

# Innehåll

1. Inledning .....	3
a. När krisen kommer .....	3
b. Ledarens roll och ansvar .....	5
2. Förebyggande åtgärder .....	6
a. Ansvarslinjen .....	7
b. Förväntningar och tydlighet .....	7
c. Arbetsledning .....	8
d.Handledning och vägledning .....	8
e. Skyddande rutiner .....	9
f. Gemenskap och relationer .....	10
g. Några punkter som kortfattat beskriver ett förebyggande arbetsätt: .....	10
3. Att hantera krisen .....	11
a. Öppenhet .....	12
b. Arbetsfördelning .....	12
c. Extern hjälp .....	13
d. Här följer i punktform ett förslag på ansvarsfördelning mellan församlingsledning, anställd och Pingst i en akut krissituation: ....	13
<b>Församlingsledningens ansvar:</b> .....	13
e. När en fortsättning inte är möjlig .....	16
4. Vägen tillbaka .....	18

a. Identitet i Kristi efterföljd .....	20
b. Förlåtelse och förtroende.....	21
c. Tidsfaktorn .....	22
d. Prövning.....	22

*Om Handlingsprogram i krissituationer:*

Detta handlingsprogram är framställt av Sören Perder på uppdrag av Pingst – fria församlingar i samverkan. Sören är församlingskonsult i Pingst, pensionerad pingstpastor med lång erfarenhet som församlingsföreståndare och finns med i Pingsts Teologiska nätverk. Pingsts föreståndare samt Pingst Referens har prövat och står bakom handlingsprogrammet. Texten bygger på ett tidigare material, ”Pastorn, Församlingen, Krisen”, men har bearbetats och delar är nyskrivna.

# 1. Inledning

## a. När krisen kommer

När krisen är ett faktum behöver vi alla råd och stöd. Ingen kan egentligen fullt ut föreställa sig den verklighet som krisen innebär förän man befinner sig mitt i stormen. Detta material ska därför inte betraktas som en manual där vissa åtgärder automatiskt leder till ett bestämt resultat. Kriser är aldrig identiska och människor som drabbas reagerar på olika sätt. Men när det gäller mötet med krisen och bemötandet av utsatta människor finns allt att vinna på att vara väl förberedd. Detta material ska alltså betraktas som en hjälp till förberedelse och vara till stöd och vägledning när en församling hamnar i en krissituation. Det kan handla om att pastorsn eller någon annan församlingsanställds förtroende ifrågasätts, kanske för att tillvaron krackelerar i tjänsten eller på det personliga planet. Det kan också handla om konflikter av olika slag som på sikt skapar splittring. Texten angår oss alla eftersom kriser är något som drabbar alla, i högre eller mindre grad.

När en församlingsanställd hamnar i en kris så berör det både allmänna, samhälleliga regler och avtal och sådant som är specifikt för församlingens kontext. Detta innebär unika möjligheter och tillgångar, men är också ett minerat område som kräver känsla, kunskap och kompetens.

Självva ordet "kris" är allmänt och kan användas i de mest skiftande sammanhang. Enligt Nationalencyklopedin betyder ordet: "svår situation, reaktionen på en livssituation där individens tidigare erfarenheter inte är tillräckliga för att hen ska kunna bemästra situat-

ionen utan ett betydande psykiskt lidande". Begreppet "kris" kan delas in i "traumatiska kriser" och "utvecklings- eller livskriser". I detta dokument avser ordet "kris" en händelse eller livssituation som allvarligt påverkar förtroendekapitalet eller som skapar stora svårigheter för samarbetet i församlingen. Som exempel på områden som avses är frågetecken kring ekonomisk hantering, ledarskap eller om förkunnelse och lära är i överensstämmelse med församlingens tro. Det kan också handla om mer personlig problematik. Självklart kan en kris i samarbetet också bero på bristande lyhördhet från församlingsledningen eller en oförmåga att forma en arbetssituation som är dräglig. Det enda gemensamma för de situationer som beskrivs är att de påverkar samarbetet och den anställdes möjlighet att utföra sitt uppdrag i församlingen.

Innehållet i materialet inleds med en definition av den anställdes roll och ansvar. Därefter följer riktlinjer för förebyggande åtgärder, en handlingsplan när krisen är ett faktum samt vägen till återupprättelse, återuppbyggt förtroende och eventuellt inträde i tjänst.

Här i inledningen finns också anledning att betona ödmjukheten som förhållningssätt inför de krissituationer som kan drabba oss, vår församling och vår rörelse. Ingen klarar sig utan förståelse och barmhärtighet. När livet går sönder behövs andliga fäder och mödrar, personer som både har förståelse för smärtan och utsattheten och kan visa vägen utan att flytta rāmärken. Två begrepp – "förlåtelse" och "förtroende" – är centrala i krishanteringen, men bör inte förväxlas eller sammanblandas. Förlåtelsen är församlingens stora tillgång och möjlighet. Förtroendet är det kapital utan vilket ingen församlingstjänst är möjlig. Förlåtelsen är från Guds sida omedelbar. Ett raserat

förtroende hos människor tar däremot tid att bygga upp på nytt. Förhoppningen är att materialet skall vara ett verktyg för beredskap inför krisen, handledning i krisen och vägledning ut ur krisen.

## **b. Ledarens roll och ansvar**

Varje organisation eller gemenskap behöver ledas. Ledarens roll är avgörande för den miljö som skapas och påverkar enskilda individer. Därför är ledarens förtroende en förutsättning för att fullgöra uppgiften. De personer som anförtros detta uppdrag har också ett tydligt ansvar kopplat till förtroendet. I församlingens sammanhang har pastorer, och de flesta andra församlingsanställda, ett ledaruppdrag med både förtroende och ansvar kopplat till detta uppdrag. I detta dokument talar vi omväxlande om ledare, församlingsanställda och pastorer. Men vi syftar i första hand på kriser där någon församlingsanställd ledare, pastor eller anställd med annat ledaruppdrag, är berörd.

Hela Bibeln är fylld av exempel på män och kvinnor som trädde fram som ledare i sin tid. Begreppet "ledare" förekommer åtta gånger i Nya testamentet och i grundspråket, grekiskan, används ordet "*proistemi*" som kan översättas med att "ställa fram", "leda", "förestå" och "styra". I klassisk grekiska användes samma begrepp om den som leder en häravdelning eller ställer sig längst fram i striden. Det kunde också syfta på den som sitter i stadens styrelse.

Vid tre tillfällen i Nya testamentet handlar begreppet om att förestå och styra Guds församling: Romarbrevet 12:8, Första Thessalobrevet 5:12 och Första Timotheosbrevet 5:17. I alla tre exemplen handlar det om ansvaret och förpliktelsen att vara en andlig ledare. En ledare ska "vara nitisk", "stå i spetsen", "vägleda" och ägna "sina krafter åt ordet och undervisningen".

Biblskt ledarskap bygger på förtroende både från uppdragsgivaren – Gud – och från människor – församlingen. Dessa båda komponenter står vid varandras sida och kan inte skiljas åt. Vid tillsättandet av ledare i församlingen anger Bibeln kriterier som dels handlar om ledarens karaktär, dels om andliga gåvor. *”Den som önskar bli församlingsledare eftersträvar ett viktigt arbete. Därför måste församlingsledaren vara höjd över allt klander...”* (1 Tim.3:1). Utan förtroende är det omöjligt att fullfölja sitt uppdrag som ledare i en församling. Förtroende är något som en ledare bygger upp genom sitt liv. Förtroendet kan omedelbart raseras när ledarens livsföring eller undervisning inte stämmer med Bibelns etik och lära, som är grunden för tjänsten.

Det betyder att det ställs högre krav på en ledare i Guds församling än på dem som skall ledas. Genom sitt liv är ledaren ett exempel och en förebild. Varje andlig ledare måste leva med en sann bild av Gud, av den omvärld han eller hon lever i och, inte minst, ha en ärlig och sann bild av sig själv.

## 2. Förebyggande åtgärder

Även om ingen fullt ut kan skydda sig från kriser eller svårigheter på det personliga planet, så kan alla vidta åtgärder som syftar till att bevara ett gott förtroende och förhindra att kriser förvärras. Genom förebyggande åtgärder som syftar till att tydligt bevara förtroendet för den som har ett uppdrag i församlingen, skapas också en plattform att hantera krisen när den kommer.

### **a. Ansvarslinjen**

I församlingen är det viktigt att den som tilldelas ett förtroende också i sin tur står ansvarig inför någon. På det ekonomiska området uttrycks och regleras detta ansvar genom revision och granskning. Men även på det andliga och moraliska området skall var och en stå ansvarig inför någon eller några som kan korrigera.

Pastorn är oftast en del av församlingsledningen och samtidigt ansvarig inför de övriga i ledarskapet. En eller ett par ur församlingsledningen bör ha ansvar för återkommande utvecklingssamtal med pastorn. För att det ska finnas en tydlig ansvarslinje är det mindre lämpligt att pastorn är ordförande i församlingens styrelse. Församlingsledningen i sin tur ansvarar, var för sig och gemensamt, inför församlingen, ytterst inför församlingsmötet som utsett ledarna. Det är viktigt att ansvarslinjerna tydliggörs redan vid anställnings- eller avskiljningstillfället.

### **b. Förväntningar och tydlighet**

Klart uttryckta förväntningar från församlingsledningens och den anställdes sida är ett skydd mot otydlighet som lätt är en grogrund för frustrationer. I avskiljningsakten för pastorstjänst eller andra förtroendeuppdrag bör den enskilde inför församlingen avlägga löften om bland annat tystnadsplikt. I "Gudstjänstboken", som tagits fram av bland annat Pingströrelsen, finns förslag på hur dessa löften kan utformas. I detta sammanhang bör det även, med Skriften som grund, framgå vilket ansvar uppdraget innebär. Man bör kortfattat redogöra för de olika rollerna i tjänandet. En tjänstebeskrivning bör finnas som klagör vad som förväntas av den som har uppdraget.

### **c. Arbetsledning**

De konkreta formerna för hur den enskilde redogör för sitt uppdrag kan variera, men gemensamt för alla olika modeller bör vara total transparens och öppenhet. Här är det viktigt att stringent skilja mellan å ena sidan det som kommer fram i själavård eller bikt och avser en annan individ och, å andra sidan, det som gäller det egna uppdraget. I själavården råder total tystnadsplikt, vilket innebär att det aldrig under några omständigheter får yppas för någon vad som har sagts eller av vem det har sagts. Det som avser det egna förtroendeeuppdraget eller anställningen måste däremot kunna granskas och korrigeras. Det ligger i den anställdes eget intresse. Dock är detta tillsynsuppdrag inget som hela församlingen skall ägna sig åt. Det är inte varje enskild församlingsmedlem som är de anställdas arbetsgivare, det är församlingen som juridisk person som har det ansvaret. Församlingsledning eller styrelse har ansvar för detta på församlingens uppdrag. Församlingsledningen bör avdela en eller ett par personer som har ansvar för utvecklingssamtal en gång om året. I dessa finns möjlighet att dels följa upp året som gått, dels blicka framåt. Här finns möjlighet att precisera förväntningarna och ge förslag kring former för utveckling. Lönesamtal, samt samtal kring förtroendearbets-tid och arbetsmiljö, är också en naturlig del av dessa möten.

### **d.Handledning och vägledning**

Förutom de kontakter som församlingsledningen har med sin pastor eller annan anställd behöver denne även andra former av stöd för sin utveckling. Det kan både handla om egen själavård, handledning i tjänsteutövandet och andlig vägledning. Varje pastor bör ha en utsedd mentor eller vägledare. Denne är en person som av egen erfa-



renhet kan ge råd och vägledning för den personliga utvecklingen, bistå med teologisk bearbetning samt ge yrkeshandledning. Ibland kan dessa funktioner fyllas av samma person, ibland av flera. Församlingsledningen har ett ansvar att efterfråga och uppmuntra till sådant stöd, samt skapa ekonomiska förutsättningar för att det kan ske.

#### **e. Skyddande rutiner**

Varje församling bör klargöra de rutiner som ska iakttas inom församlingens verksamhet för att bevara förtroendet. Till exempel bör det finnas en god ordning för var, när och inom vilka former själavård skall bedrivas. Andra frågor som är viktiga är hur man utformar platsen för självården och hur man skapar rutiner för att den som begärt ett samtal kan meddela om det var något som inte kändes tryggt. Dokumentet "Manifest för sund karismatik", som Pingst tagit fram, kan tjäna som en vägledning för hur andlig tjänst bör utformas.

Församlingen bör tänka igenom hur man prövar lämpligheten hos förebedjare och själavårdare, vilka karaktärsdrag som är lämpliga och vad som kännetecknar en tillitsfull person. Man bör också utarbeta en uppförandekod för hur barn- och ungdomsledare skall fungera i relation till dem de leder. För anställning inom skola och barnomsorg kräver arbetsgivaren att utdrag ur belastningsregistret uppvisas för att stärka lämpligheten. Vi rekommenderar att detta också tillämpas för ledare med uppdrag bland barn och ungdomar i församlingens sammanhang. I samband med anställningar bör församlingsledningen ta referenser från tidigare arbetsgivare eller personer med kännedom om den som ska anställas. Regelbundet bör olika förtroendevalda påminnas om vikten av att uppträda på ett sådant sätt att förtroendet aldrig kan ifrågasättas.

## **f. Gemenskap och relationer**

Isolering, både som anställd och som församling, kan bli grogrund för kriser. Att leva i gemenskap med andra församlingar och bygga relationer med pastorskolleger är en hjälp och ett stöd för ett levande församlingsliv och en sund tjänst. Det finns därför en förebyggande funktion i att delta i de mötesplatser som finns inom Pingst, som processgrupper, bönedagar, pastorskonferenser och ledarkonferenser. Församlingsledningen bör ge utrymme i tjänsten och bekosta deltagande i sådana sammanhang. Den anställde bör också prioritera dessa mötesplatser, både för att själv få hjälp och för att kunna stödja sina kollegor.

## **g. Några punkter som kortfattat beskriver ett förebyggande arbets-sätt:**

- Församlingens styrelse bör bereda möjlighet för den anställda till regelbunden intern och extern handledning.
- Ansvarslinjen bör vara tydlig genom en tjänstebeskrivning och genom regelbundna medarbetarsamtal som inkluderar frågor om lön, arbetsmiljö och arbetstid.
- Den anställde har ett ansvar att leva i öppen dialog med sin församlingsledning och rapportera om sin tid och sina arbetsuppgifter.
- Den anställde rekommenderas att kontinuerligt ta emot handledning för tjänsten och vägledning och självvård för det personliga livet.
- Församlingsstyrelsen ger den anställde utrymme att delta i Pingst olika mötesplatser och den anställde prioriterar detta i sin tjänst.

### 3. Att hantera krisen

När en kris inträffar är det lätt att bli handlingsförlamad. Att i förväg ha bearbetat möjliga handlingsvägar och skapat rutiner ger en viss beredskap när det oönskade inträffar. Redan i förberedelsearbetet inför avskiljning eller anställning bör man prata igenom vilka rutiner som ska gälla om svårigheter uppstår eller en kris uppkommer.

I krissituationen ligger ansvaret både hos den anställde och hos församlingsledningen att på bästa sätt hantera situationen och det uppkomna läget. Pingst har också ett gemensamt ansvar via Pingst centralt och pastorsnätverket att ge ett stöd till den lokala församlingsledningen och den anställde. När krisen är ett faktum bör det redan initialt tillkallas hjälp med hanteringen av det inträffade så att inte skadan förvärras genom felaktig hantering. Ofta behövs professionell kunskap inom olika områden, till exempel arbetsrätt, teologi etcetera.

De krissituationer som vi tänker på har som gemensam nämnare att den anställdes förtroende har rubbats. Men de kan vara av helt olika art, till exempel ekonomiska oegentligheter, maktmissbruk, missbruk av förtroenden, personliga problem, missbruk av olika slag eller sexuella övergrepp. En kris kan också bestå av en konflikt mellan till exempel pastorn och församlingsledningen, där pastorn uppfattar sig missförstådd eller illa behandlad av sin arbetsgivare och där det omvänt är den anställde som förlorat förtroendet för församlingsledningen. I det senare fallet rekommenderar vi att hjälp tas in utifrån, lämpligtvis via verksamhetsledaren för Pingst församling.

En del kriser har en tydlig arbetsrättslig sida och innehåller handlingar som utgör "saklig grund" för att tjänsten upphör. Hit hör kriminella handlingar som ekonomiska oegentligheter, men också om den

anställde allvarligt har brutit mot de löften som avgetts i samband med avskiljning och anställning, till exempel löftet om tystnadsplikt.

Andra kriser kan innebära att förtroendet allvarligt har urholkats, även om de inte utgör ”saklig grund” för uppsägning. Eftersom en församlingsanställd är så beroende av ett stort mått av personligt förtroende kan det som skett ändå utgöra ett allvarligt hinder för möjligheten att utöva sin tjänst. Det kan till exempel handla om en allvarlig avvikelse från församlingens tro och lära, eller en tydligt illojal hållning i förhållande till församlingen. Det kan också handla om ställningstaganden som går emot församlingens ideologi och grundhållning.

Naturligtvis måste handläggandet skifta beroende på krisens art. Några gemensamma hållpunkter finns dock.

### **a. Öppenhet**

När en krissituation inträffar finns ett behov från församlingen, och ibland också från omgivningen, av information och transparens. Allmänt bör församlingsledningen inte försöka dölja och mörklägga. En sådan attityd kan ge upphov till spekulationer och konspirations-teorier. Samtidigt finns det människor som behöver skyddas och som kan skadas av en alltför långtgående öppenhet. Vägledande bör vara att församlingsledningen inte ska dölja något för att skydda sig själv, men inte i onödan utlämna sådant som skadar den anställde eller tredje part.

### **b. Arbetsfördelning**

I krissituationen ska församlingsledningen både agera utifrån sin roll som arbetsgivare och ta ett pastoralt ansvar. Eftersom det kan vara svårt för en och samma person att agera i båda dessa roller, kan det

vara lämpligt att göra en arbetsfördelning och utse någon eller några som hanterar de arbetsrättsliga frågorna och andra som ger stöd i form av samtal, förbön och omsorg.

### **c. Extern hjälp**

I en konfliktsituation är det angeläget att församlingsledningen lyssnar på båda parter för att inte få en ensidig bild av situationen. Det är alltid professionellt att förstå sina gränser. En församlingsledning bör därför inte tveka att ta in hjälp utifrån. Pingst kan ställa resurser till förfogande via verksamhetsledaren i Pingst församling. Är församlingen ansluten till Arbetsgivaralliansen finns deras resurser tillgängliga för församlingsledningen. Är den anställde ansluten till en fackförening kan dess representant bistå den anställde. När krisen handlar om direkt brottsliga handlingar, till exempel sexuella övergrepp eller ekonomiska brott, får församlingsledningen inte tveka att polisanmäla händelserna.

### **d. Här följer i punktform ett förslag på ansvarsfördelning mellan församlingsledning, anställd och Pingst i en akut krissituation:**

#### **Församlingsledningens ansvar:**

- Om krisen handlar om en konflikt mellan pastorn och församlingsledningen och parterna inte lyckats lösa konflikten internt rekommenderas en kontakt med Pingst via verksamhetsledaren för Pingst församling för att få hjälp utifrån att försöka reda ut situationen.

- Om församlingsledningen anser att krisen är av en sådan karaktär att en förändring måste ske tar en representant för församlingsledningen ett enskilt samtal med den anställde. Detta samtal är inte självvårdande utan reflekterande och rådgörande i syfte att tillsammans hitta en handlingsplan för framtiden. Om den anställde vill ha stöd i samtalet genom medverkan av representant från facket eller en kollega från Pingst Pastor bör detta göras möjligt. Då kan också församlingsledningen representeras av två personer.
- Parallellt med det mer formella rådgivningssamtalet erbjuder församlingsledningen självvårdande stöd och krisbearbetning på ett mer personligt plan. Detta kan antingen ske med någon i församlingsledningen, dock inte densamme som tar det formella samtalet, eller med annan person i församlingen som den anställde har förtroende för. Den anställde kan också erbjudas extern hjälp av självvårdare eller samtalsterapeut.
- Församlingsledningen har ett ansvar att fortsättningsvis hålla kontakt med både anställda och resurspersoner.
- Om krisen är av den karaktären att en period av tjänstledighet är att föredra bör församlingsledningen ta ansvar för att den anställdes ekonomi inte havererar, till exempel genom att undersöka möjligheten till en tids tjänstledighet med lön. Tjänstledighet kan dock inte krävas av arbetsgivaren, utan måste ske i samförstånd med den anställde.

- Församlingsledningen har ett ansvar inte bara för den anställda utan också för övriga personer som berörs av krissituationen, till exempel familjemedlemmar eller personer som blivit utsatta för oegentligheter. Detta ansvar kan ta sig uttryck i att förmedla hjälp från personer med rätt kompetens. Vid en äktenskapskris är det viktigt att kontakt etableras med båda parter. När hjälp erbjuds från självvårdare eller familjeterapeut måste självklart båda parter ha förtroende för denne.
- Om det finns risk att anställningen måste upphöra rekommenderas församlingsledningen alltid att ta kontakt med Arbetsgivaralliansen. Dessa kan kostnadsfritt ge arbetsrättslig rådgivning till medlemsorganisationer.
- När krisen gäller misstanke om sexuella övergrepp hänvisar vi till Sveriges Kristna Råds dokument ”Ekumeniska riktlinjer vid sexuella övergrepp i kyrkliga miljöer” (<https://www.skr.org/vart-arbete/samlevnad/sexuella-overgrepp-i-kyrkliga-miljoer>).

### **Den anställdes ansvar:**

- Samarbetsvilja och öppenhet är nödvändiga attityder från den anställdes sida. Detta innebär en självklar skyldighet att samtala med representanter för församlingsledningen, men också att ta emot råd och hjälp som erbjuds, till exempel i form av självvård, handledning eller terapi.

- I en konfliktsituation ska den anställde ha möjlighet att vid sin sida tillkalla assistans och hjälp från kollega inom Pingst Pastor. Är den anställde medlem i en facklig organisation kan kontakt etableras med denna.
- När förtroendet sviktar rekommenderas den anställde att själv, åtminstone för en tid, ta ett steg tillbaka från tjänsten. Detta kan vara ett första steg för att återuppbygga förtroendet.

### **Pingst ansvar:**

- Pingst kan erbjuda stöd till församlingsledningen och den anställde i krissituationer. Kontakt tas med verksamhetsledaren i Pingst församling, som i sin tur till exempel kan ge någon av Pingst församlingskonsulter i uppdrag att arbeta med bearbetningen av krisen.
- Vid behov kan Pingst förmedla kontakt med extern självvårdare eller ställa resurser till förfogande för några timmars samtalsterapi.
- Om en pastor har brutit mot tystnadsplikten har Pingst möjlighet att frånta denne vigselrätten.

### **e. När en fortsättning inte är möjlig**

En kris behöver inte betyda att förtroendet är förbrukat för alltid. Bearbetningen kan leda till att konflikter reds ut eller att missförstånd klaras upp. Ibland tar processen tid, men en fortsättning bedöms



ändå vara möjlig. Om det ska vara möjligt krävs förstås ödmjukhet och vilja till förändring från alla parter.

Men ibland är sprickan för djup. Den anställde själv eller församlingsledningen bedömer att förtroendet är alltför skadat för att en fortsatt tjänst ska vara möjlig. Vad gör man då?

Principen i 1 Tim 5:19 om att inte ta upp klagomål annat än på minst två eller tre vittnens ord är en bra riktningsgivare. Det finns alltid åsikter om pastorer och andra församlingsanställda och det är församlingsledningens uppgift att kunna urskilja vad som är relevant, det vill säga skilja på det som är allmänt tyckande eller till och med förtal, och vad som är allvarliga brister i förtroendet.

Frågor kring en anställnings upphörande ska alltid behandlas i församlingsledningens styrelse, eftersom denna juridiskt sett är arbetsgivare. Det är också där ett eventuellt beslut om tjänstens upphörande tas. Däremot måste självklart församlingen informeras så att transparens upprätthålls.

Om en anställning måste avslutas rekommenderas församlingsledningen alltid att ta kontakt med Arbetsgivaralliansen för att allt ska ske på ett korrekt sätt. När den anställde är fackligt ansluten rekommenderas också en kontakt med fackföreningen i fråga.

Ett skiljande från tjänsten kan ske på tre sätt, beroende på vilket sätt förtroendet har förbrukats:

- Den anställde kan **avskedas** om denne grovt har brutit mot anställningsavtalet, eller vid kriminella handlingar. Vid avsked upphör tjänsten omedelbart utan uppsägningstid.

- Tjänsten kan avslutas genom **uppsägning**. Det kan ske när det finns särskilda skäl som misskötsamhet eller illojalitet mot arbetsgivaren. En uppsägning måste föregås av en process med upprepade samtal och försök till åtgärder. Uppsägningstid enligt anställningsavtalet gäller.
- Den anställde och församlingsledningen kan göra en **överenskommelse** om tjänstens upphörande. Man kan då komma överens om villkoren för tjänstens upphörande.

I alla dessa situationer rekommenderas församlingsledningen ta kontakt med Arbetsgivaralliansen och facklig organisation innan några åtgärder vidtas.

## 4. Vägen tillbaka

Enskilda församlingar, och vår rörelse som helhet, bör ha en omsorg om sina pastorer och övriga anställda som också innefattar en beredskap för krissituationer. Först och främst bör vi arbeta förebyggande och på olika sätt försöka undanröja uppkomsten av dessa situationer. Men när de inträffar bör vi inte stå handfallna utan kunna hantera också de svåra lägena. Ovanstående har försökt att ge verktyg för detta arbete. Den sista, och kanske svåraste, frågan gäller möjligheten att komma tillbaka. När en pastor eller annan församlingsanställd hamnat i en livs- eller förtroendekris, om samarbetet har skurit sig mellan pastor och församling, om pastorn har ertappats med synd är vägen till tjänst i Guds rike då blockerad för all framtid? Om personlig problematik, till exempel en skilsmässa, gjort att en tids tillba-

kadragande från tjänsten varit nödvändig, finns det då en väg tillbaka? När den anställde råkat ut för omständigheter som skapat svårigheter att fungera i tjänsten eller behandlats på ett felaktigt sätt av församling eller församlingsledning är det självklart att fortsatt församlingstjänst bör vara möjlig. Men hur är det om krisen beror på den anställdes eget agerande?

Lika tydlig som Bibelns radikala avståndstagande från synden är, lika tydlig är upprättelsens möjlighet. De bibliska exemplen på människor som på olika sätt har misslyckats, men som har upprättats och på nytt kunnat användas av Gud, är många. Abraham, Mose, David och Petrus är några av Bibelns gestalter som fått förnyat förtroende efter djupa personliga misslyckanden eller kriser. I vår rörelse vill vi ha detta som en grundläggande attityd. Vi vill, när det är möjligt, bereda en väg tillbaka till tjänst i församling och Guds rike för den som hamnat i någon av dessa livssituationer. En förnyad tjänst förutsätter att den anställde har bearbetat sin situation, fått en fördjupad självbild och visar tecken på att förstå sitt eget ansvar för det som har hänt. Församlingen har ett ansvar för att skapa förutsättningar för en krisbearbetning, till exempel genom att ställa resurser till förfogande och hänvisa till professionell hjälp. Den anställde har ett ansvar att ta emot den bearbetning som erbjuds.

I den personliga krisbearbetningen talar man allmänt om fyra faser: chockfasen, reaktionsfasen, bearbetningsfasen och nyorienteringsfasen. Dessa är inte alltid strikt kronologiska, men en allmän kännedom om dem kan vara till hjälp i bearbetningen.

I *chockfasen* är det kaos i det inre, vilket tar sig uttryck framförallt mentalt genom till exempel tystnad (allt verkar okej), avskärm-

ning, flykt, skrik, med mera. Chockfasen övergår dock snart i *reaktionsfasen*. I denna fas bryter smärtan som händelsen förorsakat fram i hela sin vidd. Den drabbade lever då i en tid av reaktioner av olika slag: Sömnstörningar, aptitstörningar, kroppsliga reaktioner av olika slag, depressivitet, ångest med mera. Detta kan leda till att den drabbade börjar självmedicinera med lugnande mediciner, alkohol med mera. Under chock- och reaktionsfaserna är det viktigt att erbjuda stöd. Under de första timmarna i form av närvaro. Vad som behövs under reaktionsfasen avgörs utifrån hur reaktionen blir, dock brukar samtal och praktisk hjälp fungera för de flesta. Under *bearbetningsfasen* (som kan pågå ett-två år) behövs samtalsstöd. I denna fas kan smärtan hållas borta längre eller kortare perioder och i samtalshjälpen kan då ett mer konstruktivt arbete pågå, som förhoppningsvis leder till att den drabbade kan bli fungerande på nytt. Sakta men säkert ersätts denna fas av *nyorienteringsfasen*. I denna fas är smärtan nästan borta eller åtminstone under kontroll. Men många kris- och sorgupplevelser blir aldrig helt avslutade. Nyorienteringsfasen är en fas som finns med under hela livet. En kris ska inte kapas av ifrån livet utan bli en källa till fördjupning och ökad förståelse för de livsvillkor vi lever med.

Olika krissituationer och deras bearbetning kan se väldigt olika ut. Men vi tror ändå att det finns några punkter som är gemensamma och viktiga.

#### **a. Identitet i Kristi efterföljd**

Jesu kallelse är först och främst en kallelse till efterföljelse och gemenskap med honom själv. Tjänsten för Jesus kommer som en följd av gemenskapen med honom. Sändningen ut till världen är en konse-

kvens av efterföljelsen. Men identiteten, också för en pastor eller församlingsarbetare, ligger inte djupast i tjänsten *för* Herren, utan i kallelsen att vara *med* honom. Utan den medvetenheten finns en risk för den som har tjänsten för Herren som sitt yrke att helt identifiera sig med tjänsten och därmed förlora en stor del av sin identitet om tjänsten upphör.

### **b. Förlåtelse och förtroende**

När krisen handlar om att vi själva har misslyckats är upprättelsens första steg bekännelse. I psalm 32 i Psaltaren säger David: "Då erkände jag min synd för dig, jag dolde inte min skuld. Jag sade: Jag vill bekänna mina brott för Herren. Och du förlät min synd och skuld." Förlåtelsen är från Guds sida omedelbar och hel i det ögonblick vi ångrar vår synd och våra tillkortakommanden. Bekännelse och förlåtelse banar väg för en återupprättad gemenskap med vår Herre och Mästare.

När krisen istället utlösts av andra omständigheter eller av att den anställde behandlats på ett felaktigt sätt kan det istället handla om att bearbeta hela situationen, gärna tillsammans med en självvårdare eller terapeut. Här kan det tvärtom handla om att så småningom själv kunna förlåta oförrätter för att kunna gå vidare.

Att komma tillbaka till samma tjänst och uppdrag är inte alltid en självklarhet. Det händer något både med oss själva och med vår omgivning när vi går igenom en kris. Den nya livssituationen kan innebära att det finns andra sätt att använda sina gåvor som är mer lämpliga. Vi kan aldrig kräva ett återinträde på samma villkor som före krisen eller misslyckandet. Om det inte sker betyder det inte heller att

upprättelsen inte är hel. Kallelsen gäller ju först och främst gemenskap med vår Herre och den dörren är ständigt öppen för den som i ödmjukhet vänder om till Kristus.

### **c. Tidsfaktorn**

Om en förnyad tjänst ändå skall vara möjlig är tidsfaktorn väsentlig. Vid en allvarlig förtroendekris föreslår vi att pastorn själv tar initiativet till att träda tillbaka från sin tjänst, åtminstone för en tid. Förlåtelsen kan vara omedelbar, men ett förtroende som rubbats eller raserats tar alltid tid att bygga upp. Varje ledare bör, som tidigare betonats, leva med en sann bild av Gud, av sin omvärld och inte minst en sann bild av sig själv. En sann självinsikt bör få till följd att man själv tar initiativ till att träda tillbaka. I många fall är det första steget till ett återuppbyggt förtroende.

### **d. Prövning**

Hur provas då möjligheten till förnyad tjänst och vem står för denna prövning? I enlighet med Pingströrelsens bibeltolkning och församlingssyn är det den lokala församlingen som ytterst prövar sina medarbetares förtroende och lämplighet. Det kan till exempel ske genom att undvika tjänst inom de områden där förtroendet har rubbats. När förnyad tjänst provas bör ledarens egen attityd, ärlighet och förmåga till självprövning beaktas. Den lokala församlingsledningen kan ta hjälp av till exempel Pingst Pastors regionledare eller verksamhetsledaren i Pingst församling för att pröva frågan om återinträde i tjänsten. Ett återupprättat förtroende från omgivningen är också en förutsättning för förnyad tjänst.