

Leder

Å være medarbeider i den norske kirke

Det er sagt til det kjedsommelige: Vår kirke er inne i en fase med mange og store forandringer. Det merkes på alle nivåer i kirkens liv og stiller oss overfor mange og krevende utfordringer.

Noen trives med slikt: Det er forventning, energi og framtidsrettet dynamikk i endringsprosessene. Noe nytt, noe som er liv laga, kan vokse fram. Andre kjenner ubehaget og stritter intuitivt imot: Hva blir resultatet av alt strevet og alle omstillingene? Får vi ”mer kirke” når det kommer til stykket? Ser vi framveksten av et mer levende og frimodig menighetsliv i fotefarene etter all denne endringsviljen?

Slike forskjeller vil det nok alltid være. Det er naturlig, kanskje også nødvendig. Men det utfordrer oss utvilsomt til stadig å gjenta noen grunnleggende øvelser som er etterspurt i alt menighetsliv: Vi må øve oss i å lytte til hverandre, gjerne lenge og grundig. Vi må øve oss i å ta alt i beste mening, helst før vi med styrke markerer eget revir, egne meninger, egne interesser. Og så må vi forplikte oss i fellesskap til å finne farbare veier videre, både de som går ”innover” til troens dypest kilder i Gud, og de som går ”utover” i tjeneste for verden.

Med ca. 8.000 ansatte i Den norske kirke og med 10–12 ulike profesjoner og yrkesgrupper representert sier det seg selv at dette er en krevende vei. Mange påtrengende utfordringer må finne sine løsninger. Vi retter i dette nummer av Tidsskriftet oppmerksomheten mot én av disse utfordringene, nemlig *ledelse i lokalmenigheten*. Vi har invitert representanter for en rekke sentrale yrkesgrupper til å reflektere rundt denne tematikken. Bildet som avtegner seg, er mangfoldig og sammensatt. Samlet sett får

artiklene fram sentrale problemstillinger; alternative løsninger blir tydeliggjort, og det pekes på mulige veier videre.

Marit Halvorsen Hougsnæs tegner opp konturene av en interessant, overordnet modell for refleksjon om lederutfordringer. Sentralt her står begrepet ”multistandardorganisasjon”. Det pekes på noen nøkkelfaktorer som står sentralt dersom man anvender denne modellens perspektiver inn mot aktuelle ledelsesutfordringer i vår kirke. Jeg legger særlig merke til den avgjørende betydningen som såkalt ”kulturell metakognisjon” tilskrives sammen med fokus på samspillet mellom ”kognitiv og emosjonell tillit”. Her er det viktige innsikter å hente. I de to bidragene som følger, belyses lederutfordringer og ledelseshverdag fra henholdsvis sokneprestens (Astrid Sætrang Morvik) og kirkevergens (Harald Askeland & Jostein Stråbø) ståsted. Morvik opparbeider sentrale anliggender i tilknytning til nytestamentlige lederidealer og viderefører dette inn i en drøfting av aktuelle utfordringer i sokneprestens utøvelse av pastoralt lederskap i lokalmenigheten. Askeland & Stråbø gir konkrete og helt erfaringsnære innblikk i de arbeidsoppgaver og lederutfordringer som kirkevergen (Stråbø) møter i sin hverdag. Dette følges så opp av kortere, poengterte refleksjoner fra henholdsvis diakon (Flaata), kateket (Klevberg) og kantor (Norbakken). Fellesfokuset er hvordan disse yrkesgruppene tenker om sine egne lederutfordringer, og hvordan de erfarer samspillet med andre sentrale aktører med lederansvar i lokalmenigheten. Et utdypende perspektiv på forståelsen av ”pastoralt lederskap” presenteres i Fredrik Saxegaards grundige bokartikkel der tre sentrale bidrag fra internasjonal fagdebatt omtales og drøftes.

I arbeidet med alle de ulike profesjonsanliggende og interessekonflikter som ligger i dette materialet, kan man saktens fristes inn i lett resignerte og problemfikserte holdninger. Undersøkelsen som Lars Johan Danbolt og Lars Lien presenterer i sin artikkel, er i så måte nyttig, realitetsforankret og viktig. Under lesingen dukket det opp i meg et gammelt visdomsord som lyder omtrent slik: "Det du gir oppmerksomhet, det gir du kraft". Poenget er dette:

Konklusjonen i Danbolt & Liens empiriske undersøkelse ser ut til å bekrefte det mange fortellinger fra hverdagen i norske menigheter også sier: Den norske kirke er et bra sted å jobbe. Dette er det viktig å gi oppmerksomhet! Utvilsomt finnes det mangt og mye som kan og må forbedres. Uklare ledelsesstrukturer, økende byråkratisering, krevende stabs-relasjoner og belastende arbeidsmengde er alt sammen realiteter. Ingen er tjent med å underslå dette. Men midt i alt dette finnes det også en annen og ganske iøynefallende virkelighet: Det oppleves dypt meningsfullt å arbeide i kirken. Det gir delaktighet i et fellesskap med en felles grunnleggende visjon. Arbeidet gir rom for betydelig frihet, samtidig som det etterspør selvstendighet, kreativitet og utfoldelse av egne evner.

Dette er sannelig ikke lite! Og det er viktig å gi dette oppmerksomhet. Det kan være med på å gi oss kraft og mot underveis i møte med alle de endringer vi nå står midt oppe i.

LEIF GUNNAR ENGEDAL