



PREDGOVOR

Vodstvo kao služenje više je od prolazne mode ili nedavne pojave. Ono pruža mudrost stoljeća svijetu koji očajnički treba novi pristup vodstvu. Ono treba biti (i u mnogo slučajeva već jest) izvor velikog zanimanja unutar crkve. Vodstvo kao služenje, koje je već predmet mnogih knjiga, članaka, seminara i radionica, pa čak i stručnih časopisa, mnoge su tvrtke usvojile kao korporacijsku filozofiju vodstva. Crkveni ga vođe tek trebaju potvrditi, kao i naš korporacijski pristup vodstvu. Za one koji istražuju kako bi sam Isus vodio, vodstvo kao služenje čeka da ga otkrijete.¹

Ova knjiga reflektira o primjeni vodstva kao služenja i objašnjava kako ono funkcionira u crkvenom kontekstu. Ona istražuje praksu vodstva kao služenja opisujući sedam tipova ponašanja koja su prepoznata u vrlo uspješnim župama. Tri su načina preporučena kao načini vodstva, a četiri su ponašanja članova u župama orijentiranim na služenje. Ova se knjiga zasniva na dva istraživanja. Prvo je *istraživanje života župe*, serije objektivnih mjerenja 84 župe koje je provela biskupija Davenport (Iowa, SAD), 2005. i 2006. godine. Drugo je terensko istraživanje koje je 2006. i 2007. godine autor proveo u tri župe. Koristeći rigorozne metode iz svoje disertacije o poslovnom upravljanju, te povezujući poslovne teorije, učenje crkve i biblijske izvore, Dan Ebener pruža primjere iz stvarnog života o tome kako vodstvo kao služenje izgleda i kako funkcionira u župi.²

Dva istraživanja župe na kojima se ova knjiga zasniva proistekla su sa sastanaka biskupije o zatvaranju, konsolidaciji i povezivanju župa. Trendovi kao što su starenje svećenstva i manjak svećeničkog pomlatka doveli su me do vjerovanja da će rekonstrukcija župa biti trajno i teško pitanje za Katoličku crkvu (i mnoge druge kršćanske denominacije). Sve manji broj svećenika raspoloživih za župne poslove





„rezultira široko rasprostranjenim župnim strukturnim promjenama i promjenama vodstva”.³ Demografske promjene, kao što su pad stanovništva u pojedinim ruralnim područjima i porast prigradskih zajednica, također utječu na odluke o lokacijama župa.

Restrukturiranje je najtraumatičnije kad uključuje zatvaranje župe. Zatvaranje župe je za zajednicu, susjedstvo i biskupiju događaj koji lomi srce. Iako bi svaki biskup radije podizao crkve nego zatvarao župe, unutarnji i vanjski čimbenici prisiljavaju vodstvo biskupija na planiranje reorganizacije i restrukturiranja župa. Ovi planovi često uključuju konsolidaciju župa. Za neke stanovnike to znači da će se njihove crkve u konačnici zatvoriti jer samo tako novo okrupnjene župe mogu izići na kraj s održavanjem prevelikog broja župnih zgrada.

Mnoga pitanja povezana sa strukturom i osobljem katoličkih župa bila su predmet rasprava na seriji regionalnih sastanaka duž Sjedinjenih Američkih Država i jednog nacionalnog skupa pod pokroviteljstvom koalicije zvane Novi modeli pastoralnog vodstva (*Emerging Models of Pastoral Leadership*⁴). Njihova je svrha „identificirati i promovirati modele pastoralnog vodstva koji njeguju i podržavaju vitalne i osnažene katoličke župne zajednice”. Njihovi ciljevi uključuju „promicanje vitalnih župa i vodstva; poticanje nacionalne rasprave o pastoralnoj imaginaciji, i omogućavanje solidnih istraživanja o modelima pastoralnog vodstva”.

Njihovo izvješće postavlja više kritičnih pitanja s kojima se župe suočavaju, uključujući:

- Kako u svojim župama pružamo kvalitetnu pastoralnu brigu?
- Kako se suočavamo sa smanjenjem broja svećenika-župnika?
- Kako zaređeni svećenici i svećenici laici surađuju u vođenju župe?
- Koja je uloga župnog vijeća u vođenju župe?
- Kako se razvija iduća generacija vođa?
- Koji su najuspješniji modeli za organizaciju osoblja na okrupnjenim megažupama?

Istraživanja koja smo proveli u Davenportskoj biskupiji, pod vodstvom Dana Ebenera, bavila su se mnogim od ovih pitanja. Pritom smo, uz programski i strukturni pristup karakterističan za koa-





liciju Novi modeli pastoralnog vodstva, bili usredotočeni i na ono što se tiče strategije, funkcioniranja i identiteta župe.

Potreba za crkvenim vodstvom

Uzimajući u obzir veliku brzinu promjena u Crkvi i svijetu, manjak svećenstva, mogućnosti vezane uz darove i talente naših laika te povećanu odgovornost na nama koji smo na vodećim položajima u crkvi, suočeni smo s pravim izazovom formiranja vođa u crkvi. Samozadovoljstvo u razvoju vodstva može biti skliska padina prema osrednjosti ili nazadovanju našeg župnog života. U najgorem scenariju to može dovesti do gubitka održivosti. Kako bi župe ostale žive i bile vitalne, moramo puno toga naučiti od velikih župa, kao što su primjeri u ovoj knjizi. Kako se krećemo prema nesigurnoj budućnosti, naša crkva treba rješavati pitanja kao što su ona kojima se bavi Danova knjiga:

- Kako mi možemo voditi kao Isus?
- Kako izgleda kršćansko vodstvo u župi?
- Kako vođe župe mogu energizirati svoje laike i potaknuti ih na aktivizam?
- Kakvo će ponašanje vođa povećati uspjeh župe?
- Kako se obični vjernici iz crkvenih klupa mogu postaviti pred ovim izazovima?

Dan Ebener voli reći da najbolji test vodstva nije koliko sljedbenika vodite nego koliko vođa razvijete. On za nas u Davenportskoj biskupiji prakticira ovu filozofiju kroz protekle 23 godine. Njegovo vjerovanje u moć vodstva kao služenja potaklo ga je da za nas inicira mnoge projekte obuke vođa. On je za naše župe svećenik trener i laički vođa u mnogim, različitim područjima djelovanja. Ova knjiga je kompilacija mnogih lekcija koje je Dan naučio i priča koje je prikupio tijekom svog 33-godišnjeg djelovanja. Toplo Vam preporučujem ovu knjigu.

Dr. Martin Amos, biskup Davenporta







UVODNA RIJEČ: Tko smo mi?

U ovoj knjizi, kad se pozivam na osobna iskustva koristim zamjenice u jednini, kao što su *ja*, *mene* i *moje*. U ostalim slučajevima, korištenje prvog lica uobičajeno je označeno riječima u množini kao što su *mi*, *nas* i *naše*. Istraživački projekt koji je pružio osnovu za ovu knjigu proveden je trudom mnogo osoba. Pozivanje na taj posao zamjenicom u jednini bilo bi netočno i sebično.

Mi uključuje kolege kao što su biskupi, osoblje biskupije, župnike, osoblje župa i mnoge vođe Davenportske biskupije, studente i nastavnike Sveučilišta St. Ambrose s kojima sam raspravljao ova pitanja vodstva, osobito Davida O'Connella, mog mentora pri disertaciji, koji je pružio izuzetnu podršku tijekom petogodišnjeg razdoblja istraživanja i pisanja za ovu knjigu.

Da tijekom prošlih pet godina nije bilo stalne podrške ovih ljudi, ja bih još uvijek pisao. Budući da je to bio takav timski trud, riječi u množini *mi* i *naši* korištene su kroz mnoge dijelove ove knjige – osobito kod istraživanja života župe i studije slučaja koje su pružile podlogu za primjenu mojih misli i generiranje ideja o crkvenom životu i vodstvu kao služenju.







ZAHVALE

Knjiga poput ove nije moguća bez podrške mnogih ljudi i mjesta. To je djelo ljubavi koje je započelo 2005. godine kao istraživanje života župa. Tijekom 2007. istraživanje je preraslo u doktorsku disertaciju, a 2010. godine postalo je knjiga. Da bi iz disertacije prerastao u knjigu, tekst je doživio najmanje šest većih preinaka. Ovih se šest preinaka događalo tijekom trogodišnjeg razdoblja razmišljanja, rasprava, planiranja i pisanja. Svaka nova radna verzija zasnivala se na novim uvidima i povratnim informacijama od obitelji, prijatelja, studenata i kolega. Mnogi od njih su čitali i ponovo čitali alternativne verzije dijelova ovog teksta. Zahvalnost dugujem mnogim ljudima koji su omogućili ovu knjigu.

Kako se ova knjiga razvijala kroz šest verzija, njeni dijelovi su mijenjani i predavani u različitim oblicima izdavačima u različitim mjestima. Jedna inačica trećeg poglavlja objavljena je u magazinu *Church*, publikaciji Nacionalnog centra za pastoralni život (*National Pastoral Life Center*). Poglavlja četiri, pet i šest objavljena su kao niz od osam članaka u *Catholic Messenger*, novinama Davenportske biskupije. Ranija verzija osmog poglavlja napisana je s Davidom O'Connellom za časopis *Nonprofit Management and Leadership*.

Posebna zahvala ide Laurie Hoefling i Suzanne Wiese za to što su bile vođe-sluge ovog projekta; Davidu O'Connellu zbog njegova zaraznog uvjerenja u povezanost vjere i poslovanja, Judeu Westu i Billyju Ditewigu za mudrost da iz ovog projekta vide knjigu, Barb Arland-Pye za to što je bila besprijekoran timski igrač, i Marku Ridolfiju, Chucku Quiltyju, Franku Agnoliju i Glennu Leachu za doniranje znatnog uređivačkog talenta.



Neizmjerne hvala župnicima, svećenicima, vjernicima, đakonima, vođama laicima i puku Davenportске biskupije: biskupu Williamu Franklinu što je svojim pitanjima nadahnuo ovu knjigu, biskupu Martinu Amosu, za ohrabrenja i podršku, msgr. Johnu Hylandu za iskazivanje velikog zanimanja kroz pet godina ovog projekta, očevima Marvu Mottetu, Kentu Corsonu, Richardu Deatsu, i Jimu Wallisu za služiteljsko mentoriranje, Charu Maaskeu, Lynnette Sowell, Marj Gonzales, sestri Lauri Goedken, Loxi Hopkins, Nori Dvorak, Mary Frick, Robu Butterworthu, Davidu Montgomeryju, Mary Wieser, Ila-Mae Hanisch, Patu Finanu, Bobu McCoyu, i svom osoblju i volonterima u Davenportskoj biskupiji za trajno sudjelovanje u ovom projektu, mojim župljanima iz *Sacred Heart Cathedral* i voditeljima i članovima župa koje su sudjelovale u ovom projektu s takvim entuzijazmom.

Mojim kolegama i studentima sa Sveučilišta St. Ambrose za rigorozne, izazovne i iskrene razgovore o vodstvu, uključujući Randija Richardsa, Rona Wasryna, Shelly McCallum, Monicu Forret, Joea McCaffreyja, Aruna Pillutlu, Judy Schreiber, Karla Hickersona, Megan Gisi, Billa Parsonsa, Ricka Dienescha, Reginu Stephens, Johna Byrnea, Brendu Dubois, i mnoge, mnoge druge, Clydea Mayfielda, Johna Kileyja i Todda Graffa za uzore u vodstvu kao služenju, mojim prijateljima iz *Bridges of Faith*, što su me držali na zemlji kroz naše međuvjerske dijaloge, Jamesu Douglassu i Donu Mosleyju što me je vraćao knjigama, mom partneru u hodanju Mikeu što me slušao kako o ovom pričam pet godina, i mojim drugovima s *racquetballa* što su mi davali izgovor da povremeno predahnem.

Najviše hvala mojoj divnoj podržavajućoj i ljubljenoj ženi De i našim predivnim dječacima Joshu i Zachu, što uvijek vjeruju u mene, i ostalima u mojoj bližoj obitelji, uključujući moju mamu, tatu, četiri brata, pet sestara, pet bratića, tri sestrične, šest nećakinja, šesnaest nećaka, tri nećaka iz drugog koljena, šest pranećakinja, kao i bezbrojnim rođacima, stričevima, tetama i ostaloj rodbini koji su me učili o vodstvu kao služenju.