

Kronik: Skal en humanitær organisation bruge penge og tid på ledelseskompetencer, imens krige og klimaforandringer tærer på verdens fattigste? Svaret er klart ja



BIRGITTE QVIST-SØRENSEN, GENERALSEKRETÆR, FOLKEKIRKENS NØDHJÆLP

08. JAN 2020 KL. 06:00

[DELGEN TIL SENERE](#)

Humanitære organisationer bør også bruge tid og penge på at udvikle ledelseskompetencer, da det kan styrke nødhjælpsindsatserne

I humanitære organisationer, hvor krig og katastrofe ofte er en del af hverdagen, har uddannelse af ledere historisk set været negligeret. Af en eller anden grund har fortællingen om at redde liv ikke harmoneret med at investere i ledelseskompetencer.

Traditionelt har lederudvikling fyldt relativt lidt i civilsamfundet. Og det er paradoksalt, da ledelse netop er påkrævet i de situationer, hvor den forkerte beslutning i sidste ende kan koste menneskeliv eller forsinke kritisk hjælp til mange mennesker.

Samtidig er der et helt berettiget krav om, at vi som ngo har høje etiske

standarder og kan skabe gode arbejdsforhold, hvor der naturligt er fokus på sygefravær og på at undgå stress.

Og så skal vi selvfølgelig samtidigt være effektive, da vi arbejder for penge, som er blevet os betroet for at hjælpe verdens fattigste.

Ny lederuddannelse

I Folkekirkens Nødhjælp er det netop effektivitet, vi bliver målt på, og det er også det, vi måler os selv på.

Det centrale spørgsmål til os vil altid være, hvor mange mennesker vi kan hjælpe, hvis en person donerer f.eks. 200 kr. Vores eksistensgrundlag hviler på, at vores donorer har tillid til, at vi er dem, der forvalter pengene bedst i kampen for at hjælpe verdens fattigste.

Derfor er jeg også stolt over, at alle Folkekirkens Nødhjælps ledere nu skal tage en obligatorisk lederuddannelse. Sammen med Københavns Professionshøjskole har vi specialdesignet en diplomuddannelse, der skal give ledelseskompeter, som er lige så brugbare i Danmark som i DR Congo eller Myanmar.

Det er vigtigt for os, at det bliver en uddannelse, der både skal dygtiggøre Mishiki, der er landechef i Mali, og Gitte i København, som leder vores samarbejde med virksomheder. Af de geografiske omstændigheder og for at holde omkostninger nede er uddannelsen engelsksproget og baseret på e-learning.

Det betyder også, at uddannelsesforløbet er det samme over hele verden, og vores målsætning er, at uddannelsen kan være med til at skabe et endnu stærkere værdifællesskab på tværs af alle de lande, vi arbejder i.

En investering værd?

Elefanten i rummet er selvfølgelig, om en humanitær organisation skal bruge penge og tid på at udvikle ledelseskompeter, imens krige og klimaforandringer tærer på verdens fattigste mennesker?

I mine øjne er svaret et klart ja. Vi kommer til at investere mere end 1 mio. kr. over de næste tre år på at skabe bedre ledelse.

Det gør vi med åbne øjne, for jeg er overbevist om, at det er den rigtige beslutning. Jeg mener, det er rigtigt både med økonomiske briller, men også som chef, der har ansvar for flere end 1000 medarbejdere. Medarbejdere, som

hver dag arbejder i en hård og ofte ubarmhjertig kontekst.

Da jeg var direktør i Helsingør Kommune, halverede vi sygefraværet, da vi indførte obligatorisk lederuddannelse. Det vidnede om, at stressniveauet faldt, og arbejdsglæden steg. Når man arbejder med nødhjælp eller udviklingsarbejde, er opgaverne aldrig 100 pct. løst.

Du vil altid kunne arbejde en time mere for at hjælpe en person mere. Derfor er det også ekstra vigtigt, at vores ledere har fokus på stress, så de opdager symptomerne, inden det er for sent. Når unge nødhjælpsarbejdere første gang skifter brostensunderlaget i København ud med de konfliktfyldte sumpområder i Sydsudan, skal vores ledere være i stand til at støtte dem mentalt eller i hvert fald sikre, at de får hjælp, hvis de har brug for det. Vores investeringer i ledelse skal styrke vores nødhjælpsindsatser, og jeg vil endda mene, at vores ledelseskompetencer i Folkekirkens Nødhjælp er afgørende for, hvor mange mennesker vi kan hjælpe. Hvis vi vil være effektive, skal vi også være progressive inden for ledelse.

Vilkårene ændrer sig

I de lande, vi arbejder i, kan vi se, at livsvilkårene bliver hårdere. Klimaforandringer gør allerede ondt værre i mange af verdens fattigste lande.

Og her er det dem, der i forvejen lever på samfundets bund, der betaler den højeste pris for stigende vandstande, tørke og orkaner. Vores medarbejdere skal følge med i en kontekst, der ændrer sig hurtigt.

Flygtninge flygter ikke længere kun på grund af krig, men også fordi deres livsgrundlag forsvinder med klimaforandringernes indtog. Ledere i civilsamfundet skal være omstillingsparate og visionære. De skal være med til at sikre, at den enkelte medarbejder får en følelse af succes, også når arbejdet er allermest svært og krævende.

Det kræver selvfølgelig viden og fokus at være en god leder, og derfor skal vi bruge både tid og penge på uddannelse.