



**Henrik Bundgaard Nielsen**  
generalsekretær i Kirkefondet

## En diffus ledelsesstil?

– Hun havde siddet som formand i 28 år og lagt utroligt mange timer og kræfter i den opgave. Men pludselig, da der var blevet valgt nye medlemmer ind, så blev hun væltet som formand. Der skulle en ny stil til!

– ”Nu vil jeg ikke være med mere! Jeg stopper!”, sagde kassereren, kastede alle regnskabspapirerne hen ad bordet, rejste sig brat, så stolen væltede. ”Nu er det tredje gang, at jeg gør opmærksom på, at vi ikke har lov til at foretage de økonomiske dispositioner, som I stemmer igennem!”

– Gang på gang trak møderne ud til hen mod midnat. Ikke fordi dagsordenen var særlig lang, men der var bare så megen ævl og kævl – og ingen styring på møderne.

Nogle har måske fulgte med i dokumentarserien på TV2 om spændinger i en kolonihave? Og vil tænke om ovenstående er eksempler fra bestyrelsen i en kolonihaveforening? Eller kunne det måske fra et menighedsråd?

### Sammenstød

I en artikel i Kristeligt Dagblad påpeger David Holt Olsen, direktør for Industrimuseet i Horsens, at TV-serien ”Balladen om kolonihaven” ikke kun handler om en konflikt i en haveforening, men også beskriver nogle tendenser i vort samfund, hvor forskellige kulturer, opfattelser af hvad fællesskaber er, holdninger til bestyrelsesarbejde og foreningsledelse og forskellige tilgange til konfliktløsning støder sammen. For hvad gør man efter et skænderi: Begraves stridsøksen med en ba-

jer bagefter – eller sker der det efter et skænderi, at episoden lagres dybt i sindet på et stærkt følelsesmæssigt plan?

### Howdan skal et menighedsråd være leder?

Hvis serien er et billede på samfundet, så er den måske også et billede på, hvordan der i mange menighedsråd kan være vidt forskellige opfattelser af, hvordan man som menighedsråd løser sin ledelsesopgave: Som leder for ansatte og frivillige, men også som en ”leder”, der skal sætte retning generelt for den lokale kirkes bredt facetterede arbejde i form af gudstjenester, aktiviteter, forvaltning af økonomi og bygninger m.m.

Mange – også artikler i dette nummer af ”Kirken i dag” – peger på, at nye ledelses- og organisationsformer med f.eks. selvledelse og medledelse passer godt til folkekirken og dens struktur. Men jeg tænker, at det kan være svært for et menighedsrådsmedlem, der måske i et livslangt arbejdsliv selv har været i en markant hierarkisk autoritativt styret organisationsform, at skulle tage de nye ledelsesformer til

sig og bruge dem? Ikke for at lyde pessimistisk, så spørger jeg dog, hvordan vi kan integrere en ny ledelseskultur i en gammel kultur? For ”ingen sætter en lap af ukrympet stof på en gammel kappe; for så river den nye lap det gamle i stykker, og hullet bliver værre” (Mark. 2,21)

### Visionsbåret ledelse

Vi er nødt til at gøre noget, for uklarhed i ledelsesstilen kan være med til at skabe dårligt arbejdsmiljø. For at undgå det, kan folkekirken måske lære noget af, hvordan ledelse udøves indenfor kulturens og kunstens verden, og hvordan det finder sted i offentlig-private samarbejder. I en masterafhandling fra Copenhagen Business School om ”ledelsesrationaler i oplevelsesøkonomiske virksomheder” beskrives en ”tredje ledelsesvej” som en ledelse, der er ”visionsbåret i sit udtryk og polyfon i sin praksis” – en ledelse, der kalder både på ”begejstring for primadonnaen og respekt for opvaskeken”. Gad vide hvad det betyder i praksis, og mon det kan omsettes til folkekirken? ■



”Hvis TV2-serien ”Balladen om kolonihaven” er et billede på samfundet, så er den måske også et billede på, hvordan der i mange menighedsråd kan være vidt forskellige opfattelser, hvordan man som menighedsråd løser sin ledelsesopgave”, skriver Henrik Bundgaard Nielsen.

Foto: TV2