

SLUŽBA CRKVENOG VODSTVA U TEORIJI I PRAKSI ISTRAŽIVANJE MEĐU SVEĆENICIMA U ZEMLJAMA NJEMAČKOGA GOVORNOG PODRUČJA I U SLOVENIJI

Brigita PERŠE

Pastoralna služba Nadbiskupije Ljubljana
Ciril-Metodov trg 4, p. 1990, SI – 1 001 Ljubljana
brigita.perse@gmail.com

Sažetak

Članak obrađuje službu crkvenog vodstva. Obnašanje te službe postaje sve kompleksnije i zahtjevnije, čemu je u priličnoj mjeri pridonijelo sve veće pomanjkanje svećenika te razvoj suvremenoga demokratskog društva. Samim područjem vodstva bavi se doduše samostalna znanstvena disciplina menadžment, međutim Crkva ne može te spoznaje jednostavno preslikati u crkvenu praksu. Stoga smo u ovom članku postavili zadatak istražiti kako stoje stvari s vodstvom u Crkvi. Najprije smo iznijeli nekoliko spoznaja o vodstvu iz suvremenog područja menadžmenta, a potom spoznaje iz Svetoga pisma i crkvenih dokumenata, počevši od Drugoga vatikanskog koncila pa naovamo. Zatim slijede prikazi rezultata istraživanja o provođenju službe crkvenog vodstva u zemljama njemačkoga govornog područja i u Sloveniji. Rezultate istraživanja na kraju komentiramo u svjetlu prethodno proučavanih izvora te dajemo smjernice za službu vodstva u budućoj crkvenoj praksi.

Ključne riječi: vodstvo, menadžment, stil vodstva, služba vodstva, voditelj, Crkva, pomanjkanje svećenika.

Uvod

Stručnjaci na području menadžmenta upozoravaju da približno 85% problema u organizaciji nastaje zbog neuspješnog vodstva te da sva uspješna poduzeća imaju prepoznatljive i uspješne voditelje. Stoga nimalo ne iznenađuje što se u posljednje vrijeme javlja velik interes za menadžment koji je postao visokoškolska disciplina. Naime, njegovo glavno područje bavljenja upravo je vodstvo.¹

¹ Menadžment osposobljava čovjeka za koordiniranje poslovnih aktivnosti koje jamče uspješno i učinkovito poslovanje organizacije. Ta dva cilja menadžeri postižu usmjeravanjem i upravljanjem zaposlenih, njihovih znanja, vještina i sposobnosti.

U ovom članku postavili smo si zadatak istražiti kako stoje stvari s vodstvom u Crkvi. Razumije se da Crkva ne može jednostavno preslikati spoznaje iz područja menadžmenta, zato što je kao Božja i ljudska ustanova nešto posve specifično. Stoga smo specifičnost službe crkvenog vodstva analizirali na osnovi crkvenih izvora, kao što su Sveto pismo i crkveni dokumenti, počevši od Drugoga vatikanskog koncila pa naovamo. Istražili smo također koliko uspješno provode službu crkvenog vodstva svećenici u zemljama njemačkoga govornog područja (Austrija, Njemačka, Švicarska) i u Sloveniji. Na samom početku navest ćemo nekoliko temeljnih spoznaja u vezi s vodstvom iz suvremenog menadžmenta.

1. Suvremeni menadžment o vodstvu

Može li se voditelj roditi ili se mora izgraditi? Istraživanja pokazuju da nadarenost čini samo polovicu pretpostavki za voditelja. Drugu polovicu, po kojoj se razlikuju dobri i loši voditelji, određuju ostali čimbenici: okolnosti, iskustva itd.² Vodstvo ili upravljanje mogli bismo usporediti sa sportom ili glazbom. Nužni preduvjeti za vrhunskog sportaša jesu talent i fizičke predispozicije. Pojedinac niska rasta nikad neće postati vrhunski košarkaš, pa ma koliko se trudio. Violinist bez talenta može doduše naučiti svirati violinu, ali nikad neće biti primljen u simfonijski orkestar. Međutim, ni sama nadarenost nije dovoljna. Potrebno je mnogo vježbe i iskustva. Slično je kod vodstva. Talent određuje polazište, a životna iskustva, okolnosti i učenje pak određuju u kojoj će se mjeri pojedinac razviti i iskoristiti svoj vodstveni potencijal.

Prema tome, obrazovanje samo djelomično utječe na razvoj sposobnosti koje su značajne za vodstvo. Pritom je učinkovitije ono osposobljavanje koje razvija upravo znanja i vještine potrebne za vodstvo. Na svijetu ima mnogo obrazovnih institucija koje nude takve programe. Vrlo je značajno stjecanje iskustva tijekom samoga rada. Mlađi suradnici najviše nauče o vodstvu iz primjera voditelja, u smislu poznate latinske izreke da nitko ne može biti dobar voditelj, ako ga ranije nisu drugi vodili.³ Voditelj ne smije zanemariti samo-obrazovanje, budući da on sam najbolje zna koja znanja su mu stvarno potrebna. Uz mnogim knjigama i seminarima na temu vodstva ili upravljanja

² Usp. Marko HOČEVAR – Marko JAKLIČ – Hugo ZAGORŠEK, *Ustvarjanje uspešnega podjetja. Akcijski pristop k strateškemu razmišljanju, vodenju in nadziranju*, Ljubljana, 2003., 188.

³ Usp. Nada ZUPAN, *Povezovanje posameznikov v skupine in organizacijski procesi*, u: Nada ZUPAN i dr., *Organizacijsko vedenje. Zbirka tekstov za študij in gradiv za vaje*, Ljubljana, 2007., 93–144, 104.

posljednjih je godina u prvom planu nova tema – gospodarska etika. Odgovorni u gospodarstvu utvrdili su da poduzeće danas nije moguće voditi bez etičkih načela.

1.1. Osobine dobrih voditelja

Voditelja određuju njegove osobine koje zadiru u nekoliko kategorija: *tko je voditelj* (vrijednosti, motivi, osobne crte, karakter, inteligencija); *što zna voditelj* (znanje, sposobnosti, vještine) i *što radi voditelj* (ponašanje, navike, stilovi, kompetencije).⁴

Značajna osobina uspješnog voditelja poduzeća jest karizma koju kod njega primjećuju njegovi sljedbenici.⁵ Mnoge studije pokušavale su utvrditi po kojim osobinama se karizmatični voditelji razlikuju od nekarizmatičnih. Najčešće se spominju sljedeće »prirođene« sposobnosti voditelja:

- Imaju dobru viziju koju izlažu na taj način da ih suradnici s oduševljenjem slijede, ne spominjući pritom svoj položaj, odnosno svoje ovlasti. Umiju oduševiti, odnosno motivirati ljude. Nisu osamljeni, jer osamljene voditelje nitko ne slijedi. A ako ih nitko ne slijedi, oni zapravo nikoga i ne vode.
- Spremni su prihvatiti visok osobni rizik i žrtvovati se za ostvarenje svoje vizije.
- Kod opažanja okoline dovoljno su osjetljivi da mogu realno ocijeniti ograničenja i potrebne resurse, kako bi mogli provesti promjene.
- Obzirni su glede potreba onih koji ih slijede, zamjećuju njihove potrebe i želje te se odazivaju na njih. Zalažu se za napredovanje svojih suradnika, što je osobito teško ako s njima nisu u neposrednom dodiru. Ako se ljudima položaj ne poboljšava, njima je potreban drugi voditelj.
- Njihovo vodstvo donosi nešto novo i ruši ustaljene norme.⁶

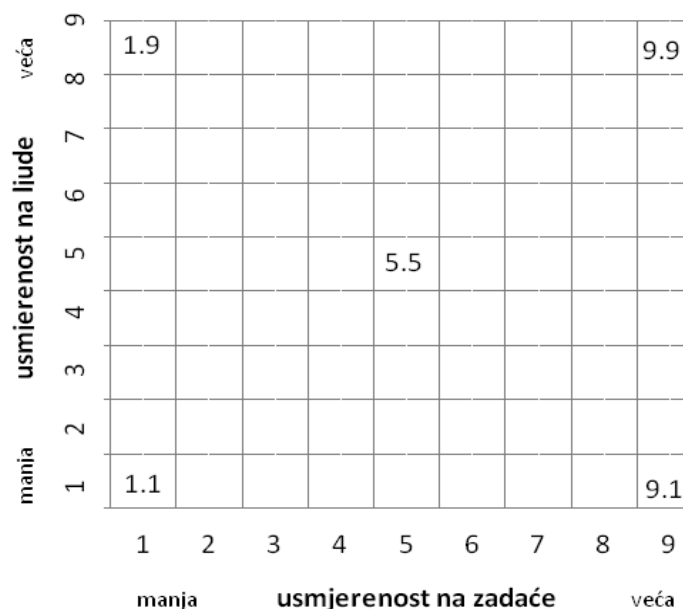
1.2. Stilovi vodstva

S obzirom na stil vodstva, odnosno način na koji voditelj postupa s podređenima, razlikujemo:

⁴ Usp. Marko HOČEVAR – Marko JAKLIČ – Hugo ZAGORŠEK, *Ustvarjanje uspešnega podjetja*, 132.

⁵ Usp. Stephen P. ROBINS, *Organizational Behavior*, Upper Saddle River (New Jersey), 2001., 327.

⁶ Usp. Nada ZUPAN, *Povezovanje posameznikov v skupine in organizacijski procesi*, 94.



Grafikon: Stilovi vodstva po Robertu R. Blakeu i Jane S. Mouton⁷ glede stupnja usmjerenosti voditelja na ljude i zadaće

autokratski stil,⁸ demokratski stil,⁹ stil usmjeren na stvarne zadatke i stil usmjeren na dobrobit zaposlenih i tome slično.

Robert R. Blake i Jane S. Mouton izradili su vrlo poznat mrežni model načina vodstva s devet različitih stupnjeva, ponajprije s obzirom na to prevladava li usmjerenost na ljude i njihovo zadovoljstvo radom (okomita os), ili prevladava usmjerenost na zadaće i učinkovitost rada (vodoravna os).

⁷ Usp. Robert R. BLAKE – Jane S. MOUTON, *The New Managerial Grid*, Houston, 1978., 11; Feliks JAKOPEC, *Vplivi na vodenje in delovno zadovoljstvo zaposlenih v šoli*, Radovljica, 2007., 23.

⁸ Kod autokratskog stila odnos između nadređenih i radnika temelji se na naređivanju i poslušnosti. Nadređeni određuje sve do najmanjih sitnica.

⁹ Za participativno-demokratski stil značajno je to da se nadređeni savjetuje s radnicima. Zajedno predlažu rješenja. Prijedlozi nadređenog smatraju se jednakovrijednima prijedlozima radnika. Najbolja rješenja traže se u raspravama.

Polazeći od toga gdje se dotični voditelj nalazi, autori razlikuju pet osnovnih načina vodstva ili upravljanja (vidi grafikon):¹⁰

- Stil vodstva 1.1 znači bezvlađe (*laissez-faire* ili *free-rein leadership*). Voditelj se u cijelosti odrekao svoje uloge ili mu tu ulogu suradnici ne priznaju. Voditelj koji koristi tu vrstu vodstva nije aktivan. Ne brine se ni za zadaće ni za zadovoljstvo suradnika.
- Stil vodstva 1.9 jest humano vodstvo. Visoka usmjerenost na ljude i mala briga za radne zadatke. U skupini prevladava ugodno ozračje, možda čak previše opušteno (familijarno), što ne vodi baš uvijek do veće uspješnosti rada. Zato se takav stil vodstva naziva idealističkim.
- Stil vodstva 9.1 jest autokratsko (autoritativno) vodstvo, gdje prevladava briga za učinkovitost na radu, ali bez sluha za suradnike. Sporovi se zataškavaju. Čovjek se tretira uglavnom kao radna snaga, sredstvo rada.
- Stil vodstva 9.9 jest participirajuće vodstvo. Znači da je voditelj podjednako usmjeren na ljude i radne zadatke (učinkovitost), posljedica čega su primjereni rezultati rada i zadovoljstvo zaposlenih. Voditelj stvara tim zaposlenika koji su međusobno usko povezani te pomažu jedni drugima kod izvršavanja zadataka.
- Stil vodstva 5.5 najčešći je u praksi, stoga se obično naziva »normalno vodstvo«. Takvo vodstvo uspostavlja nekakav kompromis, ravnotežu između brige za suradnike i brige za uspješnost rada.

Autori misle da može biti uspješan jedino onaj stil vodstva kod kojeg su obje dimenzije uravnotežene i jako izražene. Prema tome, najuspješniji stil vodstva bio bi stil 9.9, kad voditelj istodobno pokazuje izrazitu usmjerenost na zadatke i ljude. Takav stil vodstva trebao bi odgovarati potrebama skupine glede postavljenih ciljeva i organizacije rada, a istodobno bi povećao motiviranost i uspješnost skupine.

Međutim, rezultati kasnijih istraživanja to mišljenje ne potvrđuju u cijelosti,¹¹ budući da je uspješnost pojedinačnog stila ili načina vodstva u velikoj mjeri ovisna o okolnostima u kojima se pojavljuje.¹² Svaki od navedenih

¹⁰ Usp. Nada ZUPAN, Povezovanje posameznikov v skupine in organizacijski procesi, 97.

¹¹ Usp. Gary A. YUKL, *Leadership in Organizations*, Englewood Cliffs (New Jersey), 2009., 74–82.

¹² Pa i sami autori Blake i Mouton usavršavali su svoj prvi model iz 1964. godine. Kad su ga razvili u oruđe za analizu stilova ili načina upravljanja u poduzeću, uključili su u njega i utjecaj okolnosti na izbor najprimjerenijeg stila vodstva, ponajprije karakteristike radnih zadataka i karakteristike suradnika. Usp. Robert R. BLAKE – Jane S. MOUTON, *The New Managerial Grid*.

stilova ima dobre i loše osobine. Najvažnije je da voditelj zna mijenjati stil vodstva glede radnih zadataka i sposobnosti suradnika. Uspješni voditelji primjenjuju više stilova ili načina vodstva – svaki u pravoj mjeri i u pravo vrijeme. Različite stilove možemo si predočiti kao raspored palica za golf u torbi profesionalca. Za vrijeme igre profesionalni igrač izabire palice s obzirom na zahtjevnost udarca.¹³ Istina je da suvremeni radnik zahtijeva posve drukčiji tretman i motivaciju od onih u prošlosti, zbog čega su u usponu demokratske metode vodstva, a nazaduju sve autoritativne. Poduzetnički savjetnici konstatiraju u posljednje vrijeme kako vodstvo i služenje idu zajedno. O tome se lijepo izjasnio šef poduzeća Bosch: »Vodstvo i služenje nisu proturječni pojmovi. Naime, sposobnost vodstva ili upravljanja proizlazi iz spremnosti na služenje. Vodstvo je dakle posebna kategorija služenja.«¹⁴

2. Crkveni izvori o vodstvu

Svijest o tome da je vodstvo za vjersku zajednicu od presudnog značenja nije nova. Već je davno prije Krista prorok govorio: »Udari pastira, i ovce će se razbježati« (Zah 13,7).

2.1. Svetopisamske prispodobe o vodstvu

2.1.1. Pastir

Najpoznatija prispodoba za voditelja u Svetom pismu jest prispodoba o pastiru. Slika pastira u kojeg se ovce pouzdaju odnosi se na Boga (usp. Post 49,24; Ps 23,1-4; Iz 40,11), kraljeve, a naposljetku i na Mesiju. Dobar pastir brine se da stadu bude dobro, vodi ga po dobrim pašnjacima, svojim štapom tjera eventualne neprijatelje stada. Prema tome, pastirska služba jest ponajprije služenje (služba) na korist stada. Osim dobrih pastira postoje i loši, koje Sveto pismo na više mjesta prekora, zato što svoju službu iskorištavaju za sebe (usp. Ez 34,2-6). Zato što su služili svojim interesima, a ne stadu, Bog im je oduzeo službu i sam preuzeo pastirsku službu nad svojim narodom. Sam je skupio raspršeno stado, a osobito se zauzeo za nemoćne (usp. Ez 34,11.15-22). Prema shvaćanju prve kršćanske Crkve, takvu pastirsku službu obavlja sam Isus koji je Dobri pastir (usp. Iv 10,1-21). U Crkvi je prispodoba o dobrom pastiru neophodno mjerilo

¹³ Usp. Tanja UŠAJ HVALIĆ – Andreja MARKAČ HLEB – Bronja JARC, *Poslovanje podjetij. Menedžment in trženje*, Celovec, 2011., 37.

¹⁴ Navedeno prema: Anselm GRÜN, *Vodimo ljudi – prebujajmo življenja*, Maribor, 2008., 53.

za svaku službu vodstva (usp. Dj 20,28). Sveto pismo nam pomoću analogije dobrog pastira (usp. 1 Pt 2,25; 5,2) i njegova vodstvenog autoriteta (usp. Mt 28,18; Mk 16,15-18; Tit 2,15) ukazuje također da je funkcija voditelja prepoznati strategiju te ljude usmjeravati na viziju.

2.1.2. Poslužitelj za stolom

Druga svetopisamska prispodoba za obnašatelje služba jest prispodoba o poslužitelju za stolom. Kad je među učenicima nastala svađa oko toga tko je od njih najveći, Isus im reče: »Kraljevi gospoduju svojim narodima i vlastodršci nazivaju sebe dobrotvorima. Vi nemojte tako! Naprotiv, najveći među vama neka bude kao najmlađi; i predstojnik kao poslužitelj. Ta tko je veći? Koji je za stolom ili koji poslužuje? Zar ne onaj koji je za stolom? A ja sam posred vas kao onaj koji poslužuje« (Lk 22,25-27).

U toj svađi apostola za prva mjesta dolazi jasno na vidjelo kako Isus shvaća vodstvo i razlikuje ga od raširena pogrešnog tumačenja. Vodstvo za kraljeve naroda znači vladati nad drugima i druge ponižavati. Svoju vlast koriste za to da održavaju svoj prestiž i imidž. Naravno da s takvim vodstvom ne služe ljudima, nego sebi. Za Isusa pak vodstvo znači služenje. Grčka riječ za vodstvo *hegeomai* znači: hodati sprijeda, povesti, voditi.¹⁵ Onaj tko vodi druge ne naređuje im odozgora, nego hoda ispred onih koje bi htio povesti za sobom. Sam čini ono što očekuje od svojih podređenih. »Najveći [...] neka bude kao najmanji; i predstojnik kao poslužitelj« (izvorno grčki *diakonon* – poslužitelj za stolom). Onaj tko poslužuje za stolom, služi životu. A budući da je antika takvo posluživanje smatrala nečim manje vrijednim, riječ *diakonia* poprimila je značenje »manje vrijednog posla, robovskog posla«. To je služba kod koje se čovjek zaprlja, koja je bezvrijedna, koju svatko prezire. U istom značenju upotrebljava Pavao i riječ *doulos*, sluga, kojom još jače naglašava savršenu ovisnost o Gospodinu Isusu Kristu (usp. Gal 1,10). U takvoj »službi služenja« ostaje Kristovo poslanje (usp. Fil 2,7). I zato crkvena služba ne može ostvarivati nijedno drugo služenje.¹⁶

2.1.3. Ponizni sluga

Treća svetopisamska prispodoba za voditelja jest prispodoba o poniznom sluzi. Oni koji obnašaju crkvene službe imaju svoj uzor u Kristu koji se »nije

¹⁵ Usp. Spiros ZODHIATES (ur.), *The complete word study New Testament. King James version*, Grand Rapids (Michigan), 1992., 1065.

¹⁶ Usp. Gisbert GRESHAKE, *Biti duhovnik*, Ljubljana, 1990., 117.

kao plijena držao svoje jednakosti s Bogom, nego sam sebe 'opljeni' uzevši lik sluge, postavši ljudima sličan; obličjem čovjeku nalik, ponizi sam sebe, poslušao do smrti, smrti na križu« (Fil 2,6-8).

Ta spremnost za sebedarje, odnosno poniženje (grč. *kenosis*),¹⁷ o kojoj govori spomenuti svetopisamski hvalospjev najveći je izazov za voditelje.

2.1.4. Poslužitelj kod pranja nogu

Pranje nogu također je svetopisamska prispodoba o služenju drugima, općinstvu ili zajednici (usp. Iv 13). Riječ je o pranju nogu. »Primjer sam vam dao« (Iv 13,15), reče Isus, pošto je oprao učenicima noge. Primjer života koji se razdaje za druge, života koji je postao kruh razlomljen za svijet. Riječima »da i vi jedni drugima perete noge, da i vi činite kao što ja vama učinih« (Iv 13,14-15), Isus je uspostavio služenje kao osnovni zakon, kao životni stil i uzor svih odnosa u Crkvi. Tko želi voditi druge, mora biti po Isusovu uzoru spreman preuzeti i najniže poslove. Time pokazuje onima koje vodi da izvršava tu vlast zato jer mu je stalo do njihova dobra, a ne do toga da gospoduje nad njima. Naime, za »evanđeosko služenje« bitna je motivacija i unutarnja upravljenost s kojom čovjek služi. U odlomku o pranju nogu između ostalog čitamo: »Budući da je ljubio svoje, one u svijetu, do kraja ih je ljubio« (Iv 13,1). Služenje je način kako živjeti onu ljubav koja »ne traži svoje« (1 Kor 13,5), već podnosi sve; ljubav koja ne proizlazi iz traženja, nego iz darivanja. Služenje je participiranje u Božjem djelovanju.

2.1.5. Biti pozvan za vodstvo

U Svetom pismu na više mjesta vidimo kako Bog poziva čovjeka da bi mu obznanio svoju volju. Sveto pismo govori da »kad objave nema, narod se razuzda...« (Izr 29, 18).

Mojsije je na samom početku, prije nego što je od Boga primio ovlast za vodstvo izraelskog naroda, ubio Egipćanina koji je premlaćivao Hebreja, njegova subrata. A budući da je u tom slučaju posredovao bez Božjega autoriteta, kad je čuo da se to saznalo, odmah je pobjegao od faraona i sklonio se u midjansku zemlju (usp. Izl 2,14). Iz Mojsijeva primjera možemo razabrati da voditelj bez Božjega poziva ne može djelovati kao Božji autoritet. U midjanskoj (pustinjskoj) zemlji Mojsije je naučio nekoliko lekcija. Preko gorućeg

¹⁷ Usp. Spiros ZODHIATES (ur.), *The complete word study New Testament. King James version*, 927.

grma pokazao se sam Bog, objavio mu se i zapovjedio mu da izvede izraelski narod iz egipatskog sužanjstva u Obećanu zemlju. Mojsije se kasnije, usprkos brojnim primjerima kad je njegovo vodstvo nailazilo na izazove, nije plašio niti se uznemirivao zbog odvrćanja naroda. Krotkost i poniznost znakovi su Božjega autoriteta. Mojsijev prvi odaziv na kasniju hebrejsku pobunu (usp. pobuna Koraha, Br 16) svodio se na to da je pao ničice. To je pravilno držanje Božjega službenika koji je krotak.

Čudesan je također primjer poziva mladoga Samuela (1 Sam 3, 1-10). On je služio Gospodinu pod Elijevim vodstvom. Samuel je začuo Božji poziv, ali isprva nije razabrao da je to Božji poziv pa je otišao Eliju pitati ga tko ga zove. A Eli se kao dobar duhovnik dosjetio da mladića poziva Bog, pa ga posavjetovao da sljedeći put na poziv rekne: »Govori, Gospodine, sluga tvoj sluša!« (1 Sam 3,9). Prije toga razgovora između Elija i Samuela navodi se kako viđenja (vizije) nisu bile česte: »u ono vrijeme Jahve je izrijetka govorio ljudima, a viđenja nisu bila česta« (1 Sam 3,1).

Ne iznenađuje činjenica da se zadaće vodstva, odnosno službe, shvaćaju kao značajne ranokršćanske karizme (usp. 1 Kor 12,28). Voditelj mora biti u dodiru s izvorom Duha Svetoga koji je u njemu i iz kojeg crpi nove ideje. Jedino na taj način može voditelj iz svakog pojedinca crpiti život koji drijema u njemu i koji ga motivira da razvija talente što mu ih je Bog podario.

2.1.6. Osposobiti nasljednika (voditelja)

Već smo spomenuli latinsku izreku koja kaže da nitko ne može biti dobar voditelj ako ga drugi ranije nisu vodili. Naravno da pritom značajnu ulogu igra i mudrost: »Ako slijepac slijepca vodi, obojica će u jamu pasti« (Mt 15,14). Uzori dobrih voditelja jesu Mojsije, Isus, apostol Pavao i dr. Kod sve trojice vidljivo je značenje osposobljavanja sljedeće generacije voditelja: Mojsije je osposobio Jošuu da vodi izraelski narod u Obećanu zemlju; Isus je u svega tri godine osposobio dvanaest učenika koji su navijestili evanđelje po svem svijetu; Pavao je poslao učenike u školu nekog Tirana na dvije godine (usp. Dj 19,9-10), tijekom svojih putovanja imao je nekoliko pratitelja u koje je ulagao ogroman trud da ih osposobi.

Bitna dimenzija vodstvene uloge jest i osposobljenost za planiranje. Isus ukazuje na potrebu promišljanja prije negoli se upusti u nekakav pothvat, primjerice, kad govori o gradnji kule (Lk 14,28-30), o izlasku u rat s kraljem (Lk 14,31-32) itd.

2.2. Crkveni dokumenti o vodstvenoj ulozi

U Crkvi je zadaća upravljanja¹⁸ zajedno sa zadaćom propovijedanja (usp. LG 25) i zadaćom posvećivanja (usp. LG 26) vezana uz posvećenje. »Biskupi su, dakle, prihvatili služenje zajednici s prezbiterima i đakonima kao pomoćnicima, stojeći umjesto Boga na čelu stada kojemu su pastiri, i to kao učitelji nauka, svećenici svetoga bogoslužja i služitelji u upravljanju« (LG 20). Budući da je vodstvena pastirska služba vezana uz sakrament svetog reda, razumljivo je da Crkva ne može jednostavno prekopirati spoznaje iz drugih područja. »Neophodno potrebno vršenje službe upravljanja, *munus regendi*, prezbitera – daleko od sociološkog poimanja sposobnosti organiziranja – izvire također iz sakramentalnog svećeništva.«¹⁹

Služba vodstva najneposrednije se očituje kao organiziranje i predvođenje kršćanske zajednice. Svećenik predsjedava bogoslužnim susretima i otajstvima sakramenata. Biskupi i svećenici odgovorni su za očuvanje i posredovanje autentičnoga kršćanskog vjerskog nauka i vjerske tradicije. Djelomično se njihova služba vodstva pokazuje i kao vizija, odnosno orijentacija vjerskog života ubuduće.

Crkveni voditelj ne smije postupati po svojoj volji, već se mora prepustiti Božjoj volji da ga vodi, tako da po crkvenim voditeljima Crkvu vodi zapravo sam Bog. S tim u vezi je u homiliji na samom početku papinske službe Benedikt XVI. dao vrlo značajnu izjavu: »Moj istinski program djelovanja jest taj da ne vršim svoju volju, da ne slijedim svoje ideje, nego da, zajedno sa čitavom Crkvom, oslušujem riječ i volju Gospodnju i dopustim da me On vodi, tako da on sam vodi Crkvu u ovom času naše povijesti.«²⁰

S obzirom na razvoj suvremenog svijeta i misaonost ljudi, vrlo je značajan stil vodstva. »Danas je više nego ikad osobito nužno prilagoditi način (stil) pastoralnog djelovanja stanju država s kršćanskom prošalošću, no koje su sada općenito sekularizirane. Od sve veće je važnosti promisliti *munus regendi* u njegovu izvornome misionarskom smislu, koji se ne smije poistovjećivati s birokratsko-organizacijskom zadaćom. To od prezbitera zahtijeva zaljubljeno vršenje vlasti, čiji se uzor otkriva u pastoralnom stavu Isusa Krista.«²¹ Uosta-

¹⁸ Usp. DRUGI VATIKANSKI KONCIL, *Lumen gentium. Dogmatska konstitucija o Crkvi* (21. XI. 1964.), br. 27, u: *Dokumenti*, Zagreb, 2008. (dalje: LG).

¹⁹ KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter – Navjestitelj Riječi, služitelj sakramenata i voditelj zajednice kršćanskoga trećeg tisućljeća*, Zagreb, 1999., 25.

²⁰ Navedeno prema: KONGREGACIJA ZA USTANOVE POSVEĆENOG ŽIVOTA I DRUŽBE APOSTOLSKOG ŽIVOTA, *Služenje autoritetu i posluh*, Zagreb, 2008., br. 12.

²¹ KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter – Navjestitelj Riječi, služitelj sakramenata i voditelj zajednice kršćanskoga trećeg tisućljeća*, 56–57.

lom na više je mjesta u crkvenim dokumentima zapisano da se voditelj mora »nadahnjivati na stavu Isusa sluge koji pere noge svojim apostolima kako bi imali udio u njegovu životu i njegovoj ljubavi (usp. Iv 13,1-17), [...] Voditelj zajednice nalik je dobrome pastiru koji polaže svoj život za ovce, koji ni u trenutcima krize ne uzmiče [...] nego poput dobrog Samarijanca bit će spreman vidati možebitne rane.«²² »Ta zadaća, koju je Gospodin povjerio pastirima svoga naroda, pravo je služenje koje se u Svetom pismu znakovito naziva 'diakonia' ili služba (usp. Dj 1,17.25; 21,19; Rim 11,13; 1 Tim 1,12)« (LG 24). Zadaća voditi druge nije laka.²³

Crkveni dokumenti navode da samim pozivom i sakramentalnim posvećenjem svećenik ne zadobiva potpunu voditeljsku sposobnost. Stoga mora voditi brigu o tome da svoje prirodene voditeljske sposobnosti nadopunjene sakramentalnom milošću razvija s osobnim sudjelovanjem i osposobljavanjem.²⁴ »Riječ i vodstvo službenika manje su ili više djelotvorni, već prema kvalitetama njihove osobnosti ili stečenim kvalitetama razuma, volje, karaktera i zrelosti.«²⁵

Svećenik mora izbjegavati jednu i drugu krajnost, odnosno i preživjeli autoritarizam i samoupravljački demokratizam.²⁶ »Posljedica toga je naime posvjetovnjačenje svećenika i klerikalizacija laika.«²⁷

Postoji također opasnost da crkveni voditelj bježi od izvršavanja autoriteta. Pritom nam mora biti uzor Isus koji nikad nije bježao pred odgovornošću: »Vršeci vlast mora se čuvati napasti izbjegavanja te odgovornosti, kako vršenje ne bi bilo lišeno služenja.«²⁸

²² KONGREGACIJA ZA USTANOVE POSVEĆENOG ŽIVOTA I DRUŽBE APOSTOLSKOG ŽIVOTA, *Služenje autoritetu i posluh*, br. 12–13.

²³ Usp. *Isto*.

²⁴ Usp. KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter – Navjestitelj Riječi, služitelj sakramenata i voditelj zajednice kršćanskoga trećeg tisućljeća*, 55; KONGREGACIJA ZA KLER, *Direktorij za službu i život prezbitera*, Zagreb, 1994., br. 17.

²⁵ KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter – Navjestitelj Riječi, služitelj sakramenata i voditelj zajednice kršćanskoga trećeg tisućljeća*, 55. Usp. KONGREGACIJA ZA KLER, *Direktorij za službu i život prezbitera*, br. 16.

²⁶ Usp. KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter – Navjestitelj Riječi, služitelj sakramenata i voditelj zajednice kršćanskoga trećeg tisućljeća*, 57; KONGREGACIJA ZA KLER, *Direktorij za službu i život prezbitera*, br. 16–17.

²⁷ KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter – Navjestitelj Riječi, služitelj sakramenata i voditelj zajednice kršćanskoga trećeg tisućljeća*, 58; KONGREGACIJA ZA KLER, *Direktorij za službu i život prezbitera*, br. 19.

²⁸ KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter – Navjestitelj Riječi, služitelj sakramenata i voditelj zajednice kršćanskoga trećeg tisućljeća*, 57. »Svećenik mora biti pozoran kako ne bi podlegao protirječnom vladanju na temelju kojeg bio izbjegavao vršiti vlast na područjima za koje je mjerodavan, kako bi se, nasuprot tome, mogao baviti svjetovnim pitanjima, poput društveno-političkog poretka (usp. KKC 2442; CIC, kan. 227; Kongregacija za kler,

Crkveni dokumenti upozoravaju na to da su neki svećenici preopterećeni poslom te stoga ne manjka unutarnjih opasnosti, kao što su birokratizam, funkcionalizam, demokracizam, više menadžersko negoli pravo pastoralno planiranje.²⁹ U većini slučajeva dokumenti ne govore o suvremenim tehnikama vodstva i psihološkim temeljima pastoralnog dijaloga, što svakako valja uvažavati. Ne spominju također ni metode poznavanja društva i ljudi, osim rijetkih iznimaka, kakvo je npr. spominjanje Hipokratove podjele temperamenata na četiri tipa – kolerik, sangvinik, flegmatik, melankolik;³⁰ spominjanje modela vodstva usmjerenog na zadaće i ljude, pri čemu upozoravaju na opasnost obiju krajnosti³¹ i tome slično.

Dokumenti doduše spominju uglavnom samo pastoralnu ljubav koju voditelj posjeduje i njeguje. Ta je ljubav jača od spretnosti i tehnika vodstva. U duhu crkvenih dokumenata svećenik je onaj koji »poznaje svoje«, koji živi za njih i među njima, koji se s njima raduje i žalosti, koji osjeća njihove potrebe i očekivanja, koji otvorena srca traži i prihvaća njihovu pomoć i savjet, koji se u njih pouzdaje i smatra ih suradnicima u uspostavljanju Božjega kraljevstva.

Nazočnost posvećenog službenika bitan je preduvjet za život Crkve, ne samo za njezinu dobru organiziranost. U pravilu vrijedi da župu vodi župnik, međutim u slučaju pomanjkanja svećenika *Zakonik kanonskoga prava*³² dopušta: a) da se »istom župniku povjeri skrb za više susjednih župa« (CIC, kan. 526, § 1), a da ne bude preopterećen, može se poslužiti mogućnošću sudjelovanja đakona i laika; b) mogućnost da »sudjelovanje u pastoralnom djelovanju župe treba da se povjeri đakonu ili drugoj osobi koja nema svećeničkog biljega ili zajednici osoba«, pritom valja odrediti svećenika »koji će s vlašću i ovlastima župnika voditi pastoralni rad« (CIC, kan. 517, § 2).

Direktorij za službu i život prezbitera, Informativna katolička agencija/IKA/, Zagreb, 1994. br. 33.), koja je Bog prepustio ljudima na slobodno raspolaganje«, KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter – Navjestitelj Riječi, služitelj sakramenata i voditelj zajednice kršćanskoga trećeg tisućljeća*, 59.

²⁹ Usp. KONGREGACIJA ZA KLER, *Direktorij za službu i život prezbitera*, br. 19; KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter – Navjestitelj Riječi, služitelj sakramenata i voditelj zajednice kršćanskoga trećeg tisućljeća*, 57–58; KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter, pastir i vođa župne zajednice*, Zagreb, 2003., br. 29. »Ne nedostaje – pa i iznutra – opasnosti kao što su birokratizam, funkcionalizam, demokracizam, više menadžersko negoli pastoralno planiranje«, KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter, pastir i vođa župne zajednice*, br. 29.

³⁰ Usp. KONGREGACIJA ZA DUHOVŠČINO, *Duhovnik, služabnik božjega usmiljenja. Priručnik za spovednike in duhovne voditelje*, Ljubljana, 2012., br. 130.

³¹ Usp. KONGREGACIJA ZA USTANOVE POSVEĆENOG ŽIVOTA I DRUŽBE APOSTOLSKOG ŽIVOTA, *Služenje autoritetu i posluh*, br. 25.

³² *Zakonik kanonskoga prava*, Zagreb, 1988. (dalje: CIC).

Pastoralna skrb za jednu ili više župa može se povjeriti i »skupini svećenika«. Pritom je dakako nužno »da jedan od njih bude voditelj pastoralnog djelovanja, koji neka naime upravlja zajedničkom djelatnošću i za nju odgovara pred biskupom« (CIC, kan. 517, § 1).

»U želji da se pročisti terminologija koja bi mogla zbuniti, Crkva je zadržala izraze koji pokazuju 'vrhovništvo' – kao što su 'pastir', 'kapelan', 'upravitelj', 'koordinator' ili jednake njima – isključivo za svećenike.«³³

Crkvenom voditelju može, prema smjernicama Drugoga vatikanskog koncila kod vodstva pomagati pastoralno vijeće: »Po uzoru na pastoralno vijeće biskupije (usp. *Christus Dominus*, br. 27; CIC, kan. 511.–514.), kanonsko zakonodavstvo predviđa mogućnost uspostavljanja – ako dijecezanski biskup, pošto sasluša prezbitero vijeće, smatra to prikladnim (usp. CIC, kan. 536.). [...] Riječ je o savjetodavnom tijelu utemeljenom kako bi vjernici, izražavajući krsnu odgovornost, mogli pomoći župniku, koji njima predsjedava (usp. CIC, kan. 536, § 1) – svojim savjetovanjem – u pastoralnim stvarima.«³⁴

3. Služba vodstva u crkvenoj praksi

Danas kad je u nekim krajevima pomanjkanje svećenika već gotova činjenica a u nekim krajevima tek se najavljuje, postaje pitanje uloge svećenika i njegove (ne)zamjenjivosti u zajednici sve značajnije. Pritom se ne radi toliko o dogmatским ili ekleziološkim pitanjima, već o posve praktičnim pitanjima, kao što ćemo vidjeti u nastavku.

3.1. Crkveno vodstvo u zemljama njemačkoga govornog područja

Bečki pastoralni teolog Paul Michael Zulehner upozorava na postojanje opasne i presudne slabosti vodstva (*Leitungsschwäche*) u Crkvi njemačkoga govornog područja.³⁵ Ta slabost je vjerojatno posljedica toga što su u prošlosti unutar Crkve vodstvo prečesto poistovjećivali s gospodovanjem i manipulacijom i prečesto su vodstvo izvodili nasilno i njime manipulirali. Svojevrsna slabost vodstva u današnjoj Crkvi može biti posljedica pogrešnog shvaćanja koncilskog nauka o »bratskoj zajednici«³⁶. Budući da »među svima vlada prava

³³ KONGREGACIJA ZA KLER, *Prezbiter, pastir i vođa župne zajednice*, br. 23.

³⁴ *Isto*, br. 26.

³⁵ Usp. Paul Michael ZULEHNER, *Gemeindepastoral: Orte christlicher Praxis. Pastoraltheologie*, II, Düsseldorf, 1995., 184.

³⁶ Koncil je doduše definirao teološke vrijednosti pojedinih subjekata u Crkvi, ali nije baš u potpunosti dao konkretne odgovore kako to praktički izvoditi. Tako je na primjer bilo

jednakost s obzirom na dostojanstvo« (LG 32), za neke su nespojivi pravo na participaciju i vodstvo u smislu da bi vodstvo moglo ugroziti, odnosno uništiti željenu »jednakost« među članovima zajednice. Činjenica je međutim da takve primisli zapravo uopće ne dotiču pitanje opravdanosti postojanja, odnosno nepostojanja vodstva, nego više sam stil vodstva koji bi trebao poštivati jednakost dostojanstva svih članova zajednice.³⁷

U Zapadnoj Europi bilježi se u posljednje vrijeme još jedna pojava. Ondje su odmah po završetku Koncila htjeli uspostaviti župu s pastoralno-teološkim naglaskom na samoj zajednici. Tako su svećeničke zadaće obogatili³⁸ organizacijskim zadaćama, kao što su dobro vodstvo, poticanje dragovoljnog rada, rješavanje konfliktnih situacija itd. Vodstvo i sudjelovanje postali su značajni programi dodatnog obrazovanja svećenika,³⁹ te je već 1985. godine tadašnji profesor, sadašnji kardinal i bečki nadbiskup Christoph Schönborn upozoravao da se od svećenika zahtijeva previše kompetencija iz područja komunikacije na račun sakramentalnosti.⁴⁰ Ta vrsta specijalizacije svećenika postala je osobito opasna zato što je u njemačkom pastoralnom prostoru vrlo brzo uslijedilo razdoblje velikog pomanjkanja svećenika, zbog čega je trebalo reorganizirati pastoralne prostore, a time se težište svećeničkih aktivnosti preusmjerilo od osobe na organizaciju koja se često odnosila na više župnih zajednica. Studija *Priester 2000*⁴¹ pokazala je da svećenik postaje sve više upravitelj (šef, *coach*) velikog broja laičkih suradnika (zaposlenih ili dragovoljaca),⁴² odnosno iz duhovnog pastira pretvorio se u menadžera velikoga pastoralnog prostora

mного govora o laicima u Crkvi, a vrlo malo konkretnih odredaba o tome koje je njihovo konkretno mjesto u nekoj zajednici.

³⁷ Usp. Paul Michael ZULEHNER, *Gemeindepastoral: Orte christlicher Praxis. Pastoraltheologie*, II, 184.

³⁸ Drugi vatikanski koncil je tridentsko poimanje svećeničke službe obogatio. Osim odgovornosti za podjeljivanje sakramenata i za euharistiju svećenici su trebali veću pozornost posvećivati naviještanju evanđelja te je slijedom toga i otkrivanjem župe kao zajednice, značajnom svećenikovom zadaćom postalo i podupiranje karizmi.

³⁹ Usp. Paul Michael ZULEHNER – Anna HENNERSPERGER, »*Sie gehen und werden nicht matt*« (*Jes 40,31*). *Priester in heutiger Kultur*, Ostfildern, 2001., 93–94.

⁴⁰ Usp. *Isto*, 76.

⁴¹ Studija *Priester 2000* uzela je u obzir više od 2 500 duhovnika iz Austrije, Njemačke, Švicarske, Hrvatske i Poljske te preko 300 teologa iz Njemačke i Austrije. Usp. Paul Michael ZULEHNER, *Priester im Modernisierungsstress: Forschungsbericht der Studie Priester 2000*, Ostfildern, 2001., 35.

⁴² U Zapadnoj Europi se u mnogim mjestima broj svećenika toliko smanjio da biskupi moraju povjeravati župe primjerenim osobama ili skupinama laika, pri čemu je za njih još uvijek odgovoran neki svećenik. U tim slučajevima obično imaju prednost đakoni, pastoralni asistenti i asistentice, redovnice ili angažirani i iskusni laici.

(koordinacija, radovi s vijećima, praćenje rada zaposlenika) te je na taj način izgubio zadaću duhovnog pastira kod običnih vjernika.⁴³

U Austriji su 2010. godine župnicima postavili dva različita pitanja: Što bi kao župnici htjeli raditi za deset godina i što će po njihovu mišljenju morati stvarno učiniti? Na raspolaganju su imali mogućnost izbora od pet odgovora: dušobrižništvo primjereno čovjeku, dijeljenje sakramenata, reprezentacija Krista, potpora suradnicima, koordinacija šireg raspona pastoralnih djelatnosti. To istraživanje pokazalo je da župnici u Austriji žele prije svega dušobrižnički pastoralni rad s ljudima, zatim nešto manje ostale tri navedene djelatnosti, a nipošto ne žele biti menadžeri velikih pastoralnih prostora, premda će se po njihovu mišljenju zbog pomanjkanja svećenika povećati potreba upravo za tom djelatnošću – naravno na račun ostalih.⁴⁴

Svećenici su takvim »sužavanjem« svećeničke djelatnosti razočarani, jer osjećaju kako se iz dušobrižničkih pastira sve više pretvaraju u menadžere, iz svećenika u nesvećenike. Povrh toga, doživljavaju i to da laici bez svetoga reda i celibata obavljaju zanimljivije poslove od njihovih, poslove koji su ljudima bliskiji. Mnogi svećenici su takvim položajem frustrirani. Studije pokazuju da postoji opasnost da će se takva razočaranja u budućnosti preokrenuti u sekundarni obrambeni klerikalizam.⁴⁵ Osobito se kod mlađih svećenika i svećeničkih kandidata može, u usporedbi sa starijim svećenicima, uočiti veća skepsa prema modernosti, znatno manje podupiranje koncilskih reformi, manji sluh za sudjelovanje laika itd. Takvi rezultati ukazuju u budućnosti na veliku opasnost da će svećenici župu voditi prilično autoritarno-klerikalno, odnosno da će se Crkva jednim dijelom svojih predstavnika ponovno zatvoriti pred svijetom.⁴⁶

Spomenuto istraživanje u Austriji pokazalo je također da između župnika i crkvenog vodstva postoji prijeteći ponor. Naime, više od polovice (52%) anketiranih austrijskih svećenika odgovorilo je da u značajnim pita-

⁴³ Usp. Paul Michael ZULEHNER – Anna HENNERSPERGER, »*Sie gehen und werden nicht matt*« (Jes 40,31). *Priester in heutiger Kultur*, 97; Paul Michael ZULEHNER, *Priester im Modernisierungsstress: Forschungsbericht der Studie Priester 2000*, 35.

⁴⁴ Usp. Paul Michael ZULEHNER, *Wie geht's, Herr Pfarrer? Ergebnis einer Kreuzundquer – Umfrage: Priester wollen Reformen*, Wien, 2010., 34–38.

⁴⁵ Usp. Paul Michael ZULEHNER – Anna HENNERSPERGER, »*Sie gehen und werden nicht matt*« (Jes 40,31). *Priester in heutiger Kultur*, 96–100.

⁴⁶ Usp. Paul Michael ZULEHNER, *Priester im Modernisierungsstress: Forschungsbericht der Studie Priester 2000*, 115–120. S tim u vezi opominje i papa Ivan Pavao II. da je župna zajednica bez svećenika u nekom smislu nenormalna te se ne može tretirati kao nešto uobičajeno i dugoročno, usp. IVAN PAVAO II., *Ecclesia de Eucharistia. Enciklika o odnosu euharistije i Crkve*, Zagreb, 2003., br. 32. »Zajednice bez svećenika morale bi se nazivati zajednicama koje čekaju na svećenika«, André DAIGNEAULT, *Duhovnik tretjega tisočletja. Človek s prebodenim srcem*, Ljubljana, 2012., 70.

njima misle drukčije od crkvenog vodstva, a čak tri četvrtine (74%) mišljenja je da u značajnim pitanjima vjernici misle drukčije od crkvenog vodstva.⁴⁷

3.2. Vodstvo Crkve u Sloveniji

Unutar Crkve u Sloveniji zasad se problem pomanjkanja svećenika rješava na taj način da se jednom svećeniku povjerava više župa. A budući da za dobrih deset godina očekujemo osjetno smanjeni broj svećenika i u Sloveniji,⁴⁸ pozvali smo u okviru Pastoralne službe ljubljanske nadbiskupije 2012. godine svećenike da nam iznesu svoja gledišta u vezi sljedećih pitanja:⁴⁹ Na što će se po Vašem mišljenju stavljati glavni naglasci svećenikova rada za deset godina? Gdje sami kod sebe osjećate najveći minus koji ćete morati nadoknaditi u svrhu uspješnog obavljanja poslanja svećenika za deset godina? Oba pitanja bila su otvorenog tipa.

3.2.1. Rezultati ankete među svećenicima

Na pitanje o glavnim naglascima svećenikova rada u budućnosti većina anketiranih napisala je da će to biti dušobrižnički pastoral (48%), podjela sakramenata (41%) te euharistijski stol (misa/euharistija) i naviještanje Božje riječi (36%). Prilično velik broj naveo je i vođenje te koordiniranje suradnika (22%). Sve ostale djelatnosti bile su kod anketiranih spominjane u znatno manjoj mjeri.

Kao svoje minuse, koje bi u budućnosti morali nadoknaditi, svećenici su prilično usuglašeno iznosili manjkavosti na četirima područjima: na duhovnom (29%), međuljudskom (29%), intelektualnom (29%) i fiziološkom – starost, bolest (20%).

⁴⁷ Usp. Paul Michael ZULEHNER, *Gemeindepastoral: Orte christlicher Praxis, Pastoraltheologie*, II, 48–49.

⁴⁸ Usp. Brigita PERŠE, *Prihodnost župnije*, Ljubljana, 2011., 82–84; Brigita PERŠE – Peter KVATERNIK, *Duhovniki in redovnice v Cerkvi na Slovenskem*, u: *Dekanijski pastoralni dan 2004. Duhovništvo in redovništvo. Gradivo za dekanijske pastoralne svete*, Ljubljana, 2004. 78–101.

⁴⁹ Ljubljanska nadbiskupija provela je u proljeće 2012. godine među svećenicima anketu *Cerkev v ljubljanski nadškofiji čez deset let skozi oči duhovnikov (Crkva u ljubljanskoj nadbiskupiji za deset godina u očima svećenika)* na osnovi koje se željelo utvrditi što svećenici misle o tome kakva će u budućnosti biti uloga svećenika i laika u Crkvi. Odgovore je Tajništvu Pastoralne službe dostavilo 157 svećenika ljubljanske nadbiskupije. Usp. PASTORALNA SLUŽBA NADŠKOFIJE LJUBLJANA, *157 izpolnjenih anketnih vprašalnikov Cerkev v ljubljanski nadškofiji čez deset let skozi oči duhovnikov*, u: *Arhiv Pastoralne službe Nadškofije Ljubljana*, 2012.

Kod minusa na intelektualnom području neki od anketiranih navodili su potrebu za boljim vodstvenim i organizacijskim osposobljavanjem. Navest ćemo nekoliko takvih izjava:

»Za mene je minus premalo sposobnosti za vodstvo zajednica, premalo sposobnosti za organizaciju.«

»Pomanjkanje znanja iz projektnog vodstva; suradnici, ciljevi, orijentacijske točke, do kada će projekti biti izvršeni, određivanje sastanaka za praćenje projekta. Mi još uvijek radimo kampanjski. Trebalo bi teoretski biti više potkovan u tome.«

»Prije svega spretnost glede vodstva ljudi i timsko planiranje te izvođenja projekata.«

»Osposobljavanje za nov način upravljanja župom. Kako pronaći dovoljno vremena za sve opsežniji rad na području pastoralala.«

»Animacija i povezivanje ljudi u župi.«

»U obrazovanju i odgoju užitih suradnika (animatora), koji će preuzimati pastoralnu (odgovornost) brigu za razne skupine, a istodobno će svoj posao obavljati u tijesnoj suradnji sa svećenikom.«

»Kako redovno zaposliti određene ljude, da ih se ne mora svaki put moliti, prositi ... Treba jasno znati na kojim poslovima mogu biti zaposleni laici! (i dokle se mogu uključivati!)«

Među »minusima« na području međuljudskih odnosa anketirani često navode kako bi morali promijeniti stil upravljanja, usavršiti se u komunikaciji, odnosno neposrednom pastoralu, na što ukazuju izjave kao što su npr.:

»Promjena našeg stava 'bog i batina', znači promjena iz 'gospodina' u 'pastira', odnosno 'službenika', to je obraćenje koje nas čeka (ovisno o starosti: mlađe više, starije manje).«

»Ponovnu evangelizaciju morat ćemo učiti iz apostolskih poslanica, iz ljubaznog i s ljubavlju obavljenog razgovora s ljudima, bez licemjerstva, prisno, nepatvoreno, na način svjedočenja bez ikakvog zaobilaženja istine ili vrednota. Ničim ne možemo nadomjestiti Isusov život i nauk. On posjeduje riječi vječnog života.«

»Prva slabost je najvjerojatnije manjak poniznosti. [...] Nadalje, okovanost u klerikalni model Crkve u kakvom su me odgajali i posljedično teška konkretizacija koncentriranja na istinski duhovno djelovanje. [...] Radi se o promjeni mentaliteta.«

»Već sada smo u velikom zakašnjenju s obzirom na izgrađivanje svećeničke osobnosti za pastoralni dodir s ljudima. U tome smo često vrlo nespretni. Nedostaje nam najosnovniji bonton. Za brojna javna zvanja stječu se znanja

kako postupati s ljudima, kako ih primati, kako im se obraćati. [...] Staro pravilo trgovačke škole glasi: 'Stranka je uvijek u pravu. Postupaj s njom tako da ne ode loše raspoložena, pa makar joj nemaš što prodati!' Ovdje se radi o materijalnim stvarima, a mi imamo posla sa sudbinama besmrtnih ljudskih duša. Često odlaze ljudi razočarani iz župnog ureda. [...] Bojimo se sastanaka s roditeljima, jer se ne pripremamo dovoljno.«

»Obraćanje; ljubav prema poganima, grešnicima, otuđenima...«

»Hrabrost za susret s vjernicima; veća zauzetost.«

»Pridobivanje laika za suradnju.«

»Najveći minus osjećam u tome kako se približiti suvremenoj djeci i mladima. Kateheza postaje sve većim bremenom...«

»Najveći minus je taj što se ne usuđujem povjeriti laicima neko područje, pa da imam neposredan nadzor nad poslom koji obavljaju.«

Komunikacija (nepogrešiv element upravljanja) očito nije prepreka samo u suradnji s laicima, već je prepreka i u međusobnoj suradnji između svećenika i njihovih biskupa:

»Trebali bismo vježbati suradnju među svećenicima (sada je riječ tek o pokušajima).«

»Sve manje sam oduševljen. Premalo je pobuda među samim svećenicima. Dekanatski susreti su više neka formalnost, a manje razgovori i pobude.«

»Minus vodstva Crkve (nadam se ne za deset godina): od hijerarhijsko-autoritarnog u komunitarno-dijaloški način upravljanja.«

»Biskupi, nažalost, premalo poznaju živote svećenika i njihove župe. [...] Slaba povezanost svećenika i biskupa. Biskupi su previše udaljeni.«

3.2.2. Komentar u svezi rezultata ankete

Čitajući odgovore anketiranih, za oči nam posebno zapinju oni koji se odnose na biskupiju, odnosno na crkveno vodstvo te su formulirani tako da se na temelju njih može zaključiti kako postoji svojevrsna disonanca između svećenika i biskupa. To doduše nije bio predmet istraživanja naše ankete. No, budući da su svećenici »posebno obvezni iskazivati poštovanje i poslušnost vrhovnom svećeniku i svaki svojem ordinariju« (CIC, kan. 273), bilo bi dobro takvim izjavama, iako ih je malo, ubuduće ipak pridavati veću pozornost. Uostalom već je spomenuto istraživanje u Austriji pokazalo da postoji prijeteći ponor između svećenika i crkvenog vodstva.

Sudeći po odgovorima anketiranih u Sloveniji, još uvijek postoji velik broj svećenika autoritarnog tipa koji žele u prvi plan staviti načelo supsi-

dijarnosti i suradnje, što im u praksi ne uspijeva baš najbolje, prije svega zbog nezadovoljavajućeg osposobljavanja na području pastoralnih susreta i komunikacije. Nova uloga laika poslije Drugoga vatikanskog koncila zahtijeva pod svaku cijenu bolje modele komuniciranja.⁵⁰ Svećenik kao voditelj Božjega naroda prvi je pozvan zalagati se za zrele međuljudske odnose.⁵¹ S tim u svezi biskup Alois Schwarz otvoreno priznaje: »Svake godine sudjelovao sam na tečaju o osobnom razvoju i vođenju menadžmenta te tako dobivao poticaje koji mi pomažu u obavljanju svećeničke ili biskupske službe.«⁵² Pritom ne smijemo previdjeti činjenicu da je riječ o austrijskom biskupu. Naime, na njemačkom pastoralnom prostoru takva se osposobljavanja svećenika čak previše naglašavaju s obzirom na ostala područja cjelovitog izgrađivanja svećeničke osobnosti, kao što smo već spomenuli. Naime, kod pregleda postojeće literature i dosadašnje tematike osposobljavanja za svećenike u Crkvi u Sloveniji može se primijetiti zaobilaženje suvremene tehnike upravljanja i psiholoških temelja pastoralnog dijaloga, djelomično vjerojatno i zbog zastrašujućeg razvoja svećeničke službe u smjeru svećenika menadžera u zemljama njemačkoga govornog područja.

Zaključak

Crkveni dokumenti Drugoga vatikanskog koncila i poslije njega gledaju na službu vodstva u Crkvi pod zajedničkim nazivnikom služenja. Kao uzor dobrog vodstva uzimaju Isusa kao dobrog pastira, kao milosrdnog Samaritanca, kao

⁵⁰ Usp. Maja LOPERT, *Življenjska relevantna religije in institucija cerkve*, Ljubljana, 2007., 280–300.

⁵¹ Anketirani svećenici su u istoj anketi u okviru pitanja o ulozi laika u budućnosti zbog najavljenog pomanjkanja svećenika u velikom broju izrazili mišljenje da će vjeronauk u budućnosti preći u ruke laičkih kateheta, po mogućnosti dragovoljaca. Naime, u Sloveniji nije zbog oštre podijeljenosti između Crkve i države na području javnog obrazovanja moguća nikakva profesionalna nastava vjeronauka, niti bi država to financirala. Usp. Stanko GERJOLJ – Andrej SAJE, *Religiöse Bildung an Schulen in Slowenien*, u: Martin JÄGGLE – Martin ROTHGANGEL – Thomas SCHLAG (ur.), *Religiöse Bildung an Schulen in Europa*, Wien, 2013., 185. Zato nastavu vjeronauka organizira i financira sama Crkva u obliku takozvanog vjeronauka koji se predaje u župi i u većini slučajeva to čine svećenici. Anketirani svećenici također su izrazili mišljenje da će laici u budućnosti morati u većoj mjeri sudjelovati u vodstvu drugih župnih skupina (mladeži i odraslih), što je, kao izazov za budućnost u slovenskoj Crkvi, zadao i najnoviji krovni dokument slovenskoga pastoralnog nacrt. Usp. *Pridite in pogledite. Slovenski pastoralni načrt*, Ljubljana, 2012. Sve to će zacijelo u većoj mjeri nego dosad od svećenika u slovenskoj Crkvi zahtijevati i veću vodstvenu sposobnost.

⁵² Manfred BÉLOK – Pius BISCHOFBERGER (ur.), *Einführung: Zur ökonomischen und theologischen Perspektive des Kirche-Seins heute. Kirche als pastorales Unternehmen. Anstöße für die kirchliche Praxis*, Zürich, 2008., 18.

onog koji se žrtvovao, prao noge, posluživao druge i za druge dao svoj život. Isus je boravio među nama kao »onaj koji poslučuje« (Lk 22,27), zato se njegova nazočnost može izvršavati samo na način služenja (usp. Mt 20,25-28). Da vodstvo i služenje idu ruku pod ruku ponovno su otkrili mnogi poduzetnički savjetnici u današnje vrijeme. Međutim, u Crkvi se radi o drukčijem ishodištu od onog što ga nude seminari menadžmenta. Dok se kod većine seminara iz menadžmenta radi o školovanju za upravljačko osposobljavanje, u Crkvi se prije svega radi o pitanju od kakva je tijesta sazdan voditelj, odnosno mora li poraditi na sebi da bi uopće mogao voditi druge. Onaj tko želi voditi druge, mora najprije znati voditi sebe. U Crkvi je najznačajnije vodstvo koje se manifestira kroz osobnost, odnosno najznačajnija je duhovna dimenzija vodstva.

Suvremeni menadžment tvrdi da polovicu utjecaja na dobrog voditelja ima prirođenost, a ostala polovica ovisi o drugim čimbenicima. Crkveni dokumenti također spominju da je sa zvanjem i sakramentalnim posvećenjem dobivena tek minimalna mjera voditeljske sposobnosti koju mora svećenik sam nadopunjavati uz pomoć Božje milosti. Pored milosti, koja bez čovjekova sudjelovanja ne može ništa učiniti, potrebno je neprestano vježbanje da se bude voditelj. Naravno da je i vidik »kako vježbati« vrlo značajan. Budući da u Crkvi u Sloveniji za svećenike gotovo da i nema literature i seminara na temu iz područja spretnosti upravljanja i komunikacije, nimalo ne iznenađuje činjenica da su svećenici u anketi većinom izražavali potrebu za svojevrsnim dodatnim obrazovanjem, slično kao što su to činili svećenici u zemljama njemačkoga govornog područja 80-ih godina prošlog stoljeća, kad su htjeli uspostaviti koncilsku sliku župe kao župne zajednice.

Da uloga crkvenog voditelja postaje danas sve kompleksnijom i zahtjevnijom, na to upozoravaju i crkveni dokumenti. Stoga oprez na tom području zaista neće biti suvišan, pogotovo ako se osvrnemo na neželjeni daljnji razvoj svećeničke službe u zemljama njemačkoga govornog područja. U Crkvi je naime služba vodstva neraskidivo povezana s učiteljskom i posvetiteljskom službom, a sve tri povezuje sakrament svetog reda. Problem nastaje, ako se zbog pomanjkanja svećenika počine nametati samo jedna od njih, ili čak samo dio jedne od triju služba, jer ono što će nakon toga ostati od svećeničke službe nije više služba, već iskrivljena slika. S tim u svezi opravdan je strah svećenika u zemljama njemačkoga govornog područja da će zbog pomanjkanja svećenika biti jedino menadžeri velikih pastoralnih prostora, da će od svećenika postati nesvećenici. U Crkvi valja voditi brigu za cjelovitim izgrađivanjem svećenika, na što ukazuju i prikazani »minusi« svećenika slovenske Crkve, koji su dosta ravnomjerno raspoređeni na svim područjima osposobljavanja. Glede

službe vodstva treba uvijek iznova naglašavati u čemu se sastoji specifična razlika između vodstva u poduzeću i vodstva u Crkvi.

Summary

**THE OFFICE OF CHURCH LEADERSHIP IN THEORY AND PRACTICE
A STUDY AMONG PRIESTS IN GERMAN SPEAKING COUNTRIES
AND IN SLOVENIA**

Brigita PERŠE

The Archdiocese of Ljubljana Pastoral service
Ciril-Metodov trg 4, p. 1990, SI – 1 001 Ljubljana
brigita.perse@gmail.com

The article deals with the office of Church leadership. A carrying out of this office has become much more complex and demanding, mainly due to the shortage of priests and the development of contemporary democratic society. Although the area of leadership is an object of study of an autonomous scientific discipline of management, the Church cannot simply apply the insights of that discipline in its own practice. Therefore, the author aims to investigate in this article the reality of leadership in the Church. She begins by presenting a few insights on leadership from the area of management, followed by insights from the Scripture, documents of the Second Vatican Council and the more recent Church documents. After that, the author presents the results of the study on carrying out the office of Church leadership in German speaking countries and in Slovenia. These results are, finally, interpreted in light of the aforementioned sources and some guidelines for the office of leadership in the future Church practice are given.

Key words: *leadership, management, style of leadership, office of leadership, leader, Church, shortage of priests.*