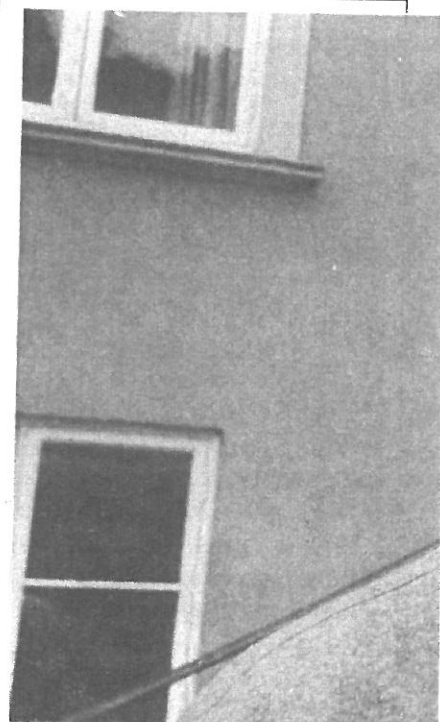


# Diakonale institusjoner med virksomhetsidé?

*Kronikkforfatter er gen. sekr. Gustav Berentsen i Private Helseinstitusjoners Landsforbund.*



Hvis vi spør om hva som er den viktigste utfordringen for kirkens institusjoner i dag, finner vi neppe det riktige svaret ved å se oss omkring blandt de dagsaktuelle problemene. Personalkonflikter, rekrutteringsvansker og bedriftsdemokrati er nok tidkrevende. Svak økonomi, bygningsmessige forfall og manglende styreengasjement kan nok oppleves problematisk. Men disse forhold er først og fremst symptomer på en verre sykdom.

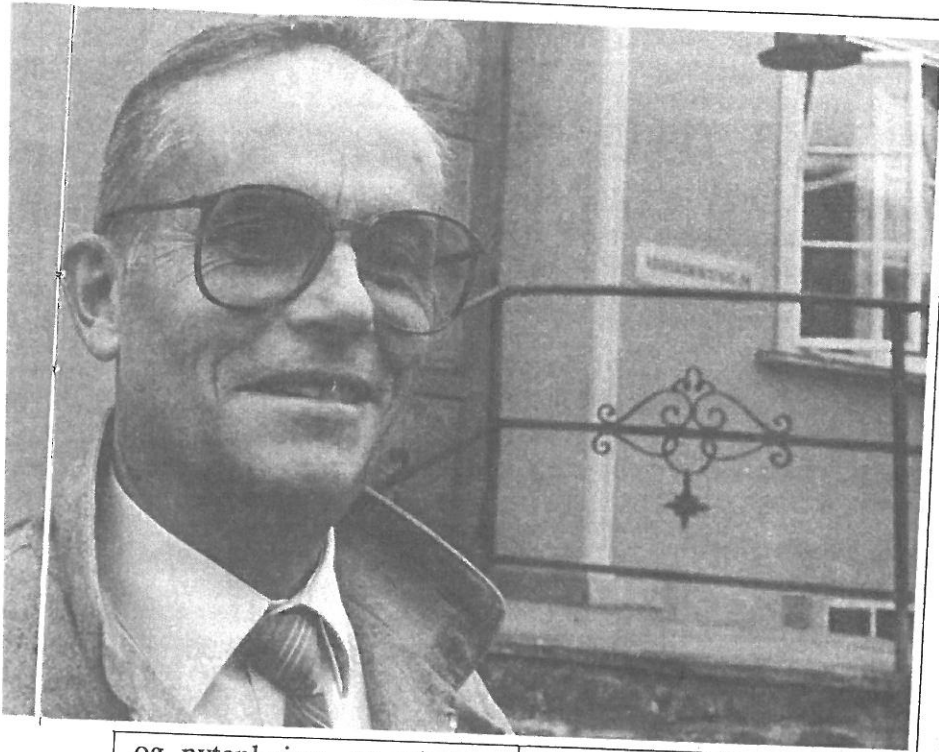
I alt for liten grad stiller institusjonenes styre, ledelse og medarbeidere de grunnleggende spørsmål: Hvorfor er denne institusjonen til?

Hva er hensikten med arbeidet? Hvis disse spørsmål ikke stilles og besvares, får det alvorlige ressursmessige konsekvenser for institusjonen.

Slik situasjonen nå fortøner seg, risikerer vi at flere kirkelige institusjoner kommer til å dø av mangel på idé og ikke av mangel på penger! Kirkelige institusjoner trenger en tydelig virksomhetsidé – en gjennomtenkt og gjennomført målsetting. Denne målsettingen må gjøres praktisk og hverdagslig. Medarbeiderne må kunne forstå den og kunne forholde seg til den når utfordringene kommer og problemene og mulighetene melder seg. Målbevissthet fører til utvikling av normer og holdninger. De verdienne institusjonen vil legge vekt på, kommer til syne i det praktiske arbeid og gir medarbeiderne hjelp til å handle og vurdere riktig. Dette skaper trygghet, trivsel og engasjement i staben. Medarbeidernes holdninger smitter over på pasienter og beboere.

Vi har drevet denne virksomheten i 27 år, sa en styreformann, som begrunnelse for institusjonens eksistens. Men slike argumenter er lite verdt når hverdagens utfordringer melder seg. En institusjon som drives videre av gammel vane, så og si, kan risikere å få medarbeidere som er mer opptatt av egen trivsel, velvære og karriere istedenfor av beboernes trivsel, utvikling og muligheter. Og slik skulle det vel ikke være?

De ansvarlige må spørre seg: Hvordan er klimaet ved vår institusjon? Er vi opptatt av fortid og tradisjon, av problemer og hindringer, av regler og rutiner, av konservering og problemløsning, av kostnader og begrensninger? Eller er vi opptatt av framtid og resultater, av muligheter



og nytenkning, av arbeidsoppgavene og pasientene, av forebyggende og utviklende aktiviteter? Ja, det blir faktisk fort et enten eller.

Imøte med diakonale institusjoner som havner i den første kategori, blir jeg tankefull. Mange profane virksomheter har en klar målsetting og et vel utviklet verdisystem. Det er tankevekkende at kommersielle bedrifter skriver sitt «credo», mens mange kirkelige institusjoner driver uten mål og mening. Kirkens institusjoner trenger et sikrere fundament for driften enn behov og tradisjon. De må **vill**e noe! De må få fram sitt anliggende og skape et arbeidsfellesskap som sikrer resultater i samsvar med målsettingen.

Men bildet er langt fra entydig negativt. Det finnes mange institusjoner som

både har skrevet ned sin idé og latt den få praktiske konsekvenser. Blåkorshjemmet på Eina har formulert sin virksomhetsidé i to punkter:

1. Vi skal hjelpe mennesker å takle sitt alkoholproblem.
2. Vi skal hjelpe mennesker i forholdet til Jesus Kristus.

Disse to punkter styrer virksomheten etter til hverdags: Ved rekruttering og valg av aktiviteter, ved medarbeiderutvikling og behandlingsopplegg.

«Nordberghjemmet er en diakonal institusjon som er forpliktet på Bibelen og Den norske kirkes bekjennelse. Målet med institusjonens drift er å skape et **hjem**, hvor beboerne skal kunne leve en trygg og omsorgsfull tilværelse. Det skal legges vekt på

størst mulig selvtillit og bevaring av beboerens integritet». Denne målformuleringen er konkretisert i 32 punkter til hjelp for medarbeiderne. Ved Nordberghjemmet er det utarbeidet en egen brosjyre om prestetjenesten. Denne tjenesten ble utformet og utviklet med utgangspunkt i hjemmets målsetting. Nordberghjemmet eies av Nordberg menighet. Hverken beboere, pårørende eller ansatte skal være i tvil om det.

Dette er to eksempler på kirkelige institusjoner som har gjort virksomhetsidéen hverdagslig. Det finnes selvsagt mange andre som har gjort det samme. Men hovedinntrykket er dessverre at dette er en uløst utfordring. Mitt ønske er at hver eneste kirkelige institusjon satte virksomhetsidéen som første post på programmet og begynte å arbeide med den.

Av egen erfaring vet jeg at et slikt arbeid er krevende. Det tar tid å lage en målformulering. Det tar enda mer tid å gjøre den praktisk. Og det er vanskelig. Vi får ofte problemer når vi skal være konkrete. Det reiser seg også mange innvendinger fra dem som må involveres. Og selv om vi kan enes om formuleringene, blir det enda et drøyt stykke vei før vi har den praksis vi tok sikte på. Men med et bevisst og aktivt arbeid med mål og verdier setter vi i sving et utviklingsarbeid som kan få stor, langvarig og positiv betydning for beboere, medarbeidere og omgivelser. Utfordringen er svær. Men det har kirkens oppgave alltid vært. Skulle vi derfor gi opp?