**Sunt og usunt lederskap**

**ImF november 2017**

**Utgangspunkt: Godt inntrykk.**

Mennesker kommer til tro, og de får hjelp både med troens utvikling og med livet for øvrig.

Men – vi må legge bort den tanken at vui ikke har makt. Det kan for eksempel være nyttig å henvise til binde- og løsemakten i Matt.16 – som et teologisk eksempel.

Litt miljøskadd av å arbeide på Institutt for Sjelesorg, Modum Bad siden 1988. Hit kommer ikke minst en del brente barn, og en del ledere som ikke helt har fått det til å fungere.

Hva er det da som skjer?

1. **Den sunne leder er i stand til å vurdere egne og andres grenser**

Undersøkelse/dybdeintervju med 101 medarbeidere.

* Høye egenforventninger – prestasjonsfellesskap.
* Konfliktfylt primærrelasjon (særlig yngre pastorer/forkynnere)
* Krevende kollegaforhold (25,2%)
* Manglende anerkjennelse
* Arbeidets egenart (sekundær traumatisering)
* Institusjonelle forhold/manglende struktur.

**2.**

**Den sunne leder har innsikt i de pinlige sider hos seg selv.**

* Jeg gruer meg alltid til forkynnelsen
* Ingen kommer til meg i sjelesorg
* De skulle bare ha visst….
* Finner ikke kildene til fornyelse

**3.**

**Den sunne leder er i stand til å sette ord på hva som er vanskelig – i sjelesorg/veiledning**

* De formelle strukturer kan være gode nok, men de uformelle tar likevel makten. Sektorfellesskap.
* Den gamle, elskede pastoren som alle vil ha, og som blir boende..
* Det passivt, aggressive menighetsmedlemmet som nok kan meddele gode saker og ting, men som alltid har en bisetning: ”I Pettersens tid gjorde vi det slik og slik….”
* Kverulanten som alltid er der, og som enten noterer alt du sier, eller ser på deg med et mistenksomt blikk.

**Den sunne leder vet hva ”belittle” betyr**

* Hvordan er du å være uenig med?
* Hvordan besvarer du kritiske spørsmål?
* Refleksjoner omkring skambelegging. Forholdet skyld/skam.
* Om å møte andres tvil. Ta lærdom av Judas 22.

**Usunnhet viser seg ofte i utydelighet:**

* Eksempel: 19-åringen som ble bedt om å være barnearbeider.
* God på etablering. Dårlig på avslutning.
* Med utydelighet følger subkulturer og uformell ledelse.

**eller – overtydelighet:**

* ”Meg har Gud vist….”
* Når kallet brukes som makt.
* Eksempler fra oldkirken: Didache og Den syriske apokalypse.
* Uttrykk fra min egen bedehusoppvekst: ”Å ha fått fred for”.

**Sunnhet/usunnhet viser seg ofte i hvordan man forholder seg til Feedback**

* Eksempel: Fortelling om sønnens tale til sin mor på dødsleiet.
* Jean Vanier: ”Do you love me?”
* Tre typer feedback: Ris, ros og ingen
* Ros og ris i forholdet 9:1.
* Å bli sett – særlig i forhold til ”utkantstrøk”
* Forskning viser at det gir svært gode resultater om man øker dosen synlighet med 25% i forhold til medarbeidere.
* Om du svikter på ros, mister du taket på ledelse. Men – du må ha dekning.

**Avslutningsord:**

* Hvor kan du ventilere? Veiledning.
* Nyansere, idealanalyse.
* Inspirere. Stå i velsignelse.

Til refleksjon:

Tenk over ledere du har hatt i ditt liv – i arbeidslivet, i frivillig aktivitet, klubbarbeid, menighetsarbeid etc.

Hva kjennetegner den gode lederen?

Om du også har hatt dårlige ledere – hva husker du disse for?

Arne Tord Sveinall