

Konsten att välja en biskop, Östgöta Correspondenten, 22 april 2010

Rekrytering av ny biskop och stiftschef är en omständlig procedur där kandidaten inte söker en tjänst utan istället nomineras. Det innebär att tillsättningen av ny biskop mer liknar en valrörelse än en modern chefsrekrytering. Den lista av nominerade kandidater som stiftstyrelsens samrådsgrupp nu tillkännagivit pekar på de svagheter detta ålderdomliga tillsättningsförfarande medför. Listan är ojämn och svajig. Vi vet inte vad som förbryllar oss mest; varför vissa namn finns där eller varför andra lyser med sin frånvaro. Det är bara närvaron av domprost Peter Lundborg bland de nominerade som känns logisk och riktig.

Att tillsätta biskop genom ett system där kandidaten först ska invänta att bli tillfrågad, försvårar möjligheten att finna en bra stiftschef. Det leder till att goda namn helt enkelt avstår från att stå till förfogande. Att ansöka eller anmäla sitt intresse för en tjänst är en sak. Att först behöva koketteras av presumtiva väljare är en annan och har säkert avskräckt många lämpliga kandidater. På motsvarande sätt lockar det kandidater att ställa upp där det egna omdömet sviktar till förmån för fåfängan. Vem av oss har inte obetänksamt tackat ja till styrelseuppdrag i föreningar och skola, bara för att det var smickrande att bli tillfrågad?

Nuvarande tillsättningsförfarande lockar också väljande präster, diakoner och förtroendevalda att söka bland de kandidater som liknar en själv. Politisk tillhörighet, ålder, kön, teologisk och ideologisk inriktning blir faktorer som avgör vem man vill lyfta fram som kandidat i såväl officiella som spontana nomineringsgrupper; "Jag vill att biskopen ska vara socialdemokrat som jag, högkyrklig som jag, 60-talist som jag, ha samma sociala tillhörighet som jag" osv. Att välja chef utifrån den som mest liknar mig själv är en förytligande och förödande strategi. Det innebär också att man ofta förbiser vikten av att ta referenser och skaffa sig ett sakligt underlag.

I samma tid som Linköpings stift väljer biskop har den relativt nyrekryterade biskopen i Växjö fått lämna sin tjänst efter att jagat in sina medarbetare på toaletten. Det visar att nuvarande rekryteringsmodell är allt annat än träffsäkert. Under rådande omständigheter är det därför önskvärt att finna en kandidat som redan är känd i vårt stift och möjlig att bedöma i sitt nuvarande arbete.

Vi behöver ett nytt och modernare sätt att tillsätta den biskop som ska leda och värna kyrkligt arbete bland utsatta människor, förkroppsliga en god humanistisk kristen tro

samt stödja, inspirera och samverka med förtroendevalda och kyrkans personal i en komplicerad arbetsmiljö. Vi gläder oss åt att vår domprost är ett av namnen i denna process, samtidigt som insikten hur skört och emotionellt instabilt ett biskopsval är inger oss betänkligheter.

Jakob Carlander

Präst, leg psykoterapeut

Lars Jagerfelt

Förtroendevald i Domkyrkoförsamlingen