



Nordlendingen Johannes Leines (59) dro til sjøs som tenåring for å bli sjøkaptein, men ombestemte seg: Han ville bli diakon. Nå er diakonen direktør ved Diakonhjemmets sykehus. Faktisk har han aldri vært annet enn sjef.

Diakondirektør

Ved roret for Diakonhjemmets sykehus har Johannes Leines stått siden 1990: En engasjert fyr er direktøren; populær og bestemt, godlynt og temperamentsfull. Og svært tilfreds over å være der han nå er – han stortrives i sjefsstolen, selv med kommunale sparekniver stadig susende rundt ørene.

Mangt har skjedd med og i ham siden han som fersk student høsten 1957 ble en av de tolv unge menn på sitt kull ved Diakonhjemmet. Men mye er som det var – den gang som nå hadde han ingenting i mot å befinne seg i begivenhetens sentrum: Nordlendingen var klassens joker – spilte, sang og var uvanlig kjapp i kjeften, alltid med glimt i øyet.

– Vi levde tett på hverandre, i fire av disse fem åra var

vi gutta sammen, og det var nærmest en utdanning i seg selv. Jeg har utelukkende lyse minner. Det eneste traumatisk var «munkesystemet»; studentene burde ikke være forlovet, og om kjæresten skulle bli gravid, ble du utvist. Dette var nok den ukristelige siden ved Diakonhjemmet.

Sier mannen som brøt med skoleskikken og giftet seg underveis, men sin kjære Aud – som studerte sykepleie på Aker. Deres førstefødte ble døpt i Diakonhjemmets kapell.

Nyutdannede diakoner var på sekstitallet meget ettertraktet vare: Mange gikk rett inn i lederstillinger. Så også Johannes Leines, og han har vært sjef siden.

Ikke før hadde han lagt sin siste eksamen bak seg, før

han tok familien med til Tana i Finnmark: Et miljøhjem for gutter skulle etableres i en gammel sorenskrivergård, og diakonen Leines satte ting i sving: Kost, losji, omsorg og undervisning – ekteparet Leines arbeidet lange dager blant urokråkene et år til ende før de kunne ta en pust i bakken, på en eneste fridag. Den første. De ble der i tre år.

– Og vi har ennå kontakt ned noen av gutta. Fine fyrer!

Fra Tana i nord gikk ferden til Blåkorshjemmet på Eina hvor Johannes Leines turnerte rollene som styrer-assistent, regnskapssjef og sosialsekretær i tre arbeids-somme år, før han søkte Larkollen psykiatriske ungdomshjem, hvor han gikk av som leder femten år senere. Da han i 1990 tok plass i direktørstolen ved Diakonhjemmets Sykehus, kom han fra Orkerød på Jeløya; en institusjon for psykisk utviklingshemmede hvor han var administrasjonssjef.

Innimellom dette har Leines også fått med seg tre år som travel generalsekretær i Private Helseinstitusjoners Landsforening, samt et skoleårs etterutdanning i organisasjon og ledelse.

– *Hvor mye av diakonen er igjen i direktøren?*

– Først må du svare meg på hva diakoni er for noe.

– *Auda. Den er lei.*

– Nettopp. Det er et spørsmål som mange har kastet bort mye tid på. Det blir så altfor lett en diskusjon om ord, ikke om innhold – om verdier. Hvilke verdier som skal styre vårt samarbeid og vårt møte med pasientene. Målet er at vi alle, uansett trosstandpunkt, skal kunne stå sammen om en felles praksis. Og det viktigste er at folk blir møtt med det de trenger, både for legem og sjel. Da er det mulig å oppfatte det slik at vi alle i fellesskap driver diakoni. Skjønner du?

Direktøren retter seg i stolen, tenker etter og åpner igjen munnen. Han vil gjerne si litt om organisasjonen rundt det diakonale. Noe om bedriftskultur og ledelse. Om at hans rolle som direktør er å skape gode betingelser for andre. Om kunsten å få mange til å dra mot et felles mål. Om at det ikke alltid handler om å ta den rette beslutningen, men å gjøre beslutningen til den rette – du vil dessuten aldri kunne finne ut hva en annen beslutning ville blitt til. Han snakker med tyngde om at den dypeste sannhet om sykehuset er hvordan alle er avhengige av hverandre for å lykkes, både som enkeltpersoner og fellesskap. Om hvor vanskelig det er å være leder i situasjoner der han må ta avgjørelser som helt forandrer arbeids-situasjonen for noen. Om hvilke krav det stiller til informasjon, kommunikasjon og samhandling.

Så kaster han jakka.

Og føyer til at det kun er på åpent hav at man kan seile rett fram: Den korteste veien til målet er er ikke alltid den riktige veien.

At en maritim metafor først dukket opp nå, etter godt og vel en halv times sammenhengende utredning om ledelse, bør trolig regnes blant unntakstilfellene. For sjømannen i ham lever i beste velgående: med jevne mel-

lomrom legger han ut med sin havseiler, en besettelse som gir ham rikt tilfang på lederskapsmetaforer. På forværelsets vegg henger en plakat med et bilde av fire seilbåter og en kort tekst som direktøren skatter høyt:

«We cannot direct the wind, but we can adjust the sails».

– *Hvor har du mest å lære?*

– Det må være i balansen mellom autoritet og samhandling; hvordan unngå at autoritet dreier seg om personlig ærgjerrighet.

– *En sjef må da være ærgjerrig?*

– Men ikke for sin egen del. Min personlige ærgjerrighet var større før – og da gjorde jeg da også flere dumme ting. Nå vet jeg at om noen år er ikke jeg her lenger, og huset vil gå like godt uten meg. Samtidig er jeg blitt mer sikker på hva jeg tror på. Skjønner du?

Det banker på døra, og inn fra sykehushverdagen dukker sjefslegens travle hode, for tredje gang under intervjuet. Og direktøren er stadig opptatt.

– Nei, Johannes! Så dyp er ikke sjela di! Hvis det kommer noe mer fra ham nå, journalist, er det jug!

Gutta ler så det smeller i sjefskontorveggene.

Og når Johannes Leines ler, så gjør han det med hele sitt vesen. Han er kjent for å inneha et stabilt og godt humør. Han utøver lederskap på en høyst personlig måte, sier medarbeiderne – han skaper trygghet rundt seg, og han kan bli salig forbistret i møte med uærlige hensikter og rufsete omgang med god organisasjonssikk. Ingen er i tvil om hvem som er sjef ved Diakonhjemmets Sykehus, og ingen er i tvil om hvilket lune sjefen er i.

Det syns.

– *Hva slags type er du?*

– Jeg har temperament, er ikke særlig tålmodig. Jeg kan være lyttende, og jeg kan være det motsatte. Jeg kan gråte med folk og jeg kan være hard og streng. Jeg er i stand til å sette følelsene til side og tenke med hodet. Jeg anser det som en fordel å besitte en personlighet med spennvidde. Skjønner?

– *Når er det vanskelig å få deg til å lytte?*

– Når det er travelt, og jeg mener at tingene er opplagt. Men jeg har god erfaring for å sove på ting, å la prosesser ta nok tid. Hvis en vanskelig beslutning kan vente, så lar jeg den gjerne vente. Hvordan legger man ned en avdeling? Slike avgjørelser blir aldri plankekjøring. Nøkkelordene er tid, og respekt. Sant?

– Det er grovt sett to typer mennesker, fortsetter Johannes Leines ivrig, med to fingre i været.

Denne mannen tar gjerne ordet. Og han beholder det like gjerne.

– Altså, to typer: De du kan stole på. Og de du ikke kan stole på. Med de siste kan du ikke være helt sikker på hva de sier om deg og ditt når du ikke er tilstede. Slik kan ikke en god leder være. Å være en hel person – å si sin ærlige mening uten å gjøre alle beregninger, det er en viktig verdi. Om du er leder må folk kunne stole helt og fullt på deg. For du har ansvar for alt.

Av Geir Anders Rybakken Ørslien (tekst og foto)