

STRATEGISK LEDELSE AV MENIGHETEN - Borg bispedømme 16.4. 2016

Av: Sunniva Gylver

Jeg er ingen ledelsesekspert, og har begrenset ledererfaring - sånn sett var dette en heftig utfordring å ta på seg. Men jeg har gledet meg! Det jeg skal si denne timen er dels basert på egne erfaringer med å lede og bli ledet - som frivillig og som ansatt - dels forankret i det arbeidet jeg har fått være med på med menighets-utvikling i folkekirken - MUV - de siste tre årene hvor jeg har vært ansatt på MF.

“A leader is like a Shepard. He stays behind the flock, letting the most nimble go on ahead, whereupon others follow, not realizing that all along they are being directed from behind” (Nelson Mandela)

Denne uka har det handlet mye om sauer og gjeter i bibeltekstene. Selv om sauer er ålreite dyr, oppleves det ikke nødvendigvis som noe kompliment å stadig bli sammenliknet med dem - selv om vi får en god gjeter med på kjøpet. Med stadig mer kompetente og autoritetskritiske medarbeidere, må vi gjøre oss fortjent til å bli anerkjent som ledere. Og det innebærer både å lede ved å fronte, og ved å gå ved siden av, og bak.

Strategisk ledelse kan virke litt sånn «smør på flesk»-begrep, for er ikke all god ledelse strategisk? Jeg spurte en venn som selv er leder og kan mye om ledelse. Hun sa at strategisk ledelse handler om inspirasjon, motivasjon, retning og overordnet ledelse av virksomheten. I lokalmenigheten og prostiene er det nettopp VI som har til oppgave å inspirere, motivere, angi retning og ta ansvar for den overordnede ledelsen av både lønnete og ulønnete medarbeidere (Stammekultur nedenfra - organisasjonskultur ovenfra - vi trenger mix). I en kirke som står foran og midt oppe i store endringsprosesser. I en kirke som har en godværsmodell på ledersiden, med sine to linjer. I en kirke som rommer store variasjoner i medlemsprosent i soknet, stabstørrelse, teologisk profil, antall frivillige og så videre. Det sier seg selv at det her ikke er mulig med en detaljert og enkel oppskrift som kan funke for alle overalt.

I vårt menighetsutviklingsprosjekt - MUV - har vi en definisjon som sier at menighetsutvikling er «et styrt og målrettet arbeid for å gjøre menigheten bedre i stand til å være det den er kalt til å være og gjøre det den er kalt til å gjøre.» Det er jo en noe åpen definisjon, der vi forutsetter et felles grunnlag/ en felles ramme i kirkens bekjennelser og i Den norske kirkes visjon og strategidokumenter, men at de konkrete svarene på hva vi er kalt til å være og gjøre lokalt på vårt sted, finnes nettopp lokalt.

Likevel er min erfaring at noen ting er basic for å klare og inspirere, motivere, angi retning og ta ansvar for den overordnede ledelsen - av både lønnete og ulønnete medarbeidere. Disse tingene handler for meg om:

1. Å våge å se og bli sett
2. Å leve på nåden
3. Å gi rom for forskjellighet (jfr. Rhododendron/Ludvig og Solan)
4. Å holde fast på både det store og det lille perspektivet (MUV - lærende org.)

1. Å våge å se og bli sett:

- Hvis vi skal klare å inspirere, motivere og angi retning som ledere av lokal-menigheten, må vi både våge å se og selv bli sett (altså by på oss selv).
- Anerkjennelse at alle har behov for å bli sett. ALLE. Også vi selv. Skapt sånn. FellesskapT (Fuggelli).
- Oversett= Undersett.
- Bråten. «See på meg, mamma!» Skolen. Østerdalen. Mazlows behovspyramide
- Vi blir sett med ulike blikk: varme, kalde, krevende, dømmende, beundrende, grådige, nysgjerrige.....
- Vi trenger å bli sett av gode blikk som ser oss som vi er - bekrefter og utfordrer.
- Vi trenger å våge å selv bli sett, by på oss selv som mennesker og ledere.
- Hagar: «Du er den Gud som ser. Har jeg virkelig fått se den Gud som ser meg?» Guds blikk både bekrefter og utfordrer alltid.
- Gud utfordrer oss til å leve med det samme blikket - se hverandre med Guds blikk
- Tilstedeværelse sentralt - både fysisk og mentalt....
- Bli sett - også i form av god kommunikasjon utad, så alt det gode arbeidet vi står i, blir sett og anerkjent av omgivelsene (jfr.strategimål 3 om å være synlig og oppleves relevant og engasjere seg i menneskers liv....)

- SUMME: Del en erfaring av å bli sett og eller bli oversett - hva gjorde at du opplevde deg sett eller oversett?

2. Å leve på nåden

- Nådehilsen og velsignelse - alle gudstjenester og kirkelige handlinger er rammet inn og båret av nåden.
- Nåde: Å bli sett, elsket og tilgitt som den jeg er
- Jesus v.brønneren - nåden som gir mot til å by på oss selv og ta vår plass i fellesskapet - med hele livet og hele oss, på godt og på vondt.
- P4 juleradio med Ellen - «Jesus går til alle, han..»
- Sola og vinden som kaptet om å få frakken av mannen - Paulus om godheten som driver oss til omvendelse.
- Nådeblikking
- «Den som får tilgitt mye, elsker mye» (kvinnen som salvet Jesu føtter) - rom for å feile?
- Det vanskelige med nåden: Tåle at vi trenger den. Tro at vi er verdt den. Dele den i ord og handling (da kan vi ikke ta i mot på armlengdes avstand....)
- I følge den siste arbeidsmiljøundersøkelsen for Dnk: Medarbeiderne finner sterk mening og glede i arbeidet, men 17% opplever seg «emosjonelt utmattet»/utbrent pga særlig to ting: Høyt forvetningspress og høyt konfliktnivå (Stålsett). Det kan virke som mange menigheter har litt nådeløse arbeidsmiljøer selv om vi lever på nåden?
- SUMME: Del en erfaring av å ha blitt møtt med nåde

3. Å gi rom for forskjellighet (jfr. Rhododendron/Ludvig og Solan)

- Erlings rhododendron - folk trenger ulike ting OG vi trenger ulike folk - både som ledere, for å kunne lede godt, og i den samlede medarbeidergruppen.
- Mangfold i typer: Ludvig og Solan - meg og min menighetsforvalter.
- Mangfold i oppgaver: Kirken som kropp (Rom 12) - mangfold og enhet på en gang. Ikke for raskt dømme om hva som er den viktigste oppgaven i lokalmenigheten (jfr.Sissel ballerina som sto i fare for å måtte amputere en tå - og kirketjeneren)
- Rom for forskjellighet krever både åpenhet og tydelighet: Radikal åpenhet - Jesus tvangsminglet folk stadig vekk....
- Men ikke minst som ledere i mangfold kreves også tydelighet - at vi tør å være tydelige på hva vi selv står for, samtidig som vi like tydelig gir rom for uenighet. At vi bidrar til en tillitskultur, gjennom å gi både ros og ris - og selv kunne ta imot det samme.
- SUMME: Del en erfaring av åpenhet og tydelighet kombinert.

4. Å holde fast på både det store og det lille perspektivet:

- MUV: Ønsker nettopp å bidra til at menigheten finner en måte å være og gjøre menigheten på, som nettopp fastholder det store og det lille perspektivet samtidig. Store perspektivet: Steinhoggerne - den ene hogger stein - den andre bygger katedral... Helheten. Piet Hein: Det finnes en ro som kun beror på at man er tro mot det man tror på.» Hvordan er vi en bekjennende, åpen, tjenende, misjonerende folkekirke, der vi er, som bidrar til mer himmel på jord?
- Nær-perspektivet: Våre små og store valg i hverdagen - i ord og handling - forteller alle noe om hva slags kirke vi vil være og hva slags samfunn vi vil bidra til... Vi kan alle være vendepunkt (jfr.HEGE)
- For å kombinere det store og det nære: MUV - Finne en arbeidsform hvor vi bruker mange ulike verktøy for virkelig å bli kjent med både vår historie, vårt nærmiljø slik det ser ut nå, og vår menighet ut fra fem dimensjoner ved det å være kirke: Ved tro, i verden, i fellesskap, ved deltakelse, i bevegelse. En arbeidsform hvor vi lager rom i hverdagen for åndelig fellesskap, for de langsiktige og overordnede tankene, for konkret iverksetting ut fra disse mer overordnede strategiske valgene - og for refleksjon og evaluering underveis.
- Walk the talk - Jesus var vel best i klassen på det - og selv om vi ikke er Jesus, er det greit å strekke seg etter at liv og lære (inkludert nåden!!!) skal henge sammen.
- SUMME: Del en erfaring av en leder du har hatt som har evnet å kombinere det store og det nære perspektivet og kan Walk The Talk

VELSIGNELSEN