

# Auktoritet i kristet ledarskap

– för en ny tid och en ny generation

*Mona Edsinger*

## **Innehållsförteckning:**

**Inledning och bakgrund**  
**Definition av auktoritet**  
**Jämförelsemodellen – Webers tre auktoritetstyper**  
**Auktoritet i kristen kontext**  
**Traditionell auktoritet**  
**Legalt-rationell auktoritet**  
**Karismatisk auktoritet**  
**Vad är specifikt för den unga generationen?**  
**Avslutande reflektioner**  
**Litteratur**

## Inledning och bakgrund

Vi lever i en tid som präglas av ständig förändring. Detta gäller inom de flesta av livets områden. Ofta talas det om att vi lever i en postmodern tid där den stora, gemensamma Berättelsen och utgångspunkten som präglat det moderna samhället fått ge vika för många olika och fragmentariska berättelser.

Den första generation som på allvar vuxit upp i det postmoderna samhället brukar kallas för *Generation X*. Om denna min egen generation har mycket sagts och skrivits. Nu börjar det även komma material om den så kallade *Generation Y*, de som är födda en bit in på 80-talet. Dessa dagens tonåringar har det mesta gemensamt med sina föregångare, men präglas om möjligt ännu starkare av det IT- och mediasamhälle de växer upp i.

Ibland när den unga generationen och våra speciella livsvillkor beskrivs får jag en känsla av att många ser oss och vår värld som en parentes i historien. Det blir som att någon underliggande tanke är: ”Om ungefär 20 år, när denna generation kommer upp i medelåldern, kommer allt att bli som vanligt igen. De kommer att bli som deras föräldrar är i dag. Just nu är de unga, men det kommer oundvikligen förändringar i deras tankemönster och världsuppfattning”.

Jag tror att man gör ett grundläggande misstag genom att tänka så här. Visserligen sker alltid en förändring när ungdomar blir äldre och alltmer behöver ta ansvar i samhälle och familj. Däremot kommer de värderingar och tankesätt som präglar den postmoderna generationen att fortsätta att göra det även när den inte längre är ung.

Ett område där den unga generationen på ett tydligt sätt tänker och fungerar annorlunda än de tidigare är inom området ledarskap och auktoritet. Man kan tala om en auktoritetskris som är sprungen ur olika sociala och kulturella förändringar vilka har pågått under en längre tid. Jag lever i en generation och tid där gamla tiders auktoriteter inte längre har ett självklart inflytande över människors enskilda liv. Dessa förändringar påverkar alla människor, och naturligtvis även oss inom kyrkan. Vi kan inte förhålla oss likgiltiga till samhällets och kulturens förändringar. Utmaningen är hela tiden att kunna gestalta och kommunicera det tidlösa budskapet in i den specifika kulturen. Innehållet ska bevaras, men formen måste till en viss gräns vara mycket anpassningsbar.

I dag kan vi tala om något sådant som ungdomskultur. Unga människor lever på många sätt i en egen kulturgrupp. En del i ungdomskulturen behöver utmanas av oss, men vi måste likväl kommunicera till dem på ett kulturellt relevant sätt. Detta gäller både till ungdomar i och utanför den kristna gemenskapen.

I denna artikel vill jag undersöka vad olika typer av auktoritet innebär. Från början hade jag en ganska allmän inriktning och frågeställning, men ju mer jag jobbat med frågan har jag insett att mitt egentliga intresse rör hur auktoritet i kristet ledarskap kan och bör ta sig i uttryck för den unga generationen. Mitt mål och syfte är därför att försöka finna en hållbar auktoritetssyn som dels är bibelbaserad, dels kan komma till uttryck på ett välfungerande sätt i vår tid – och då särskilt med den unga generationen i åtanke.

Oavsett kultur eller tid är ledarskap något som alltid kommer att och behöver finnas. Enligt mitt sätt att se handlar ledarskap om påverkan och inflytande, och är mer en funktion än en position. Ledarens uppgift är att sporra människor till överlåtelse åt den gemensamma sak som ligger till grund för gruppens arbete. Jag tror att många av ledarskapets yttringar är kulturellt betingade, och samma sak kan sägas om auktoritet knutet till ledarskap.

Jag har läst ganska olika typer av litteratur. Det har handlat om mer allmänna – men olika – ledarskapsböcker där det kristna perspektivet inte varit så framträdande, som de av Christian

Braw och Max DePree. Det har rört sig om några kristna ledarskapsböcker, som Robert Clinton och Peter Halldorf. Vidare har jag för frågor rörande de exegetiska och teologiska aspekterna haft hjälp av artiklar i *Kyrka - Ledarskap - Ämbete* och MAF:s dokument *Samtal pågår*. (MAF står för *Medarbetarförbundet* och är de EFS-anställdas fackförbund.) Endast en bok har uttryckligen haft auktoritet i kristet ledarskap som huvudtema, och det är Jackson Carrolls *As One With Authority*. Carroll är amerikansk metodistpastor och sociolog. Den drygt 10 år gamla boken har som syfte att ge perspektiv på auktoritet och dess utövning, särskilt till vigda eller ordinerade församlingsledare som av olika anledningar upplever frustration kring (sin) auktoritet.

Ett par böcker har varit speciellt inriktade på de inre motiven och integriteten hos en person i ledarskapsställning, och detta gäller särskilt Henri Nouwen och Gene Edwards böcker. Slutligen har jag ögnat mycket i olika typer av Generation X-böcker för att finna relevanta perspektiv för nutiden.

Artikeln skrevs ursprungligen som ett temaarbete där litteraturstudiet låg som en grund för mina reflektioner och mitt skrivande, varför jag inte direkt hänvisar till källor via noter.

## Definition av auktoritet

Ordet *auktoritet* kommer från det latinska *auctoritas*, som kan översättas med makt, myndighet eller inflytande. Det handlar om en social relation där en eller flera personer har inflytande över andra, och där inflytandet uppfattas som legitimt och rättmätigt av de senare. Auktoritet kan också utövas av till exempel skrifter och traditioner.

Auktoritet kan sägas vara detsamma som legitim makt. Att handla med auktoritet är alltså att utöva makt legitimt. Undantag finns givetvis. För att ta ett konkret exempel kan vi tänka på en tonåring som har någon stor artist som idol. Ofta påverkas den personen väldigt starkt av artistens sätt och budskap, och på ett sätt är det legitim makt. Ändå sker påverkan omedvetet eftersom tonåringen aldrig riktigt gett sin aktiva tillåtelse till artisten att utöva inflytande, och antagligen inte heller reflekterat över det. Även grupptruck brukar finnas med i bilden.

En viktig skiljelinje är också den som finns mellan *auktoritet* och *auktoritär*. Dessa två sammanblandas alltför ofta, men ska hållas isär. Auktoritärt ledarskap innebär att en ledare i stort sett har absolut makt över alla som står under hans inflytande, vare sig de vill det eller inte. Diktatur är väl det tydligaste exemplet på ett auktoritärt styrelsesätt. Auktoritet är däremot alltid relationell till sin karaktär, något som inte krävs för ett auktoritärt ledarskap. För att din makt eller påverkan ska vara legitim behöver människor erkänna den som det, och därför är auktoritet aldrig något som en individ kan ha i sig själv. Den kan bara finnas i relation till en person eller grupp som erkänner och bekräftar en persons legitima rätt att utöva auktoritet.

En auktoritär personlighet är ofta ute efter makt och efter att manipulera andra. Men det är studiet av hur god auktoritet utövas, och inte studiet av maktmänniskan, som här står i fokus. Självklart är makten en stor frestelse, som den alltid har varit, även för den ledare som endast vill påverka på ett positivt sätt.

## Jämförelsemodellen – Webers tre auktoritetstyper

Jag kommer i mitt studium att utgå från den tyske sociologen Max Webers klassiska typologi av auktoritet. Hans benämningar av de tre typerna är: *traditionell*, *legalt-rationell* och *karismatisk auktoritet*. (Karismatisk står i detta fall för de personliga egenskaperna och utstrålningen hos en ledare.) Dessa tre är ju aldrig helt renodlade i praktiken, men här belyses de var för sig för att få en lättåtkomlig uppdelning och jämförelsemodell. Under varje auktoritetstyp behandlar jag olika aspekter, och dessa är indelade i underrubrikerna a–d:

- a) Definition, beskrivning och exempel
- b) Exegetiskt och teologiskt perspektiv
- c) Resonemang kring typens svagheter och styrkor
- d) Övrigt av intresse

Eftersom jag är intresserad av auktoritet i kristet ledarskap rör sig exemplen och resonemangen främst kring detta. När det gäller det exegetiska, moment b), har jag valt att begränsa mig avsevärt. Långa arbeten skulle kunna skrivas om bara en biblisk persons auktoritet, men vi håller oss till målet att söka finna hållbara auktoritetsmodeller för församlingen och kristet ledarskap inför framtiden och för dagens unga. Bibeln har en given roll i detta, men det bibliska materialet får tjäna mer som en slags grund eller språngbräda och som en av flera faktorer att ta hänsyn till och hämta information från i en mångfacetterad frågeställning.

## Auktoritet i kristen kontext

Innan jag går in på Webers tre typer vill jag resonera litet om auktoritet och dess innebörd i en kristen kontext. Finns det något specifikt kristet perspektiv på auktoritet och auktoritetsutövning? Redan tidigare har jag ju nämnt något om vikten att ha den gemensamma saken för ögonen – att ledarskap i mångt och mycket handlar om att göra visionen klar och sporra andra till ökad överlåtelse. Både Carroll och Braw talar om att den auktoritet som utövas av en person i grunden kommer från en bakomliggande källa som utgör gruppens centrala värderingar och mål. I kristen kontext blir det naturligt att se grunden som Gud själv och det uppdrag han genom Bibeln gett till församlingen.

Carroll vill tala om auktoritet i kristet ledarskap som ”tolkningen av makt”. Det är inte ledarens makt eller auktoritet som står i centrum, utan Guds makt som ledaren i sin tur får tolka.

Clinton resonerar mycket kring att kristna ledare inte äger sitt inflytande eller sin auktoritet, utan utövar den som Guds delegerade ambassadörer. Det är också inför Gud man står till svars. Han betonar också att andlig auktoritet i kristet ledarskap aldrig ska vara något att sträva efter som ett mål i sig självt, utan ska komma som en biprodukt när personen fördjupas i sitt liv med Herren, i sin tjänst och får mer erfarenhet. Auktoritet är inget man kan äga, utan bara få sig anförtrödd från Gud och människor. Andlig auktoritet är heller inte till för att utövas för ledaren eget bästa, utan för människors bästa. Syftet ska alltid vara att bemyndiga människor, inte knyta dem till sig i ett felaktigt beroende.

En kristen ledares huvudfokus ska vara att tjäna. Om Jesus står det att han undervisade med auktoritet – och samtidigt är han det bästa exemplet på tjänande ledarskap. Denna kombination är den bästa för alla. Det finns ett talesätt som säger att man måste älska dem man är satt att leda.

Hur mycket mer bör inte det gälla i tal om kristet ledarskap och auktoritet! Det är kristuslikheten som visar att en ledare är värd att följas. ”Att följa Kristus och leda andra” är en salgs sammanfattning av kristet ledarskap och auktoritet.

Med detta som grund vänder vi oss nu till beskrivningen av olika auktoritetstyper, där Max Webers modeller får hjälpa oss.

## Traditionell auktoritet

### a) Definition, beskrivning och exempel

Traditionell auktoritet grundar sig på och legitimeras av tro på gamla traditioner och – som en följd av detta – av dem som utövar auktoritet under dessa. Ett tydligt exempel för detta är monarki, men även visst prästerskap är grundat på att människor i kyrkan hyser respekt för och erkänner den heliga traditionen som grund för att ämbetet ser ut och utövas som det gör.

Auktoriteten erkänns formellt, t ex genom en vigning där traditionen präglar uformning och innehåll. Sättet att tilldela auktoritet är institutionaliserat. I kyrkan fortsätter sedan att acceptera den traditionella auktoriteten genom att gå in under den och bejaka den just därför att denna praxis tillämpats länge och för att den står i kontinuitet med historien.

Denna typ av auktoritet förekommer i vissa delar av kyrkan, även om den inte är den mest vanliga i just våra sammanhang.

### b) Exegetiskt och teologiskt perspektiv

I det bibliska materialet är det svårt att hitta föreskrifter för hur heliga traditioner i fråga om ledarskap och auktoritet ska utformas i den kristna församlingen. Grunden är i stället att församlingen har ett uppdrag att sprida evangeliet och gestalta Kristus på jorden, och till detta behövs det människor som är villiga att arbeta. I Nya testamentet (NT) används ordet *diakonia*, tjänst, om det uppdrag som är givet hela Guds folk. Det handlar alltså inte om en avlönad anställning. Däremot fick vissa personer speciella uppdrag från Jesus och församlingen. Paulus använder till exempel *diakonia* om sitt eget uppdrag som apostel i tjänst för församlingarna.

När vi i våra svenska bibelöversättningar hittar ordet *präst* på ett fåtal ställen i NT, så handlar det om det grekiska ordet *hiereus* som är översatt. Detta är ett sakralt laddat ord. När den offerprästerliga funktionen nämns i NT är det endast i samband med Jesus själv och hans fullkomliga offer, samt när vi som kristna beskrivs som ett heligt prästerskap. Under nytestamentlig tid och i urkyrkan verkar man ha undvikit termer med sakral laddning vid benämning av olika tjänster i församlingen eftersom Jesus är det nya förbundets ende överstepräst. Det hänger även samman med att den judiska kulten med offerpräster i templet var levande fram till år 70.

Frågan om ämbetssyn är mångfacetterad. Det handlar dels om bibelsyn, men minst lika mycket om bibeltolkning och synen på traditionen. Grundfrågan blir om det finns en ledarskapsmodell i Bibeln som är gilig i alla tider och situationer. Även om man i olika kyrkor håller fast vid auktoritet utifrån traditionen ligger ändå Bibeln som grund för det som en gång kom att bli tradition.

I NT nämns inget angående ämbete. Detta ord betyder syssla och användes av reformatörerna för att jämställa förkunnaruppdraget med andra arbetsuppgifter. Genom kyrkans historia har en

ämbetssteologi vuxit fram där prästrollen blivit en slags sammansmältning av flera funktioner av de namn som finns på olika typer av församlingsledare i NT.

Det svenska ordet *präst* kommer av det grekiska ordet *presbytos*. Men detta ord översätts till *äldste* i den svenska bibelöversättningen. Presbyter var inte någon speciell kristen titel, utan äldste var en vanligt förekommande term för ledare inom olika grupper i den samtida (judiska) kulturen.

I kyrkor där traditionen har en stark roll är prästens främsta uppgift att förvalta sakramenten, och då särskilt att celebrera vid mässan. I NT är detta inte en fråga som behandlas, vilket borde stämma till viss eftertanke. Det är alltså inte Bibeln som ligger till grund för detta, utan traditionen. Tanken och läran kring ämbetet har utformats under påverkan av samhällsförhållanden, teologiska traditioner och behovet av uppstyning mot irrläror inom kyrkan.

Vissa delar av kyrkan, bland annat den katolska och ortodoxa, betonar starkt den apostoliska så kallade *vigningsuccessionen*. Det man särskilt lyfter fram är den historiska kontinuiteten alltifrån Jesu utsändning av apostlarna och sedan biskoparnas handpåläggning på dem som insätts i ämbetet. Karisman, undervisningen och ordningen från en ledare bevaras genom att institutionaliseras. Genom att auktoriteten och allt det andra finns inbakat i ämbetet, får man detta i vinningen genom att de som redan står i ämbetet insätter dig i det. Denna typ av auktoritet skyddar traditionens helighet. Prästen blir en slags institutionaliserad representant för det heliga mitt i världen. I denna syn finns även tanken att ämbetet är en självständig, gudomlig instiftelse och finns före församlingen.

Birger Olsson tar i sin artikel *Ämbete och tjänster i Nya Testamentet* bestämt avstånd från att det skulle finnas någon succesiv handpålägnings- eller vigningskedja som härstammar från Jesus. Han menar att detta historiskt sett inte kan beläggas, och att det lilla material vi har kring detta talar mot en sådan uppfattning. Han tar även upp några frågeställningar som behandlar problematiken med att vilja kopiera den tidiga kyrkans ledarstruktur, och några av dessa vill jag här kortfattat återge. De ger möjlighet att konstruktivt tänka kring ledarskapets utformning idag.

- Det som utmärker NTs material om ämbete och tjänster är den pågående processen. Tjänsternas utformning bestäms av både teologiska och sociala mönster.

Är denna process så ledd av Anden att resultatet från urkyrkan är riktningsgivande för alla tider? Eller behöver processen vi möter i NT upprepas i varje tid för att församlingen ska få de tjänster den behöver?

- Mångfalden av tjänster är något som utmärker materialet i NT. Denna mångfald bör komma fram även i dag. Hur kan vi underlätta för det? Vi ser även ett pluralt ledarskap i NT som svarar mot mångfalden. Hur kan ett pluralt ämbete utformas så att det passar de lokala förhållandena?

- I NT finner vi ingen ouplöslig motsättning mellan institution och ämbete å ena sidan samt karisma och personlig kallelse å den andra. Svårigheten är att finna den rätta balansen. Hur gör vi det? I dagens läge tenderar det institutionella draget att vara alltför framträdande.

### **c) Resonemang kring typens svagheter och styrkor**

Jag ser inte så många fördelar med en renodlad traditionell auktoritetsmodell. För oss människor är den naturligtvis bekväm, eftersom vi gärna vänjer oss vid traditioner. Men tillämpat i en rörelse som kyrkan är jag mer tveksam. Visserligen skapades och bevaras traditionen mycket för att också bevara innehållet. Men risken att formen får första prioritet och att innehållet kommer i andra hand är överhängande. Traditioner ifrågasätts inte och omprövas sällan. Om man inte tror på det heliga i en tradition får man ingen anledning att låta den ha auktoritet över ens liv, annat än om det är en praktisk lösning och alternativen är få. (Observera att jag nu talar om en renodlad traditionell auktoritet.) Gamla traditioner och de positioner som finns inom dem är inte heller detsamma som andligt ledarskap. Man kan naturligtvis fylla dem med detta, men det finns ingen automatik.

Därmed inte sagt att alla traditioner är av ondo! I mänskliga miljöer går det inte att komma ifrån traditionens roll. Kristna sammanhang där man tydligt håller fast vid traditionen och auktoriteten utifrån den, som ett sätt att vara trogen Kristus och evangeliet, har ju ofta ett vidare mål än att bara hålla sig till traditionen.

### **d) Övrigt av intresse**

Här passar det med en liten reflektion kring hierarkisk auktoritet. Det är inte fallet att en av Webers modeller skulle innebära mer hierarkisk auktoritet som en helt naturlig följd, och att en annan i sin tur står för en mer ”jämlig” auktoritetsmodell. Hur auktoritetsordning i specifikt kristet ledarskap är ordnat är inte avhängigt vilken av de tre typerna man går efter, utan mer vilken tolkningsram man har och hur det fungerar i praktiken. Dock förknippas traditionell auktoritet ofta med ett hierarkisk mönster. Detta faller sig naturligt, eftersom gamla traditioner ofta är hierarkiskt uppbyggda.

## **Legalt-rationell auktoritet**

### **a) Definition, beskrivning och exempel**

Auktoritet som vilar på legalt-rationell grund bygger på människors förtroende för att ett system eller institution fungerar som de ska, och – som en följd av detta – att de ledare som uppstår i systemet förtjänar att efterföljas. Det handlar om att det helt enkelt är sunt att ha ordningar att följa och hålla sig till.

Denna typ av auktoritet är mycket vanlig i industrisamhällen, där vi har olika nätverk av lagar och förordningar omkring oss som vi sätter vår tilltro till. Den är även i särklass den vanligaste inom olika institutioner. Olika byråkratiers hierarkier är ett enkelt exempel. Ett annat är chefskap, eftersom ”chef” är en institutionell term.

### **b) Exegetiskt och teologiskt perspektiv**

I de nytestamentliga breven kan vi tydligt se att de första församlingarna inte var utan organisation, även om ordningarna och benämningen av ledare varierade. I den unga kyrkan kan man se en institutionaliseringsprocess, en utveckling mot fastare och mer reglerade former.

I det föregående avsnittet sades under denna rubrik mycket kring ämbets-teologin, och då inte bara den traditionellt legitimerade. Inom den lutherska teologin betonas vikten av speciellt avskilda tjänster inom församlingen som något funktionellt. Man talar om ämbetet som något

som är sprunget ur det allmänna prästadömet, och inte främst genom Kristi instiftelse. Det är församlingen som delegerar en viss myndighet och vissa uppgifter till bestämda personer, som officiellt får vara evangeliets bärare och på något sätt avskiljs. Inom den lutherska kyrkan ser man vigningen eller ordinationen som en god ordning och framför allt som en bönehandling. Alla kristna står i Kristi tjänst, men det behövs speciella funktioner för kyrkans kontinuitet.

De reformatoriska kyrkorna betonar *lärosuccessionen* som den kontinuitet som finns till urkyrkan och apostlarna. Det är i budskapet och innehållet som den viktiga kopplingen och kontinuiteten ligger, inte i en *vigningssuccession*. Som innehavare av en särskild tjänst i församlingen är det viktigt att du förkunnar Kristi och apostlarnas lära. Här kan även nämnas den lutherska betoningen att ”förkunnartjänstens auktoritet ligger i budskapets auktoritet”, alltså iden bibliska uppenbarelse som ytterst kommer från Gud. Detta alltså till skillnad från en traditionellt katolsk syn, där påven och biskoparna har auktoritet i lärofrågor eftersom de besitter ett läroämbete.

Calvin var på ett sätt mer ”bokstavstrogen” än Luther i sin syn på församlingsledare. Han menar utifrån NT att det är bestämt *hur* Ordet förkunnas, inte bara *att* det förkunnas. Den bibliska ordningen enligt Calvin är att tjänsterna herde, lärare, äldste och diakoner med nödvändighet ska finnas. Vissa kyrkor och samfund följer denna typ av uppdelning idag. Andra nöjer sig med att hävda att det ska finnas en ordning, och denna tar sig ofta i uttryck att det finns någon anställd som är ordinerad från samfundet, och att det sedan finns någon slags styrelse eller liknande.

Vi bör även komma ihåg att den legalt-rationella auktoritetstypen inom kyrkan inte bara gäller präster eller pastorer. Även olika typer av (demokratiska) instanser som styrelse, kyrkoråd, äldstekår med mera, är tillsatta för att upprätthålla en god ordning som ledare i församlingen.

Om vi tar EFS som exempel, så innebär den specifika pastors- eller prästtjänsten en del funktioner som inte tillkommer alla kristna. Detta gäller främst tystnadsplikt vid själavård och förvaltandet av sakramenten, samt vigselrätt. Men detta är en mänsklig ordning. Den gudomliga ordningen innebär bara att dessa saker ska vara i funktion, inte exakt hur detta sker. Det finns alltså en organisatorisk och juridisk aspekt av tjänsten som inte ska förringas. Särskilt kring tystnadsplikt är detta viktigt eftersom kyrkan rent juridiskt och trovärdighetsmässigt behöver hålla på detta och låta det vara officiella funktioner. Den prästvigde har en annan juridisk fullmakt än lekmannen, men har till exempel i sin förkunnelse inte automatiskt någon ytterligare andlig auktoritet, sett ur detta perspektiv. Auktoriteten ligger i budskapet. (Om man har en mer högkyrklig syn så är ämbetet även ontologiskt, inte bara funktionellt: ämbetet är inte bara en praktisk struktur utan har ett egenvärde.)

I den tidiga kyrkohistorien var behovet av ett uttalat formellt och officiellt ledarskap stort, mycket på grund av hotet från villolärer. Förutom vikten av ämbetsbärare fastslogs också kanon, och trosbekännelser formulerades. Det behövdes former för att bevara det sanna och rätta innehållet så att kyrkan kunde bära vidare sitt budskap och uppdrag.

Mycket i den legalt-rationella auktoritetstypen ligger i linje med den lutherska synen på kyrkans ämbete och ledarskap. Framför allt det grundläggande: att upprätthålla en viss ordning inom kyrkan.

### **c) Resonemang kring typens svagheter och styrkor**

En stor fördel med legalt-rationell auktoritet är att den på förhand definierade strukturen alltid finns där och står fast, oavsett personliga svängningar. En institution med olika typer av officiella roller ger trygghet. För mycket av det löpande arbetet är detta särskilt praktiskt.



Den specifika rollen kan ge en trygghet som innebär att resultatet inte alltid är avhängigt en pastors personliga kvaliteter. Det kan vara en styrka att tjänsten inte behöver bli för subjektiv. Den prästerliga rollens symboliska funktion kan jämföras med till exempel läkarens. En människa som söker vård eller samtal får möta en representant för institutionen som är expert och har en respekterad roll. Detta är även modellens svaghet. Det kan lätt bli för institutionaliserat och opersonligt. Åter igen får vi påminna oss om att position inte nödvändigtvis sammanfaller med andligt ledarskap.

Det finns absolut ett hot från villolärer även i dag, vilket innebär att vi behöver en struktur som skyddar budskapets innehåll. Samtidigt har det i dagens svenska folkkyrka och i de ordinerades krets kommit in uppfattningar och ett förhållningssätt till Bibeln som ibland inte skiljer sig så mycket från synsätten utanför kyrkan. Här blir fokuset på innehållet desto viktigare, och hur prövningen av blivande ämbetsbärare går till.

#### **d) Övrigt av intresse**

Carroll tar upp två viktiga delasppekter av legalt-rationell auktoritet. Båda berör frågan om varför en församling ska ge auktoritet åt sina ordinerade ledare. Den första grunden för auktoritet kan benämnas som *expertisauktoritet* och den andra som *representationsauktoritet*.

##### *Expertisauktoritet*

Som församlingsmedlem ska jag kunna räkna med att pastorn eller prästen är professionell i sin yrkesutövning. Under studierna och genom erfarenhet ska han eller hon ha inhämtat kunskap och färdigheter som nu står i församlingens tjänst. Kunskap och färdighet i församlingsledarrollen är viktig. Det inger förtroende och även auktoritet.

Expertisen kan antingen vara officiell till sin karaktär, eller mer knuten till den personliga auktoriteten. Den officiella expertisauktoriteten grundar sig främst på en formellt kunskap i form av utbildning. Någon i praktiken visad kompetens är här inte lika intressant; genom att man har sin formella träning och sitt ämbete innehar man en slags institutionell auktoritet.

Den mer personliga expertisauktoriteten vinnns genom visad kompetens. Officiell skolning och position kan även ingå här, men om kompetensen inte visas i verkligheten är inget vunnet. Här kan vi lyfta in Jesus och de skriftlärda som exempel för de två typerna av expertisauktoritet. De skriftlärda hade den officiella träningen och positionen, men i motsats till dem undervisar Jesus med auktoritet så att människor förundras (Matt 7:29). Självt hade Jesus inte mer träning än den alla israelitiska män på hans tid fick. Inte heller hade han någon officiell position.

##### *Representationsauktoritet*

Detta synsätt innebär att prästen har auktoritet i sin roll som representant för det heliga. Denna representation kan vara av olika karaktär i olika delar av kyrkan, men Carroll betonar att det inte bara är i katolska kyrkan detta förekommer. Även protestanter och evangelikaler kan i någon mån ha en sådan syn på prästen eller pastorn.

Också när det gäller denna form av auktoritet finns skillnader mellan å ena sidan institutionell, och å den andra mer knuten till personen.

Att vara en representant för Gud i kraft av sitt ämbete innebär en mer institutionell syn. Utifrån ett annat synsätt knyts ledarens representation av Gud mer till hans eller hennes personliga fromhet. Din officiella roll är inte lika avgörande, men din omvändelse, din kallelse och ditt eget liv med Herren i hans vilja spelar stor roll. Genom detta får du auktoritet att representera den helige Guden.

# Karismatisk auktoritet

## a) Definition, beskrivning och exempel

Denna typ av auktoritet legitimeras av den hängivenhet efterföljarna känner inför en ledare, som är avhängig ledarens personliga egenskaper och karaktär. Karisman är det som ger en person utstrålning. Viktigt att komma ihåg är dock att man kan vara karismatiskt på olika sätt.

Även de personliga egenskaperna kan vara skiftande. Det kan lika gärna handla om en hängiven, vild och engagerad talare som om en lågmäld men tydlig människa som drar många andra till sig. En karismatisk ledare kan ha en föredömlig karaktär som manar till efterföljelse. Ofta har karismatiska ledare visioner och människor dras med i processen mot förverkligandet av dessa. Karismatiska ledare kan uppstå litet varstans. Auktoriteten erkänns här informellt, om vi tänker oss att ledaren med karismatisk auktoritet inte har någon officiell ställning. Johannes Döparen och Moder Teresa är två exempel på människor med stark karismatisk auktoritet.

Även om den rationellt-juridiska auktoritetstypen är vanlig och därtill praktisk och bekväm så kommer den karismatiska alltid att till sin natur vara mer tilldragande och spännande. Den berör människor på ett annat sätt. Många teoretiker på ledarskaps- och auktoritetsområdet förordar därför den karismatiska typen av auktoritet framför de två andra.

## b) Exegetiskt och teologiskt perspektiv

Det bästa bibliska exemplet på karismatisk auktoritet är Jesus själv. Han hade ingen officiell ställning. Hans auktoritet erkändes inofficiellt genom att de lärjungar han kallade och andra människor valde att lyssna till honom och – till följd av det – även följa honom. Som tidigare nämnts står det i evangelierna att Jesus undervisade med auktoritet, till skillnad från de skriftlärdade. Dessa män hade verkligen en officiell auktoritetsställning i det judiska samhället, men till skillnad från dem så var Jesus en intressant personlighet med integritet och trovärdighet som engagerade människor i kraft av sin person.

Urkyrkans ledarsyn var karismatisk på flera sätt. Om vi bortser från Andens liv och gåvor, så präglades församlingarna av starka ledarpersonligheter. De i ledarställning talade om sig själva som personligt kallade av Mästaren till att på ett speciellt sätt bära ut evangeliet. Paulus auktoritet gentemot församlingarna var i huvudsak av karismatisk art, även om han särskilt i lärofrågor hänvisade till sin roll som apostel.

Genom kyrkohistorien har det dykt upp många olika karismatiska ledare, både inom de gängse strukturerna och utanför dem. Den karismatiska betoningen på pastorer inom bl a pingst- och trosrörelsen har i realiteten skapat ett slags ämbete. Pastorerna i dessa rörelser intar en mycket central roll, och det finns oftast en stor förväntan på dem.

## c) Resonemang kring typens svagheter och styrkor

Karismatisk betingad auktoritet är dynamisk, eftersom den är knuten till en person. Detta ser jag nästan uteslutande som positivt. Ledarens personliga kvalitet är helt avgörande för hans eller hennes ledarskap. När det ovan nämnades om expertis- och representationauktoritet knuten till personliga egenskaper rörde det sig nästan mer om den karismatiska auktoriteten än den legalt-rationella. Kunskapen och fromheten var knuten till personen, och legitimerades inte utifrån institutionella positioner.

I en kristen tolkning av karismatisk auktoritet blir det viktiga att den skyddar mot ett ledarskap eller prästerskap som fungerar oberoende av personlig äkthet, spiritualitet, engagemang och kunskap. En karismatisk ledare är sig själv. Naturligtvis finns det risk för missbruk, vilket det

alltid gör när man får människor med sig. Det viktiga blir att se till motiven som driver en ledare. Vad är det för värderingar som ligger till grund för visionerna? Om dessa är goda och ledaren hela tiden prövar sig själv i förhållande till dem och sina egna motiv, samt står till svars för sin auktoritetsutövning inför andra människor i sin närhet, ska denna typ inte behöva innebära mer missbruk än de två tidigare.

Personcentreringen finns oundvikligen där på gott och ont. Men en karismatisk ledare ska inte först och främst använda sin utstrålning och sina egenskaper för att knyta människor till sig. Han eller hon ska använda sig av sin personlighet för att skapa engagemang för den gemensamma saken, för målet och visionen. Engagemanget och glädjen ska smitta av sig till dem runtomkring honom eller henne. Personligheten blir en tillgång i denna process, men inte ett mål i sig. För en kristen ledare är de alltid Jesus som är målet.

Församlingen måste ta vara på de personer som har en naturlig och andlig given ledarskapsförmåga genom att erkänna dessa personer och deras gåvor. De gåvor Gud har gett församlingen genom olika personer finns inte där för att ligga i träda. Men dessa personer står inte alltid i institutionellt ledarskap. Detta ses av vissa som något problematiskt, men jag väljer att se det som en styrka. Tänk att olika kapaciteter kan ”dyka upp” utanför våra givna ramar! Karismatiska ledare är livstecken. De låter sig inte organiseras fram. Dessa personer behöver uppmuntran och bör på olika sätt fostras in i ledaruppgifter. *Gåvobaserad auktoritet* tror jag på samma gång både är något bibliskt samt kulturellt relevant. Då gäller det att finna plattformar och uppgifter för dessa personer.

Även personer som står i en ledarposition kan behöva komma ut mer i en ledarfunktion. Jag har tidigare nämnt att begreppet ”chef” är en positionsterm. När en människa har tilldelats en sådan position måste hon även bli ledare. Ledarskapet handlar om den påverkan chefen kan utöva på dem han eller hon har runtomkring sig. Han eller hon måste aktivt skapa förtroende bland medarbetarna. Det räcker inte bara med att ha en roll. Här måste positionen fyllas med innehåll, och här får det karismatiska och personcentrerade sin givna roll.

#### **d) Övrigt av intresse**

De flesta författare är överens om att vikten av personlig auktoritet har ökat och kommer att fortsätta göra så. Vi lever visserligen i en individualistisk tidsålder, men trots, eller på grund av, detta är relationsperspektivet mer aktuellt än någonsin. Man vill ha tilltro till människor av kött och blod, inte främst till institutioner.

##### *Erfarenhetsbaserad auktoritet*

Ett perspektiv på auktoritet som på många sätt hör ihop med den personliga expertis-auktoriteten, där visad kompetens gör att man tilldelas auktoritet och vinner förtroende, är *erfarenhetsbaserad auktoritet*. Denna hör på ett sätt samman med den karismatiska auktoriteten. Erfarenhet är sammankopplad med personligheten. Hur mycket mer låter vi inte en person påverka oss som har personlig erfarenhet av de saker hon nämner i till exempel en predikan eller ett tal! Det är slående hur mycket egen erfarenhet betyder.

Det är inte ens alltid så att personen behöver berätta om sin erfarenhet. Det som talar ännu starkare och ger mer auktoritet är när en människa så totalt lever i något att hennes liv talar av sig självt. Människor som har prövat olika metoder och olika sätt att jobba kan för det mesta uttala sig med större tyngd än de som tänkt sig fram till samma resultat. Människor lyssnar instinktivt mer uppmärksamt till någon som i praktisk handling har visat vad han eller hon kan.

### *Inre auktoritet*

Ett annat område som har stor betydelse, särskilt när vi som kristna talar om auktoritet, är *den inre auktoriteten*. Jag placerar den under den karismatiska, även om man inte ska sätta likhetstecken mellan dessa båda. Lika litet som position behöver innebära andligt ledarskap, lika litet är personlig magnetism detsamma som inre eller andlig auktoritet.

Inre auktoritet är en förutsättning för god yttre auktoritet. När förtroende skapas mellan människor och mellan en ledare och en grupp, märks det snart om ledaren har en inre auktoritet. Då kan gruppen i sin tur ge yttre auktoritet åt ledaren, vilket är en del i förtroendeprocessen.

Som kristen ledare är ditt inre liv med Herren det som avgör ditt yttre liv. Hur du låter dig påverkas av Jesus är grundförutsättningen för hur du kan få påverka andra. Inre auktoritet handlar om förtrolighet med Gud. Känner du den som du representerar? Det handlar inte främst om teknik, utan om relation. Man märker på en person om hon har tacksamhet för det hon säger. Särskilt viktigt är det att vara äkta inför ungdomar. De genomskådar alla försök till uppblåsthet. Om man står i något slags ledarskap är det viktigt att påminna sig om att tjänsten kommer utifrån den man är, ens personlighet. Därför är vården av det inre livet så viktigt.

Det mest grundläggande och avgörande för inre auktoritet är *karaktär*, och själva hjärtat i karaktären är *integritet*. Karaktär är helt nödvändigt om en människa vill påverka andra för Guds syften, som ju kristet ledarskap handlar om. Det är framför allt ditt liv som gör att människor får förtroende för dig. Inte dina kunskaper, din titel eller position. Det är främst våra liv som ger auktoritet inför andra när vi vill tjäna Gud, inte våra ord. Det viktigaste är att lita, lyssna på och lyda Jesus. Vi får lita på att den inre auktoriteten kommer som en biprodukt när vi söker Guds rike.

Den inre auktoriteten växer i takt med att Gud får forma oss och göra det han vill i våra liv. Innan Gud vill göra någonting *genom oss* vill han göra något *i oss*.

Peter Halldorf har sagt att en ledares auktoritet är vad hans eller hennes böneliv är. Bönen handlar inte om ett prestationstänkande, utan i stället om att öppna sin inre dörr för Herren och låta honom verka. På detta sätt kan man tala om att auktoriteten växer i takt med vårt böneliv.

Andliga ledare måste också vara vara förtroliga med och förankrade i Ordet om man utåt ska kunna vara förkunnare av det.

## **Vad är specifikt för den unga generationen?**

Innan jag summerar och jämför de olika auktoritetstyperna och deras relevans och funktion i dag, vill jag säga något om det karaktäristiska med den unga generationens syn på ledarskap.

Jimmy Long presenterar en lista med ledarskapsstilar där han jämför moderna människors uppfattning, präglade av upplysningstiden, med postmoderna människors:

### *Moderna kriterier för auktoritet*

knuten till position  
perfekt  
övervakande  
resultatinriktad  
individuell  
diktatorisk  
uppåtsträvande  
kontrollerande

### *Postmoderna kriterier för auktoritet*

förtjänad  
sårad helare / hjälpare  
verkar genom mentorskap  
processorienterad  
fungerar i team  
skapar delaktighet  
inspirerande  
utrustande

På ett enkelt sätt sammanfattar den högra listan mycket av det som präglar min generations tänkande. I dag måste ledare i mycket högre grad vinna och göra sig förtjänta av respekt och förtroende. Long betonar också det välkända faktumet att postmoderna människor inte är lika mottagliga för en ledarskapsstruktur som är auktoritär.

Något som gäller inom alla områden är att ungdomar söker efter äkthet. Detta gäller definitivt också inom ledarskap och auktoritet. En ledare som är äkta och sårbar vinner gehör. Perfektion är inte det viktigaste. Istället kan det vara så att den väldigt duktige och kompetente ledaren upplevs som distanserad. Det går bra att kombinera kompetens med äkthet och sårbarhet, men det måste göras medvetet. Ledare måste visa att de är äkta människor, och detta sker bäst genom att man är öppen och visar sina svagheter. På så sätt växer förtroendet. Generation Xare vill ha ledare de kan identifiera sig med, inte bara slutna och perfekta människor de kan se upp till. Begreppet ”wounded healer”, sårad helare, myntades först av Henri Nouwen, men används i dag flitigt när det talas om kristet ledarskap i en ny tid.

Strävandet efter äkthet innebär också att ungdomar drar sig för att själva gå in i roller och uppdrag som inte känns rätt och äkta för dem. Detta är i grunden något positivt, men kan också ställa till med problem. Ett av de stora problemen är ungdomars ovilja att axla ledarskapets ansvar. Att inte sträva efter makt och position är ju på vissa sätt lovvärt. Men samtidigt gäller det att inte vara feg och smita undan ett ansvar bara för att det inte känns lätt. Just för att dagens unga generation inte längtar efter att gå in i ledarskap behöver de goda ledarförebilder. Dessa ska känna och älska dem som de har att göra med. Relationsaspekten blir väldigt viktig.

Unga människor är misstänksamma mot institutioner, men vill gärna ha relationer. Kyrkan som institution är det inte så många som har förtroende för. Däremot är Jesus som person intressant, liksom människor man möter som är villiga att lyssna och dela med sig av sig själva. Man längtar efter något hållbart som på samma gång berör.

Teamledarskap attraherar mer än ensamvargsledaren. Att göra saker tillsammans med andra är lika viktig som saken i sig själv. Det är också viktigt att ledarna utrustar ungdomarna, att fokus ligger på att få dem i tjänst. Unga i dag vill gärna bidra med sina gåvor, och det är viktigt att fråga efter dessa så att de känner att de har något att ge.

Som ung ledare är det viktigt att få känna reellt ansvar inom det område man är satt att tjäna. Delegation från de ansvariga ledarna är viktigt. Man är inte intresserad av att vara assistent eller göra ett jobb åt pastorn, utan behöver själv bli visad förtroende så att man känner sig som expert på sitt område. Delegerad auktoritet är viktig.

Värt att lägga märke till är att det inte finns så mycket skrivet kring auktoritet för en ny tid och en ny generation. De klassiska auktoritetsböckerna är skrivna för en äldre generation och har ett perspektiv som inte alltid är gångbart för min, även om det fortfarande finns mycket nyttigt att hämta också där. Olika typer av Generation X-böcker tar ofta upp ledarskap och kommer med bra analyser och tips, men frågan kring auktoritet tas sällan upp explicit. På sin höjd i en liten reflektion kring att den nya generationen inte accepterar auktoriteter på samma sätt som sina föräldrar.

För mig stämmer detta till eftertanke. Är det så att vi inte riktigt orkar pröva våra strukturer från en tid till en annan? Kommer vi att få se mer publicerat material i denna fråga? Eller anser de flesta att detta med auktoritet i förhållande till unga inte innebär någon större skillnad jämfört med för 30 år sedan?

## Avslutande reflektioner

Efter att ha redovisat Webers auktoritetstyper och sett på några specifika drag hos den unga generationen är det nu dags att försöka summera något.

För mig är det självklart att det måste finnas en struktur kring kyrkans ledarskap. Detta var självklart också för den första kyrkan. Anarki är aldrig något gott. Goda former behövs för att bevara innehållet, och då som nu behöver det sanna budskapet definieras i förhållande till det falska. Men viktigt att komma ihåg är att ledarskap handlar om påverkan, och för att få påverka måste en person ha förtroende. Så hur blir människor påverkade i dag?

Det har redan sagts att den karismatiska auktoriteten är och kommer att bli allt viktigare. Detta hänger samman med att vi generellt rör oss från institutionell auktoritet till mer person- och relationscentrerad. Annorlunda uttryckt kan man säga att vi rör oss från betoning på yttre auktoritet till inre auktoritet. Om detta rör människor i vår tid och kultur generellt, så rör det ungdomar på ett ännu tydligare sätt. För oss kristna innebär det att karaktär och att verkligen känna Gud blir än viktigare för en persons auktoritet. Detta ska vi välkomna som helt och hållet positivt. Ledares personligheter blir än mer viktiga. De som står i någon officiell ställning behöver fylla denna med innehåll, och de som växer upp och visar prov på inre auktoritet och ledarskapskvaliteter behöver få utrymme.

Många bibelforskare är överens om att NT inte har någon enhetlig lära om ämbeten och tjänster som ska gälla för alla tider. Detta tolkar jag, och många med mig, som att Skriften ger oss mandat att forma ett relevant ledarskap för varje tid. Det sker genom att vara i dialog både med Bibeln, historien, samtiden och det vi kan tro oss veta om framtiden. Det viktiga blir att finna strukturer som bevarar innehållet och fungerar kommunikativt. I dag heter det: "the media is the message". Presentationssättet talar minst lika mycket som innehållet. Därför blir utmaningen att gestalta auktoritet på ett sätt som kommunicerar vad församlingen handlar om och vem Gud är.

Den största förändringen när det gäller auktoritet i dag och i framtiden jämfört med tidigare är kanske att auktoritet i mycket större utsträckning måste *ges* i stället för att *tas*. Förtroendet ges från dem som väljer att erkänna en viss persons auktoritet över deras liv. Men att man en gång fått detta förtroende innebär inte att det finns kvar på livstid. Nej, det handlar om att leva ett trovärdigt liv och inte ta auktoriteten för givet eller som en personlig egendom. Det handlar alltid om relation.

Carroll menar att auktoritetspotentialen nås när man i en officiell tjänst kombinerar ämbetsauktoriteten med den personliga auktoriteten. Då kan man som ordinerad ledare bäst utrusta och bygga upp Kristi kropp.

I dag måste expertisauktoritet ta sig i uttryck på ett annat sätt än den gjorde förr. Förr var prästen den mest välutbildade i byn, inte bara inom teologi. I dag är det inte längre så. Vi lever i ett informationssamhälle som kräver ett annat sorts ledarskap än det samhälle där några hjärnor tänkte och de andra arbetade.

En kristen ledare bör absolut kunna sitt område i dag. Det handlar både om kunskap och erfarenheter, om hjärta och hjärna. Men kompetensen får inte utgöra en skiljemur mellan de unga och ledaren. En kompetent ledare har ofta en tendens att bli något av en ensamvarg. Men unga vill ha gemenskap och delaktighet. Kompetensen bör därför syfta till att utrusta dem, inte att avskärma dem. Ledaren måste på ett konkret sätt vara en av folket.

Tonåringar är väldigt bra på "direktutvärdering". Om något inte är bra, t ex ett bibelstudium, så går de. De känner ingen förpliktelse att stanna kvar bara för att den som talar har en formell utbildning och är en ämbetsbärare. Utifrån detta drar jag paralleller till det Nouwen skriver om

sitt möte med förståndshandikappade i L'Archekommuniteten. Där upptäckte han att den formella auktoritet han hade som utbildad och präst, samt allt det han åstadkommit tidigare i livet, inte betydde något för människorna han nu var satt att leva tillsammans med. De var intresserade av om han verkligen var äkta, om han kunde förklara de saker han påstod i predikningar och annat. Hans personliga fromhet, karaktär och den kärlek han visade var det som gjorde att de tog honom till sig och lyssnade på honom. Ungdomar och förstånds-handikappade är kanske inte lika på alla områden, men här tycker jag mig se en slags direkthet som vanliga vuxna inte uttrycker på samma sätt.

Om en framtida ledare ska vara en slags medvandrare och sårad helare har vi en som gått före. Det bästa exemplet på en "wounded healer" var Jesus själv. Han tog med sina lärjungar in i livets alla omständigheter och försökte inte dölja sig bakom en fasad. Han var ett fantastiskt föredöme i livets alla omständigheter. Han var äkta och levde i relationer, samtidigt som han undervisade med auktoritet, eftersom han verkligen levde som han lärde och kände sin Fader. Han ägde en personlig karisma. Han hade en källa bakom sin auktoritet, och det märkte människor. Låt oss som kristna ledare lära känna Jesus och Bibeln bättre så att vi i vår tid och kultur får vara ett sant och sunt uttryck för den Gud som har all makt!

## Litteratur

- Braw, Christian, *Erfarenhetsbaserat ledarskap*, Borås: Norma 1990.
- Braw, Christian, *Bättre människa, bättre chef*, Borås: Norma 1992.
- Carroll, Jackson W, *As One With Authority*, Louisville: Westminster / John Knox Press 1991.
- Celek, Tim och Dieter Zander, *Inside the Soul of a New Generation*, Grand Rapids: Zondervan Publishing House 1996.
- Clinton, Robert J, *The Making of a Leader*, Colorado Springs: NavPress 1988.
- DePree, Max, *Leadership Jazz*, New York: Dell Publishing 1992.
- Edwards, Gene, *Tre kungar*, Kumla: HF's förlag 1996.
- Graham Ford, Kevin, *Jesus for a New Generation*, Downers Grove: InterVarsity Press 1995.
- Halldorf, Peter, *Ungt ledarskap*, Stockholm: InterSkrift 1987.
- Hickford, Andy, *Essential Youth*, Eastbourne: Kingsway Publications 1998.
- Kyrka – Ämbete – Ledarskap*, Örebro: Frikyrkliga studieförbundet 1995.
- Fahlgren, Sune, ”Orden och saken – en terminologisk orientering”, ss 10-14.
- Fahlgren, Sune, ”Utan visioner dör folket”, ss 74-77.
- Franck, Eskil, ”Allmänt prästadöme och ämbete – ett bibelteologiskt perspektiv”, ss 69-72.
- Nygren, Tomas, ”Evangeliska Fosterlandsstiftelsen (EFS)”, ss 56-60.
- Nygren, Tomas, ”Svenska kyrkans ämbetssyn”, ss 52-54.
- Stålhammar, Bert, ”Ledarskap för framtiden – vision och vägvisning”, ss 80-81.
- Long, Jimmy: *Generating Hope*, Downers Grove: InterVarsity Press 1997.
- Nouwen, Henri J M: *I Jesu namn*, Örebro: Libris 1994.
- Rabey, Steve: *In Search of Authentic Faith*, Colorado Springs: Water Book 2001.
- Wagner, C Peter: *Churchquake*, Ventura: Regal Books 1999.



## **Opublicerat kompendium**

*Samtal pågår. Röster och inlägg om förkunnarens identitet och roll återgivna av MAF:s (Medarbetarförbundets) riksstyrelse 1987.*

Nordlander, Agne, ”Reflexioner över ämbetssteologi”, ss 20-34.

Olsson, Birger, ”Vigning genom handpåläggning”, s 49.

Olsson, Birger, ”Ämbete och tjänster i NT”, ss 2-16.