette må vi respektere og gjøre til et fortrinn i tjenesten. Her er bl.a. teltmakertjenesten både et nyttig korrektiv til vår tankegang og en «ny gammel» og interessant tjenestemåte i seg selv.

Utdanning og opplæring

Utdannelsen vi gir våre misjonærer er grundig belyst i tidligere nummer av NOTM. Fra mitt ståsted vil jeg bare peke på at vi i for stor grad har «akademisert» utdannelsen og tilnærmingen til misjonæryrket. De fleste som er fra Norge, har allerede en betydelig skoloring bak seg som overgår mange andre i verden. Og korttidsmisjonen bygger i stor grad på å nyttiggjøre seg den utdannelsen man har fra før. Men vi vet at uten en *personlig egnethet* til tjenesten på det aktuelle stedet, hjelper det lite med embedseksamen. Vi må styrke fokuseringen på åndelig (nådegaver) og personlig utrustning og holdninger, i tillegg til menneskelig modenhet og egnethet i forhold til arbeidsoppgavene. Dessuten må vi kartlegge samarbeidsstil og hvordan personen takler stress og frustrasjoner. Misjonærtjenesten er praktisk liv!

Jeg har i noen år undervist et tre dagers introduksjonskurs i interkulturell samhandling og forståelse, et såkalt «Pre Field Orientation»/PFO-seminar utviklet av den rådgivende organisasjonen «Discover The World» i Pasadena, California⁵. Kurset er spesielt utviklet for å forberede til korttidsoppdrag. Det virker også som et instrument for å luke ut ikke egnede kandidater. Et av kursets mål er i praksis å sette deltagerne under press og frustrasjon for så å gi hver enkelt en direkte tilbakemelding på hva vedkommende formidler. Det arter seg som et lite «for-praktikum» på det som venter ute. Etter mange år i ulikt misjonsarbeid hadde jeg selv meget stort utbytte av kurset og skulle ønske seminaret hadde vært tilgjengelig i Norge for mange år siden. Jeg har sjelden møtt mer fornøyde kursdeltagere både blant erfarne misjonærer og nybegynnere. Det finnes kortvarige kurs av høy kvalitet som tar opp og treffer de behov som mange har ved første gangs utreise.

Målet må være at utdannelsen gir det korttidsmisjonærene trenger

og gjør dem skikket til i praksis å møte den virkeligheten som venter dem. Hva hadde skjedd om vi hadde investert like mye i opplæring for korttidsmisjonærene som for de andre? Eller om vi i større grad kartla hva korttidsmisjonærene virkelig hadde behov for å lære? Hva om vi la like mye arbeid i tilretteleggingen for korttidsmisjonærene som for langtidsmisjonærene? For meg er det mer et spørsmål om å lære det rette enn å studere i flere år. Utdannelsen kan mer direkte rettes inn mot noen nøkkelområder og ikke være lengre enn nødvendig.

Tilrettelegging

Korttidsmisjonærene har lett for å bli en ekstra byrde for allerede hardt belastede misjonærer på feltene. Dette kan rettes på. Jeg synes at enhver organisasjon som bruker korttidsmisjonærer, må forberede seg og planlegge bedre enn før. Ikke alle felt passer for korttidsmisjon. Men der det er tjenlig, må det være ansvarlig personell på feltet som kan ta imot og rettlede korttidsmisjonærene. Og disse personene må ha syn for saken. I hjemmeledelsen må tilsvarende personell finnes. Jeg oppfordrer til å utpeke egne «korttidsmisjonskoordinatorer» tilsatt ved hovedkontorene. Disse skal tilrettelegge, forberede og evaluere tjenesten. Tilretteleggingen ute må gå hånd i hånd med en mer helhetlig tenkning omkring korttidsmisjon hjemme.

Den kjente organisasjonen Missionary Evangelical Alliance i England har utarbeidet et meget leseverdig hefte om korttidsmisjon: *Codes of Best Practice in Short Term Mission*. De kaller denne avdelingen for «Global Connections».⁶ Her er et eksempel på en organisasjon som på alvor har akseptert korttidsmisjon som legitimt misjonsarbeid. Heftet tar for seg: « 1. Aims and objectives. 2. Publicity, selection and orientation. 3. Field management and pastoral care. Re-entry support, evaluation and programme development. 4. Adopting the Code.» Heftet berører også andre områder som samarbeidet mellom ulike instanser som menigheter, organisasjoner, grupper etc.

Frukt av korttidsmisjon

Hvilke frukter har så korttidsmisjon?

1. Revitalisering og engasjement. Denne formen for misjonstjeneste gir mange flere anledning til å bli involvert. Korttidsmisjonærene skaffer i større grad sitt eget underhold og involverer ofte familie og venner. Tjenesten blir mer aksjonspreget. Dette appellerer til mange. Mange mennesker i dag verdsetter deltagelse og selvopplevelse høyere enn annenhånds informasjon.

2. Inspirasjon. Dette er i seg selv en viktig frukt. Vi tar ingen skade

av en høyere temperatur og begeistring i misjonsarbeidet i Norge. Inspirasjonsfaktoren er vesentlig ikke bare for ungdom, men for oss alle. Denne siden blir ofte undervudert. I enkelte situasjoner kan det være viktigere å formidle inspirasjon enn å unngå feil. Vi har ofte en så «ordentlig» måte å gjøre ting på at vi glemmer den naturlige, menneskelige og kristne entusiasme. Her hjemme kan vi importere mer av smaken fra vekkelsesområdene i verden såvel som å bli smittet av den overgivelsen våre trossøsken har. Jeg deler Tor B. Jørgensen og Knud Jørgensens tidligere ytringer her i NOTM om «misjonsspiritualitet» og «sør som kilde og kraft»⁷. Hvem viderefører disse spennende innspillene?

3. Rekruttering. Som regel er rekrutteringen en kombinasjon av flere forhold. Også i norsk virkelighet er flere misjonærer på langtidsoppdrag rekruttert via korttidsmisjon. Jeg har møtt mange av dem ute. Det statistiske materialet varierer med hensyn til prosentandelen. Ved deltagelse på flere internasjonale og økumeniske konferanser om korttidsmisjon har jeg aldri hørt lavere anslag enn 20 prosent. Jeg har også sett tall ned mot 5-7 prosent presentert av «mission directors» i menigheter.⁸ Mitt inntrykk er at tallene faktisk er høyere. Uansett er dette gode resultater i rekrutteringsøyemed. Dessuten er dette personer som allerede har fått prøve seg.

4. Omvendelser. Jeg skal vokte meg vel for å angi tall i denne sammenheng. Det er lite tillitvekkende når man i ettertid må beklage overdrivelser i rapporter fra vekkelseskampanjer. Evangeliske aksjoner er også en form for korttidsmisjon. Til tross for de kritiske merknadene vi måtte ha om disse, er det frukter i kjølevannet. Slike aksjonspregede kampanjer har et sterkt evangelisk siktemål der resultatene ofte fokuseres. I Norge har vi fremdeles møteserier og fellesaksjoner etc. med samme siktemål. Mange av våre bibelskoler har «outreacher» og utflukter der målet er direkte evangelisering der folk blir satt på valg. Vi trenger dette ute og hjemme. Både de unådde og de etablerte sammenhengene har fordeler av slik «skjerpene og frimodig forkynnelse», nå og da.

5. Fellesskap og nettverksbygging. Jeg har møtt flere misjonærer og senere misjonsledere som har latt seg inspirere av umodne, men trosfriske og begeistrede korttidsmisjonærer på feltbesøk ute. Det har forundret meg mange ganger hvor rikt Gud kan velsigne gjennom personlig forbønn og omsorg for hverandre. Som vi vet, kjenner ikke alle misjonærene på like god støtte hjemmefra. Selvsagt går velsignelsen også motsatt vei, fra de erfarne til de uerfarne.

6. I lukkede områder er korttidsmisjon den eneste muligheten til å være involvert, enten i form av «private besøk» eller teltmakertjeneste.

Ny misjonspraksis

Vi bør åpne for en ny misjonspraksis som på en helt annen måte er tilpasset «moderne mennesker» her hjemme. Dette behøver ikke stå i motsetning til virkeligheten på misjonsfeltene, som vi selvsagt også skal ta hensyn til. Ute har vi nå erkjent at det er ikke oss, som utlendinger, som i første rekke skal vinne andre for Kristus. De som er nærmest til den lokale kulturen, synes å være best skikket til det. Vi bli mer rådgivere, inspiratorer, mentorer og «spesialister» enten vi er praktikere eller teoretikere. Vår permanente tilstedeværelse er ikke alltid påkrevet. Derfor tenker jeg meg «*langtidsovergitte misjonærer med spesialiserte korttidsoppdrag*».

Strategiske allianser med arbeidsgiver og utenlandske partnere

Det bør være en strategisk målsetting for misjonsorganisasjonene i samarbeid med misjonærene å kunne inngå fleksible, langsiktige avtaler med arbeidsgivere her hjemme. Dette kan f.eks. være 3 mnd. hjemme og 9 mnd. ute i året, eller to år hjemme og ett år ute. En anledning til å ta fri 14 dager fra jobben hjemme, tre ganger i året, uten lønn, betalt av misjonen eller av personen selv, kan være en annen modell. Jeg tror personer over etableringsfasen vil kunne se på dette som sitt misjonsbidrag både med hensyn til tid og penger. Uansett burde vi utfordre folk til dette. Arbeidsgiverne vil dessuten kunne se det som en intern kompetanseheving å ha slike folk i arbeid. Dersom f.eks. en sykepleier velger å gjøre noen måneders tjeneste for Røde Kors, oppfattes det av mange som positivt for personen og arbeidsstedet. Det kan gi status og representere en kompetanseheving. En slik forståelse finnes allerede i vårt samfunn. Jeg utfordrer derfor misjonsorganisasjonene til å utnytte dette i Guds rikes arbeid! Jeg oppfordrer til kontakt med arbeidslivet med henblikk på å oppnå nye og *strategiske allianser med arbeidsgivere*. Sannsynligvis vil noen bedrifter se på dette som et svar på sitt eget behov for en mykere, mer verdibasert og internasjonal profilering. Jeg ser for meg misjonærer med to arbeidsgivere (eller flere), en hjemme og en (misjonen) ute. Avtalene er gjensidig tilpasset hverandre.

På feltene må vi også fortsette arbeidet med *partnerskap og allianser* med organisasjoner og menigheter. Dette er like viktig i korttidsmisjon som ellers. Her er det mitt inntrykk at bistandsmjøtet er kommet lenger enn misjonsorganisasjonene. Næringslivet kan også tilføre oss nyttige erfaringer fra «joint ventures» og andre modeller i mange land. Nøkkelen ser ut til å være gjensidig avhengighet og mest mulig jevnbyrdighet fra starten av, slik at vi slipper de vanskelige og ofte umulige nasjonaliserings-prosessene i ettertid. Disse områdene hører

med til misjonsorganisasjonenes strategiske planlegging og finnes på dagsordenen for generalsekretærer og ledere. Det er mitt håp at vi ikke bruker for lang tid. Virkeligheten rundt oss tvinger fram en ny tenkemåte og tilnærming til misjonstjenesten. Jeg tror ikke dette er negativt.

Korttidstjenesten er kommet for å bli, både fra nord til sør og fra sør til nord, ja på kryss og tvers i hele verden. Og tjenesteformen, som metode, har vært der fra de første kristnes tid. Hvor lenge tjenestegjorde disiplene og apostlene på hvert sted i urmenighetene? Var det ikke kortere besøk for så å komme tilbake igjen? Var det ikke dengang, som nå, et spørsmål om overgivelse til evangeliets utbredelse på ulike steder så lenge de levde, koste hva det koste ville? Misjonsreisene til Paulus var kortvarige med flere besøkssteder. Korttidstjenesten ser ut til å ha hatt sin naturlige plass i urkirken.⁹

Med vår tids globalisering av kristenheten, billigere og kortere reisetid og utbygging av IT-samfunnet, vil kontakten mellom de ulike himmelstrøk arte seg ganske annerledes enn før. Mulighetene er bedre enn noen gang! Idag må korttidsmisjonærene stå skulder til skulder med langtidsmisjonærene.

Tjenestetiden blir neppe det avgjørende i verdensmisjonen framover. Tidsaspektet blir feil fokus. Viktigere blir mobiliseringen av egnede kandidater og hvilke varierte typer av tilpasningsdyktige misjonærer vi kan fremskaffe. De misjonsorganisasjonene som vil vokse i Europa og USA, er de som fleksibelt tilrettelegger tjenesten for mennesker i vår tid, samtidig som de ivaretar de virkelige behovene ute, i partnerskap med andre.

Noter

1. INTERDEV, v/ International Operation Director Ernie Addicot og Associate Director Richard Tiplady, Global Connections, Evangelical Missionary Alliance/EMA, juli 1998. (Adr. se note 5.)
2. MARC og Discover The World, Pasadena USA, v/ Dr. Doug Millham. (Se note 4.)
3. Mission Handbook 1989, v/ Leslie Pelt, graduate of Moody Bible Institute og Wheaton College Graduate School.
4. Se note 1.
5. Pre Field Orientation /PFO-kurset er produsert av Dr. Doug og Jackie Millham. Begge er missiologer fra Fuller Theological Seminary, Pasadena, USA. Doug Millham har Ph.d. om korttidsmisjon. Jackie Millham holder på med sin Ph.d. grad i klinisk psykologi. Begge er grunnleggere av den rådgivende organisasjonen Discover The World/DTW. De har mange års erfaring fra misjons- og bistandsarbeid bl.a. fra World Vision. Kurset undervises på lisens i Norge av Arne Nordahl. Adr: RANO Consult AS, Damtråkka 6, N-1388 Sandvika
Tel./Fax: 67 54 59 72.
6. Heftet kan bestilles hos: Evangelical Missionary Alliance/EMA, Whitefield House,

186 Kennington Park Road, London SE 11 4 BE, England,

Tel.: 00 44 171 207 2156 Fax: 00 44 171 207 2159 e-mail: rtiplady@ema.co. uk.

7. *NOTM* 2/1998.

8. Paul Bortwich, Director of Missions i Grace Chapel, Lexington, Mass. og Director of Youth Commission of World Evangelical Fellowship, i *Evangelical Missions Quarterly*, okt.1996.

9. Ernst Baasland, «Hvordan drev urkirken misjon?» *NOTM* 2/1984.

Arne Nordahl, f. 1950, uføretrygdet etter en trafikkulykke i 1991. Tverrfaglig utdannelse innenfor ledelse/internasjonale markedsføring (Norges Eksportråd), luftfart/flyging og kristendom. Flere verv i inn- og utland bl.a. i korttidsmisjonsorganisasjonen World Encounter i Minnesota, USA, Mission Aviation Fellowship/MAF Norge og MAF Europe. På deltid konsulent i eget firma og timelærer i ledelsesfag i høyskolen. Benyttes som taler og sjelesørger på misjonærkonferanser. Nordahl er tidligere daglig leder i Ungdom i Oppdrag, markedsjef i næringslivet, generalsekretær i Strømmestiftelsen og lederskapsformann i OASE-bevegelsen.

Long term commitment to short term mission.

Weaknesses and strengths of short term mission are dealt with in this article as well as the reamateurization of the missionary role. The missionary task should not be «professionalized away» from laity. The possibility and necessity of a life long commitment, also to short term mission, is highlighted. Timeframe in ministry is considered a method which is changing dramatically in our days according to sociological factors. Previous generations would consider most missionaries of today short-termers. Tension between short and long term mission should be erased. The author also deals with missionary organisations developing new strategic alliances with secular employers. In the future we may see missionaries working parttime for two (or more) employers, missionary organisations being one, with flexible working-agreements. Effective training should focus on personal and intercultural skills, besides academic or vocational education. The growing missionary organisations in the future, will be those facilitating flexible ministry possibilities from home combined with well developed partnership abroad.