

MENINGER

Velkommen til regionens største møteplass for samfunnsdebatt

SAMFUNNSREDAKTØR
ODD M YKLEBUST
odd.m.yklebust@xt.no



BLI MED I DEBATTEN

- Send innlegg til Meninger@xt.no. Håndskrevne innlegg kan sendes til Meninger, boks 7088, 3007 Drammen (hvertid) på grunn av innskriving.
- Lengde: 2000 tegn for innlegg, 4500 tegn for hovedinnlegg, 3000 for baksideinnlegg.
- Innlegg til Uke meninger legges inn på www.dkt.no.
- Innlegg utdelt skrevet med fullt navn blir prioritert, og for å bli publisert krittikk mot navngitte personer. Navn og adresse må følge alle innlegg, og så må navnet ikke skal i aviser.
- Innlegg blir redigert etter god presseskikk, og kan bli kuttet hvis de er for lange.

NETTDEBATT

Fra nettdebatten på dt.no Skjenketider

Nei til kollektiv avstraffelse. Politiet burde finne løsninger hvor synderne blir straffet istedet for å la de uskyldige få lide.

Drammen

Mange mener Hans Nielsen Hauge var den første moderne konsernleder i norsk næringsliv. Men hvem var denne mannen som levde for 200 år siden og stiftet 30 bedrifter over hele landet, blant dem Eiker papirmølle i Vestfossen og Solberg Spinderi i Nedre Eiker?

Han var en gründer, industrimann og kjøpmann. En unik leder som kanskje fant noe av nøkkelen til hvordan vi skal kombinere etikk med lønnsomhet og effektivitet i konkurranseutsatte markeder. I private som i offentlige virksomheter. Han som mange trodde «bare» var en predikant og bonde-sønn fra Østfold på starten på 1800-tallet. Historikeren Karsten Alnæs karakteriserer Hauge slik: «Hans Nielsen Hauge er en av de mest betydningsfulle personligheter i norsk historie»

LOKALE HAUGE-BEDRIFTER

Mest kjent i Drammensområdet er kanskje Solberg Spinnerier (nedlagt ca. 1990) og Eiker papirmølle. Og trygghet for de eldre arbeidstakerne slapp aldri taket i det Haugeanske miljøet. Sammen med broren Mikkel, som var leder for Eiker papirmølle, diskuterer de allerede da mulige pensjonsordninger for sine ansatte. De trengte ingen streng avtale mellom LO og NHO om ansattes rettigheter.

Hauge etablerte virksomheter fra Bardudalen i Troms til Kristiansand på Sørlandet. Det var kornmøller, bokbinderi, bureising, handelssted, gruvedrift, gjestgiveri, spinneri, saltkokeri og papirfabrikker. Han dro til Bergen og slo seg opp som kjøpmann: kjøpte frakteskuter og handlet med fisk og korn oppover kysten til Nord-Norge. Spor etter virksomhetene har vi i dag ved mange fiske og tekobedrifter på Vestlandet (Ekornes, Bjørge), Grøndal & Co (boktrykkeri) og Bjølshen Mølle (Oslo), osv.

LEDELSE

Hva kan Hauge så tilføre moderne ledelse? Salgsbedrifter snakker

”

Hauge framsto som et helt menneske. Er ikke dette integritet?

LEDELSE: GAMLE IDEALER FORTSATT AKTUELLE

Hans Nielsen Hauge, en moderne inspirator

Fortsatt et lysende eksempel som bedriftsleder, 200 år etter



HAUGE GÅRDEN I VESTFOSSEN: Scene fra Hauge-spelet i 2007 der Hans Nielsen Hauge i Sigbjørn Ravnåsens skikkelse poserer foran Haugegården, der både arbeidere og ledelse ved Eiker papirmølle i sin tid bodde og arbeidet under samme tak. Måten Hauge ledet sine bedrifter på er et forblide den dag i dag, skriver innsenderen.

om sin forretningsidé: Hvilken type verdiskapning skal de holde på med - hvordan kan de tjene penger? I Hauges tilfelle kan vi snakke om virksomhetsidé: Virksomhetene skulle produsere varer som samfunnet hadde behov for, men samtidig skulle de ha en sosial funksjon.

Det er ikke tvil om at Hauges gudstro har en stor plass - men også medmenneskene: «Mit Kaldsbrev er at tjene Gud og min Næste». Det var fattigdom, nød og arbeidsledighet i Norge på den tiden. I virksomhetsideen hans finnes da: «Saa ledige Hender faa Arbejde». På Eiker papirmølle syselsatte de kvinner, eldre, barn og funksjonshemmede - i tillegg til de sterke arbeidsføre menn. Som han skrev et sted: «. han var forbunden med Alderdomsvaghet, og noen av de andre var vanføre og fævet-tige».

De behøvde ikke en egen arbeidsmiljølov eller lov om alderspensjon. Hensynet til sin Næste - etikken, omsorgen lå jo allerede i hans virksomhetsidé. En selvfølge. Som en hovedverdi i Haugekulturen.

ADAM SMITH

Selv markedsøkonomiens grunnlegger og moralfilosof Adam Smith var opptatt av etikken som grunnlag for økonomien. I kontrast til dette står dagens retorikk om lønnsomhet. Og de kyniske og uetiske handlinger i arbeidslivet viser for mye av (finans)krisen.

Kardinalproblemet for markeds-kulturen kan sies å være at etikk ikke er i kulturens hovedverdi. Den er utenfor, som et krydder. Svaret Hauge synes å gi for dem som søker lønnsomhet, er: Fokuser på verdiskapning og å dekke folks behov på et uttalt etisk

grunnlag. Så - med klokskap, kunnskap og effektiv drift - kommer lønnsomheten!

På dette grunnlaget skapte han mer lønnsomme bedrifter enn sine konkurrenter. Derfor var også en bonde-sønn fra Østfold i stand til bl.a. å etablere en handelsbedrift i Bergen, og til dels konkurrere ut tradisjonsrike handelshus. Det skal nesten ikke være mulig! Vi snakker om praktisert verdiledelse!

Det er våre handlinger som skal lyse, sa Hauge. Handling, ikke ord. Men det å bygge og endre holdninger og kultur i praksis, er ikke lett. Vi snakker om en kunst? Den leder som klarer å utvikle etiske holdninger og verdier, som vi sammen mener skal gjelde i organisasjonen, inn i medarbeidernes hoder slik at det blir til deres egne, har det beste styringsmiddel (internalisering). Da er medarbei-

derne mer eller mindre selvstyrte! Hauge klarte dette på en måte vi andre bare kan drømme om. Ut fra disse Hauge-ideene og verdiene har Haugeinstituttet utviklet både et "Refleksjonsprogram for ledere" og et "Hauge-Partnerkonsept" for næringslivet.

Hauge var handelsmann, bedriftsleder, gründer, medmenneske, «økonomisjef», åndelig veileder, leder, osv. Men for Hauge synes en moral å ligge i bunnen av alle hans roller. Han framsto som et helt menneske. Er ikke dette integritet?



JØRN BUE OLSEN,
Asker

A woman with dark hair, wearing a red long-sleeved top and a beige cardigan, is reclining in a white ergonomic office chair. She is barefoot and has her feet resting on the chair's footrest. The chair has a black base and is positioned in front of a large window that provides bright, natural light. The floor is highly reflective, showing a clear reflection of the chair and the woman. To the left of the chair, there is a small red cylindrical container holding some papers or magazines. The overall atmosphere is one of calm and relaxation.

Stressless

i Hauges ånd

SIDE 12-19

Leadership in Action

SYNOPSIS EKSAMEN

Jesus som rollemodell for lederskap

INNHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|--|----------|
| INNLEDNING: | 2 |
| ROLLEMODELL | 3 |
| JESU LEDELSESMODELL | 3 |
| Teori om tjenende lederskap | 3 |
| Så hva menes med et tjenende lederskap? | 4 |
| Hvordan var Jesus som en tjenende leder ? | 5 |
| Fallgruver for tjenende ledere | 6 |
| KONKLUSJON | 6 |

LITTERATURLISTE

VEDLEGG I : Whitney Houston Lyrics - Greatest Love Of All Lyrics

VEDLEGG II : One Solitary Life

INNLEDNING:

Verden trenger gode ledere!

Jeg trenger å være en god leder, i vår hverdag trengs det gode ledere, Norge trenger gode ledere! For å oppnå dette trengs det mange komponenter, og en viktig komponent er gode rollemodeller. "The means determine the ends!"(Greenleaf). I denne oppgaven stiller jeg følgende spørsmål:

Er mannen Jesus fra Nasaret en slik god rollemodell for ledelse?

I år 2000 var Universitetet i Oslo vertskap for den 19th *International Congress of Historical Sciences*. Det kom flere tusen historikere fra alle verdensdeler for å delta. Da det ble påpekt at Jesus fra Nasaret, mannen tidsregningen er satt etter, ikke var tatt med i programmet ble det gjort endringer.

Dette forklarte ledelsen på følgende måte; blant historikere er det generelt ingen tvil om at Jesus fra Nasaret er den mest innflytelsesrike personen vi kjenner til gjennom historien. Dette måler man ved å se "etterveksten" av en persons liv, dermed er det ingen som kommer i nærheten av ham. Mange av dagens historikere opplever Jesus som "kuppet" av religionen til en religiøs-mystisk person og er dermed ikke regnet som interessant.

Det er mange spørsmål å stille ved hvorfor det er slik, men **jeg vil fokusere på hva vi kan lære av denne historiens mest innflytelsesrike mann og hans lederskap**. Hva er årsaken til at hans arbeid har hatt en slik vekst og at så mange gjennom århundrene har latt seg inspirere av ham.

Når man studerer Jesu liv og hans lederstil er det påfallende hvor lett man "gjør ham til sin egen". Med det mener jeg at vi bruker hans ord og handlinger til å forsvare egne synspunkt og handlinger. Eivind Berggrav (1941:9) sier det slik: *Enhver har sin egen Jesus. Har en ikke det, har en ingen. De tegninger vi ser av ham fra vi er barn, festner etter hvert hos oss forestillingen om at det finnes et bestemt bilde av ham, og så tenker vi ikke på at enhver av oss skal danne seg sitt eget. Vi får til slutt en uniformert Jesus som skal være den anerkjente.*

Til tross for at Jesus ved flere anledninger beskrev sitt oppdrag til verden har teologene og kristne hatt tendens til å ta "monopol" på ham som sin egen. (Johannes 8:12) Gjennom historien har han blitt brukt og misbrukt av uttallige regimer og for ulike formål. Av kapitalister er han kalt kapitalist, av sosialistene kalt sosialist. Vi ser dette i europeisk kunst, der Jesus fremstilles som en blåøyd, hvit og en skjør europeer, mens han mest sannsynlig var en brunøyd, mørkhudet og sterk mann fra Midt Østen. I religion, politikk og litteraturen er han ofte fremvist som "en av oss", til forsvar for vår egen tro, kultur og tradisjoner. Så etter europeernes kolonisering og misjonærenes innsats i Afrika gjennom flere århundrer beskriver den kenyanske professoren Mungambi Mugambi(1995) behovet for å forstå Jesus på nytt i et afrikansk perspektiv.

Hva er egentlig sannheten om denne mannen og hvordan kan vi finne den?

Det er over 2000 år siden han levde og utøvde sitt lederskap. Underlig nok er det vanskelig å finne gode bøker som sier noe om Jesus som leder og lite forskning er gjort på ham som leder. Den mest autentiske litteratur er skrevet få år etter hans død.

Evangeliene etter Matteus, Markus, Lukas og Johannes, representerer fire forskjellige unge menn: to av dem fulgte Jesus de tre siste årene av hans liv og to var medarbeidere av Paulus og skrev på grunnlag av førstehånds kilder. På hver sin måte har de beskrevet hvordan Jesus tenkte, talte og levde og om påvirkningen han hadde på sine omgivelser. (Lukas 1:1-3) Dette er det beste materialet vi har for å forske på Jesus.

Det er gjort enkelte studier av hans ledelse og av mennesker som gjennom tidene i forskjellige kulturer har vært sterkt preget av hans liv og lære. Når man leser dette kan man stille seg spørsmålet om: Kan Jesu modell for ledelse brukes på tvers av ulike etniske, kulturelle, politisk, religiøse overbevisninger og tidsepoker? Er det noen universelle prinsipper vi kan finne og bruke?

ROLLEMODELL

I denne oppgaven forutsetter jeg at det er et menneskelig behov å ha gode rollemodeller. *Det nyfødte menneskebarnet er fra første stund avhengig av at det er noen andre tilstede – noen som sørger for næring, varme, trygghet.... Fra vugge til grav lever vi som deltakere av moralske relasjoner.* (Henriksen & Vetlesen, 2000) Vi trenger alle noen å identifisere oss med, noen å se opp til, noen å strekke oss etter. Vi blir preget og påvirket og vi preger og påvirker andre, men ofte er vi ikke særlig bevisst på og kjent med hvem ”disse” er.

I Thomas Sewerins bok ”En plass i stolen” beskriver han årsaken til at lederfigurer får så stor oppmerksomhet, deri behovet for speiling og idealer. Artisten Whitney Houston beskriver dette i sangen hun hadde stor suksess med, *Greatest Love Of All, Everybody searching for a hero. People need someone to look up to. I never found anyone who fulfilled my needs (Vedlegg I)*

Har vi mulighet til å velge hvem våre rollemodeller skal være? På bakgrunn av et positivt menneskesyn er min påstand at det kan vi. Et slikt syn ser på mennesket som unikt, verdifullt, skapende, lærende og ansvarlig. Jeg mener det er viktig å anse oss selv som ansvarlige mennesker, som daglig kan og må ta bevisste valg, selv om det ikke alltid er enkelt. Vi lever i et samfunn og en kultur hvor vi blir påvirket i stor grad, men ved å bli bevisst dette, har vi mulig også til å velge våre egne rollemodeller.

I Guttorm Fløistads bok ”Kunsten å omgås hverandre” kan vi lese følgende:

*Vi er alle ledere - for vårt eget liv. Mange er ledere også i større sammenhenger som familien, i skolen, i forvaltningen og i næringslivet.... Men i alle lederroller må vi forholde oss til medmennesker. Fra historien kjenner vi riktignok som oftest helt andre og mindre menneskevennlige former for bedriftskultur. Desto viktigere er det å trekke frem de gamle sannheter fra vår egen tid. **De representerer en bedriftskultur og lederstil som kan være forbilde i en vanskelig situasjon.** (s.33) Jane P. Lockwood (1998) har gjort en studie på hvordan mennesker responderer på rollemodeller. Der stiller hun dette spørsmål: Hva gjør en rollemodell relevant? Av plasshensyn har jeg ikke mulighet til å gå dypere inn i dette her, min påstand er at vi sannsynligvis trenger forskjellige rollemodeller til forskjellige oppgaver.*

JESU LEDELSESMODELL

I møte med ulike retninger for ledelse slår det meg hvor sammensatt Jesu liv og ledelse var. Det virker som om elementer fra mange av dagens ledelsesfilosofier inngår i Jesu lederskap. Han fremstod på mange måter som en visjonær, strategisk, målrettet, verdibevisst, operasjons-, situasjons- og people-oriented leder. Han utøvde teamledelse, selvledelse og var en veldig sterk autentisk leder. Listen kan sikkert gjøres mer korrekt og utfyllende, men jeg tenker at fremfor alt utkrystalliserer det seg tre ledelsesfilosofier i hans lederskap. Det er transformasjons-, tjenende- og selvoppofrende ledelse, som alle er preget av fokus på medarbeiderne /etterfølgerne. Stone m. fl. (2003) og Smith m. fl. (2004) har forsket på likhet og ulikhet i disse 3 teoriene (Matteson & Irving). Alle tre har momenter som inngår i Jesu lederskap, men jeg ser det som mest hensiktsmessig å ta utgangspunkt i modellen for tjenende lederskap.

Teori om tjenende lederskap

Det moderne konseptet for Tjenende lederskap startet med Robert Greenleaf som i 1970 publiserte essayen ”Tjeneren som leder”. Greenleaf insisterte på at lederen først og fremst skulle være en tjener!

”The servant leader is servant first. It begins with the natural feeling that one wants to serve first. Then conscious choice brings one to aspire to lead. This is sharply different from the person who is leader first, perhaps because of the need to assuage an unusual power drive or to acquire material possessions.” ... ”The best test is: do those served grow as persons; do they, while being served, become healthier, wiser, freer, more autonomous, more likely themselves to become servants? And, what is the effect on the least privileged in society; will they benefit, or, at least, will they not be further deprived?”

Etter et langt liv som forsker, leder og lærer beskriver han i ”Servant, Retrospect & Prospect” (1980) hvordan motivasjonen til å skrive den første essayen kom fra ønsket om å bringe håp til 60-tallets

studenter som opplevdes fylt av uro og håpløshet. ”*One cannot be hopeful, it seems to me, unless one accepts, and believes that one can live productively in, the world as it is - striving, violent, unjust, as well as beautiful, caring and supportive. I hold that hope, thus defined, is the absolutely essential to both sanity and wholeness of live.*” (s.3)

Spørsmål han stilte seg var: “*How can we ordinary mortals lead government, business, churches, hospitals, schools, philanthropies, communities – yes, even families, and become more serving in this turbulent world? And what does it mean to serve?*”

Det kan hevdes at Jesus demonstrerte dette på en unik måte. Greenleaf sier også at ideen om Tjenende Lederskap har dype røtter i den jødisk-kristne arven, og at bibelen har over 1300 referanser til tjener, tjeneste og tjene.” (s.4)

Så hva menes med et tjenende lederskap?

Fra Greenleaf startet sitt opprinnelige arbeid frem til i dag er det vokst frem en omfattende litteratur på området, som kan kategoriseres i to hovedgrupper; teoretisk og empirisk. Utviklingen av dette synet på lederskap har også mange forgreininger for organisasjoner, ledere og medarbeidere, og ikke minst på hva som er de medfølgende karakteristikker, egenskaper, praksis og resultat av denne atferd (Matteson & Irving). Jeg har her valgt å fokusere på hvordan tjenende lederskap påvirker lederen selv.

Laub (1999) skriver: ”*Servant leadership is an understanding and practice of leadership that places the good of those led over the self-interest of the leader*” (s.81). Han stilte seg da følgende spørsmål: På hvilken måte gjør man dette? Han fant ut av dette ved sitt Delphi studie. I Delphi prosessen ble 60 karakteristikker av tjenende ledere identifisert og gruppert opp i seks nøkkelområder. Da fant man at tjenende ledere verdsetter mennesker, utvikler mennesker, bygger felleskap, fremviser ekthet (autentitet), skaffer lederskap og deler lederskap. (Matteson & Irving)

Spears (1998:5-8) har utviklet ti karakteristiske trekk ved et tjenende lederskap basert på Greenleaf's originale verker. Disse er her gjengitt i noe forkortet form:

1. **Lyttende.** Ledere har tradisjonelt blitt verdsatt for deres evne til å kommunisere og ta gode beslutninger. Dette er også viktige egenskaper for en tjenende leder, men må forsterkes ved en bevissthet til å lytte oppmerksomt til andre.
2. **Empati.** En tjenende leder jobber/strever med å forstå og ha empati med andre. Mennesker trenger å bli akseptert og gjenkjent for deres spesielle og unike gaver og utrustning. Man antar at medarbeiderne har gode hensikter, og forkaster dem ikke som mennesker selv om man er tvunget til å avvise deres atferd eller prestasjon.
3. **Helbredelse.** Helbredelse av relasjoner er en sterk kraft til forvandling og integrering. Etersom man har nære relasjoner gir det muligheten for å bli helbredet selv og i relasjon til andre.
4. **Bevissthet.** Generell bevissthet, og særlig det å være seg selv bevisst styrker en tjenende leder. Det å forplikte seg på å være bevisst og ærlig med seg selv kan være skremmende - du vet aldri hva du vil finne! Bevissthet hjelper en i forståelsen av saker som har å gjøre med etikk og verdier, og det hjelper å se de fleste situasjoner fra en mer integrert og helhetlig posisjon.
5. **Overbevisning.** En tjenende leder karakteriseres ved evnen til å søke å overbevise medarbeidere i organisatoriske spørsmål istedenfor å tvinge folk til å samtykke i kraft av sin posisjon. Han er dyktig til å bygge konsensus i en gruppe.
6. **Konseptualisering.** En søker å nærme sin evne til ”å drømme store drømmer”. Evnen til å se på et problem eller en organisasjon fra et konseptuelt perspektiv handler om at man må tenke forbi de dagligdage realitetene. Det er viktig for en tjenende leder å søke å finne en riktig balanse mellom det visjonære og de daglige gjøremål.

7. **Framsynthet.** Dette er en karakteristikk som setter lederen i stand til å forstå leksjonen fra det som har hendt tidligere, realitetene i øyeblikket og de sannsynlige konsekvensene av en beslutning for fremtiden.
8. **Forvaltning.** Defineres som ”holding something in trust for another”. I tjenende lederskap er det først og fremst en forpliktelse til å sørge for andres behov. Åpenhet og overtalelse vektlegges fremfor bruk av kontroll.
9. **Overgivelse til personlig vekst.** Tjenende ledere tror at mennesker har verdi langt over deres synlige bidrag som arbeidere, og derfor er man dypt forpliktet til hver enkeltes personlige vekst. Man gjenkjenner det enorme ansvaret for å nære den personlige, profesjonelle og åndelige vekst hos sine ansatte.
10. **Bygge fellesskap.** Den tjenende lederen observerer at mye har gått tapt i nyere historie som et resultat av et skifte fra lokalt fellesskap til store institusjoner som den primære formen av menneskelivet. Denne bevissthet gjør at han søker å identifisere ulike virkemidler for å bygge fellesskap mellom dem som arbeider sammen.

Hvordan var Jesus som tjenende leder?

I punktene som er nevnt over kan vi lett gjenkjenne Jesus slik han fremstår i evangeliene. I sin tid, sitt samfunn og sin religion representerte han en ny måte å leve og lede på. Dette gjorde han først og fremst gjennom å være en tjener.

Jesu medarbeider Matteus skriver i kapittel 20:25 ”Men Jesus kalte dem til seg og sa: «Dere vet at folkenes fyrster er herrer over dem, og de mektige menn hersker over dem med makt. 26 Slik er det ikke blant dere. Den som vil være stor blant dere, skal være de andres tjener, 27 og den som vil være den fremste blant dere, skal være de andres trell. 28 Slik er heller ikke Menneskesønnen kommet for å la seg tjene, men for selv å tjene og gi sitt liv som løsepenge for mange”.

Legen Lukas siterer i kapittel 22 det Jesus sa om å søke posisjoner: 24 ”Nå ble det en strid mellom dem om hvem som skulle gjelde for å være den største. 25 Da sa han til dem: «Kongene er herrer over sine folk, og de som hersker over dem, kalles velgjørere. 26 Men slik er det ikke blant dere.... Den største av dere skal være som den yngste, og lederen skal være som en tjener. 27 For hvem er størst, den som sitter til bords eller den som varter opp? Er det ikke den som sitter til bords? Men jeg er som en tjener blant dere.”

I boken ”Kunsten å omgås hverandre” (1991) skriver Guttorm Fløistad at Jesus visste at den som var mer opptatt av fellesskapet enn seg selv, tålte større motgang og nederlag enn den selvopptatte. Og han sammenfatter Jesu enkle, men vanskelige oppskrift på å omgås med mennesker i fire punkter. (Noe forkortet)

1. Jesus møtte mennesker som **likeverdige**, han rev ned skillelinjer, hvilket forutsetter at man ikke gjør forskjell på folk ut fra kjønn, rase eller sosial status, det som skaper barriere mellom mennesker. Han fremviste disse prinsipper i sin lederrolle.
2. Han viste vilje og evne til å **tilgi**. Dette har en helbredende kraft på individet og fellesskapet og det fremmet en autentisk, helhetlig og empatisk holdning.
3. Jesus **satte krav** til sine medarbeidere og medmennesker. Dette gjorde ham til en vanskelig mann å omgås. Å være en del av et fellesskap krever noe, sier Fløistad. Ikke bare lederen skal stille krav, men også vi stiller krav til hverandre, det gjelder seg både arbeidsutførelse og psykososialt medansvar. Å bli ”stilt krav til” er en utfordring gir anledning til å strekke seg

og å være enda sterkere med i felleskapsdannelsen. Jesus kravene var tilpasset evner og anlegg og situasjoner.

4. Og så nevner han at Jesus **hadde kjærlighet** til sine medmennesker, og at han hadde enestående sosiale evner, evner til å frembringe skapende felleskapsordninger.

Jesus hadde fra ung alder utviklet egenskapen å lytte og stille spørsmål (Lukas 2,46). Han fremviste den ytterste kjærlighetshandling og empati. Johannes siterer Jesus i kapittel 15,12-13: *Og dette er mitt bud: Dere skal elske hverandre som jeg har elsket dere. Ingen har større kjærlighet enn den som gir sitt liv for sine venner. Med gode argumenter overbeviste han folk med sine synspunkter. I Matteus kapitel 22, 22 står det "De ble forundret over dette svaret, og de forlot ham og gikk sin vei." osv.*

Robert E. Speers (1902) skriver at Jesus stilte høye krav og han stod for noen absolutter. Han mener at Jesus ikke hadde til hensikt å utstede en lovbok som skulle lede mennesker i menneskelig atferd, men i stedet gav folk gode moralske prinsipper som de skulle pålegge seg selv. Hans "nye bud" i Johannes 13:34-35 ville løse dem alle:

"Et nytt bud gir jeg dere: Dere skal elske hverandre. Som jeg har elsket dere, skal dere elske hverandre. 35 Har dere kjærlighet til hverandre, da skal alle kunne se at dere er mine disipler."

Speers (1902) skriver videre at i Jesu klare undervisning satte han standarder og at disse var absolutte. Jesus forklarte dem ved eksempelets makt, og han valgte skarpe og eksakte tilfeller. På den måten erklærte han at siden prinsippene holdt for disse eksemplene, da ville disse prinsippene holde alle steder. Jesus hadde, blant annet, som en absolutt standard at mennesker måtte være sanne og tale sannhet uansett konsekvenser. Hans forventet at medarbeider skulle være uselviske/uegoistiske, slik han selv var det. (Mark 10:45, Lukas 22:27). Jesus var selv standarden som han satt opp. Han var uforanderlig. Den absolutte læreren var den absolutte læren!

Fallgruver for tjenende ledere

I boken "Leading with Jesus" beskriver Gunter Krallmann enkelte farer ved å tjene. Man kan bli dominert av forventninger og krav fra andre. Det kan da være vanskelig å si nei og man kan bli en "people-pleaser". Dersom man neglisjerer sine egne prioriteringer kan det føre til bitterhet, en følelse av å bli brukt, ikke respektert eller satt pris på.

Når det gjelder Jesus fra Nasaret, demonstrerte han at han ikke lot seg dominere av andres forventninger. For eksempel var det mange som forventet at han skulle frigjøre folket fra Romerne, men han var urokkelig på sin egen strategi. Jesus var heller ingen "people-pleaser" da en rik ung mann ønsket å bli en del av Jesu team. I "rekrutteringsprosessen" satte Jesus krav som gjorde at den rike unge mannen valgte å gå skuffet bort. (Matteus 19)

KONKLUSJON

I dag er det utviklet mange forskjellige modeller for lederskap. Noen mener det ikke er så viktig hva slags modell man bruker, bare den gir det ønskede resultat. Jesus lærte derimot sine medarbeidere loven om å høste, "Du høster det du sår" og Greenleaf trodde på *"The means determine the ends!"*.

Jeg er enig med dem begge og mener det er en sterk sammenheng for hvilken metode man velger og hva det endelige og totale resultatet blir. For eksempel er det ikke mulig å "så" dramatiske

nedbemanninger eller styre en organisasjon med frykt og trusler og ”høste” raskt profitt og medarbeider fulle av tillit og hengivenhet. Derfor *er* det meget viktig å ha en reflektert holdning til hvilken rollemodell og lederstil man velger.

I Fortune`s 100 beste selskap å jobbe for, har 4 av topp10 i flere år vært eksempler på tjenende lederskap ”in action”. Det er andre eksempler fra det frivillige organisasjonslivet, som Moder Theresa i Calcutta, India, som bygget opp et arbeid i 120 nasjoner og mobiliserte 4000 nonner til å jobbe for de fattigste. Innenfor det politiske felt kan en nevne Nelson Mandela som i Sør Afrika mobiliserte en arme av mennesker og overvandt tilslutt apartheid regimet. I Norge har vi et godt eksempel på tjenende lederskap fra tidlig på 1800-tallet i Hans Nilsen Hauge som både var en religiøs leder og en ’gründer i næringslivet. Han tjente folket og landet på en slik måte at vi fortsatt ser de gode ettervirkningene. (Ravnåsen, 2002)

Jeg vil medgi at Jesu ledelsesmodell har sine begrensninger og utfordringer.

Det tar tid, krever skikkelig engasjement og forpliktelse for å bygge opp en kultur preget av tjenende lederskap. Det kan fremstå som meget personlig krevende å utøve denne type lederskap, fordi den blant annet forventer at lederen setter de andre foran seg selv, er autentiske og deler makten.

Den 2000 år gamle ledelsesteorien Jesus modellerte virker fortsatt og viser gode resultat i forskjellige kulturer og tidsepoker. Det ser ut til at hans prinsipper er universelle og ikke avhengige av politisk, kulturelt, etnisk eller religiøs tilhørighet, selv om dette tjenende lederskap hos Jesus selv var knyttet til overbevisningen om å ha et Gud-gitt kall. Han levde et ”Solitary life...” (Vedlegg II). Vi har lært av Jesus at for å bli en god leder må man først og fremst lære seg å bli en god tjener! Han prioriterte og satset bevisst på fellesskapet og på å bygge forpliktende vennskap med noen få. Han demonstrerte en respekt og kjærlighet til Skaperen, livets kilde og opphav. Der har vi kanskje også noe å lære av denne mannen fra Nasaret!

LITTERATURLISTE

| | Antall sider |
|--|--------------|
| Berggrav, Eivind , 1941. <i>Mannen Jesus – sjelelægen</i> , Aschehoug & Co, Oslo: | 107 |
| Bibelen, Copyright 1998: Bibelforlaget AS , 3540 Nesbyen | |
| <i>Matteus evangelium</i> | 70 |
| <i>Markus evangelium</i> | 34 |
| <i>Lukas evangelium</i> | 54 |
| <i>Johannes evangelium</i> | 50 |
| Fløistad, Guttorm .1999. <i>Kunsten å omgås hverandre</i> Ad Notam Gyldendal A/S 2.utgave, 3.opplag , Oslo: | |
| Greenleaf, Robert . 1980. <i>Servant, Retrospect & Prospect</i> , Center for applied studies, N.H. | 36 |
| Henriksen, Jan Olav & Vetlesen, Arne Johan 2000. <i>Nærhet og distanse Grunnlag, verdier og etiske teorier i arbeid med mennesker</i> . Gyldendal Akademisk. 2. utgave. Oslo: | 15 |
| Krallmann, Günter .1991. <i>Leading with Jesus</i> , Authentic Media OM Publishing, UK | 6 |
| Lockwood, Penelope Jane .1998. <i>How do people respond to rolemodels?</i> (Ph.D. Diss.) Canada UMI Dissertation Service, A Bell & Howell Company | 50 |
| Mugambi, J.N.K. 1995. <i>From Liberation to reconstruction</i> , East African Educational Pub. Ltd, Kenya | 18 |
| Ravnåsen, Sigbjørn .2002. <i>Ånd og Hånd</i> , Luther Forlag, Oslo | 171 |
| Spears, Larry C . 1998. <i>The Power of Servant Leadership</i> , Essays by Robert K. Greenleaf Berrett-Koehler Publishers, Inc. CA | 311 |
| Speers, Robert E. 1902. <i>The Principles of Jesus</i> , Fifth Edition, Flemming H. Revell Company, NY | 255 |
| Totalt antall sider | 1177 |

Artikler:

McGee-Cooper & Looper, *The Essentials of Servant-Leadership: Principles in Practice*.
Boston: Pegasus Communications, 2001.

Matteson, Jeffrey & Justin A. Irving, *Servant versus Self-Sacrificial Leadership: Commonalities and Distinction of Two Follow-Oriented Leadership Theories*,
School of Leadership Studies. 2005. Regent University

Websider:

Fra Magasinet Fortune: <http://money.cnn.com/magazines/fortune/bestcompanies/snapshots/1311.html>

Historiker kongress: <http://www.oslo2000.uio.no/english/index.htm>

TDIndustries, Topp10 Fortunes: <http://www.tdindustries.com/AboutUs/ServantLeadership.asp>

Hva en Delphi undersøkelse er: <http://www.wilderdom.com/delphi.html>

VEDLEGG I

Whitney Houston Lyrics - Greatest Love Of All Lyrics

I believe the children are our future
Teach them well and let them lead the way
Show them all the beauty they possess inside
Give them a sense of pride to make it easier
Let the children's laughter remind us how we used to be

Everybody searching for a hero
People need someone to look up to
I never found anyone who fulfilled my needs
A lonely place to be, so I learned to depend on me

I decided long ago never to walk in anyone's shadow
If I failed, if I succeed, at least I lived as I believed.
No matter what they take from me they can't take away my dignity

Because the greatest Love of all is happening to me
I found the greatest love of all inside of me

The greatest love of all
Is easy to achieve learning to love yourself,
it is the greatest love of all

And if by chance that special place that you've been dreaming of
Leads you to a lonely place find you strength in love

.

One Solitary Life

He was born in an obscure village.
He worked in a carpenter shop until He was thirty.
He then became an itinerate preacher.
He never held an office. He never had family or owned a house.
He didn't go to college. He had no credentials but Himself.
He was only thirty-three when the public turned against Him.
His friends ran away.
He was turned over to His enemies and went
through the mockery of a trial.
He was nailed to a cross between two thieves.
While He was dying, His executioners gambled for His clothing,
the only property He had on earth.
He was laid in a borrowed grave.
Nineteen centuries have come and gone,
and today He is the central figure of the human race.
All the armies that have marched,
all the navies that ever sat,
and all the kings that ever reign
have not affected the life of man on this earth as much
as that One Solitary Life.

Author: unknown