

Att göra som man vill i Svenska kyrkan – en arbetsmiljöfråga och dess konsekvenser,
Svensk kyrkotidning, december 2010

När författaren och retorikern Göran Hägg denna höst kom med boken Gud i Sverige (Norstedts förlag), presenterar han Svenska kyrkan som ett slags älskat hatobjekt. Det som han i nästan raljant ton slår ned på är Svenska kyrkans oförmåga att ta beslut och därefter hålla sig till dem, samt den stora känsligheten för vad omvärlden tycker, tror och vill ha kyrkan med sig i. Göran Hägg beskriver Svenska kyrkan som en resa från andligt envälde till utslätad jolmighet. Med ironi konstaterar han hur man där lyckats hålla striden om kvinnliga präster vid liv i över femtio år, genom att inte vilja stöta sig med någon. En bedrift som inget samfund i världen lyckats med, hävdar han.

Göran Häggs framställning är fylld av överdrifter. Och en del av det han kritiserar gör mig tvärtom stolt. Jag har glad att vara präst i en kyrka som har ett lyhört öra för tankar i samhället, vetenskaplig forskning och kulturell utveckling. Att Svenska kyrkan vågar arbeta med tro, tvivel och vetande är något som är värdefullt. Må det än kallas jolmigt. Biskop Martin Lind har lyft fram denna tanke med ett viktigt citat av Dietrich Bonhoeffer: För och med Gud lever vi utan Gud. Bonhoeffer kallade detta för "dennasidigheten". Svenska kyrkan vågar vara en dialogpartner med sin omvärld.

Men på en punkt måste jag ge Göran Hägg rätt; Det märkliga sätt som Svenska kyrkan skött frågan om prästämbetet öppet för både kvinnor och män. I Linköpings stift pågår nu en utredning kring tre prästers (mäns) beteende och uppträdande mot sina kvinnliga kollegor. 52 år efter beslutet är frågan inte alldeles över. Bland studenter från Pastoralinstituten kommer det signaler att det fortfarande vigs män till ämbetet att utöva uppdraget som präst, vilka inte accepterar samma rätt för kvinnor. Det har varit och är kränkande för såväl kvinnor och män som är lojala mot kyrkans beslut. Men det har också varit oerhört kostsamt för Svenska kyrkan som arbetsplats och arbetsmiljö. En aspekt som hittills inte uppmärksammats i tillräcklig utsträckning.

År 1958 togs ett stort och viktigt beslut. Men samtidigt betonades det att var och en hade rätt att inta vilken ståndpunkt man själv ville ha. Var och en fick göra som man själv ville med detta beslut. En inofficiell och obekräftad hållning som varit betraktad som en allmän sanning in i vår egen samtid. Samtidigt växte kyrkan som arbetsplats. På

60-talet började man bygga distriktskyrkor och arbetslagen mångdubblades. En expansiv process som fortgått till millennieskiftet för att nu långsamt börja avta. I denna arbetsmiljö, som vuxit explosionsartat, har präster alltså tillåtits göra och förhålla sig som man själv vill till 1900-talets viktigaste kyrkobeslut.

Jag menar att det är denna hållning, som under samma tid underminerat kyrklig auktoritet och arbetsledarskap och skapat ofantligt många och smärtsamma arbetskonflikter i enskilda församlingar. Efter att under många år arbetat med arbetsmiljön i Svenska kyrkan tvekar jag inte om sambandet mellan toleransen mot motståndare till beslutet 1958 och en arbetsmiljö som i många församlingar blir kaotiskt. I en kyrklig organisation där präster tillåts göra som de vill med en väsentlig fråga, börjar naturligtvis alla anställda göra som de vill med alla tänkbara frågeställningar och arbetsmoment: musikern som vägrar spela viss musik vid begravning, pedagogen som vägrar gå på personalmöten för att man känner sig kränkt, diakonen som struntar i överenskomna policyfrågor, vaktmästaren som kommer och går som han vill, komministern som ingen vet vad han håller hus eftersom det i hans kalender ständigt står det diffusa ordet: hembesök, kanslisten som baktalar kyrkoherden inför alla besökande, kyrkorådsledamoten som på arbetsplatsen uppträder som arbetsledare.

Plötsligt gör alla som man vill. Det kaotiskt, men högst förståligt. Med det halvhjärtade beslutsamhet beslutet om kvinnor och män som präster togs 1958 har detta blivit en ofrånkomlig och naturlig följd.

Svenska kyrkan har därmed fått betala ett oerhört och näst intill oförståligt högt pris för den stora "tolerans" med vilket man genomförde beslutet 1958. Inte bara det att kvinnor och män lojala mot beslutet har kränkts av de som motsatt sig beslutet, utan även genom att arbetsmiljön för alla blivit kaotisk och godtycklig. Eftersom präster som är motståndare till beslutet fått göra och tycka som de vill om kvinnor som prästkollegor och därmed välja och vraka vilka gudstjänster och sammanhang man kan tänkas uppträda i, har man lagt grund för en arbetsmiljö där alla gör som de vill med stort och smått. Jag är övertygad att det också är därför det blivit så oerhört svårt för kyrkoherdar och kontraktsprostar att utöva sitt arbetsledarskap i de vardagliga sammanhangen. Signalen från kyrkans ledning har varit tvetydiga och ambivalenta och därmed berövat kyrkoherdar deras auktoritet

Denna omständighet är ofta förbisedd. När man från stiftsledning och kyrkans högsta ledning tar sig an kvardröjande problem bör dessa faktorer vägas in. Det är också viktigt att vi gemensamt ställer oss frågan vad det innebär när nya beslut tas, där var och en fortfarande ges en frihet att göra som man vill; exempelvis med beslutet om samkönade äktenskap. Tolerans och dialog med samhälle är viktigt. Men när stora beslut tas som återspeglar kristen tro som vi förstår den och som värnar människors lika värde, jämställdhet och rätt att leva sina liv, då måste det vara ordning på torpet. Jag vet inte om det egentligen funnits någon "samvetsklausul". Men vi har uppträtt som om det funnits och fortfarande finns en sådan. Att förhålla med en sådan ambivalens kring stora beslut är en omöjlighet på en så stor arbetsplats som Svenska kyrkan. Bristen på respekt för egna beslut leder till brister i arbetsmiljö. Det återspeglar också en brist på tillerkännande av eget ansvar hos dem som inte delar besluten. Man kan faktiskt välja att inte tillhöra en kyrka som man enbart uttrycker förakt för.

Jakob Carlander