

Kvinna som pastor i Pingströrelsen

Drivkraft till tjänst och hantering av hinder

Kandidatuppsats i Kyrko- och missionsstudier, 15 hp
Sara Blinge

Examinator: Mikael Hallenius
Handledare: Ulrik Josefsson
Examinationsdatum: 2017-06-01

Abstract

The aim of this essay is to identify the sustainable forces that drive women forward, but also to understand how women handle and respond to resistance in the work of pastors in the Swedish Pentecostal churches. With five qualitative interviews, I present the driving forces and handling of obstacles for women as pastors. The forces that give the informants power to continue as pastors are the experience of being called by God, the deep intrinsic will, passion for people and the pastoral mission, and the response in social interaction. The categories of dealing with obstacles are theological, reflective, relational and collegial. The informants' dealing with obstacles depends on the driving forces.

Keywords: *Swedish Pentecostal church, female pastors, leadership, gender.*

Innehållsförteckning

Kapitel 1: Introduktion.....	1
1.1 Inledning och syfte.....	1
1.2 Problemformulering.....	1
1.3 Avgränsning och definitioner.....	2
1.4 Metod.....	3
1.5 Material.....	5
1.6 Teori.....	5
1.7 Litteratur- och forskningsöversikt.....	5
1.8 Disposition.....	7
Kapitel 2: Bakgrund.....	8
2.1 Historisk bakgrund.....	8
2.2 Jämställdhet i Pingströrelsen.....	12
2.3 Teorin om genuskontraktet.....	15
2.4 Sammanfattning.....	17
Kapitel 3: Redogörelse av intervjumaterialet.....	18
3.1 Presentation av informanterna.....	18
3.2 Drivkrafter.....	18
3.2.1 Kallelse som drivkraft.....	18
3.2.2 Vilja som drivkraft.....	19
3.2.3 Passion som drivkraft.....	20
3.2.4 Drivkrafter i det sociala samspelet.....	20
3.2.5 Sammanfattning.....	21
3.3 Hantering av hinder.....	22
3.3.1 Hantera hinder teologiskt.....	22
3.3.2 Hantera hinder reflekterande.....	23
3.3.3 Hantera hinder relationellt.....	25
3.3.4 Hantera hinder kollegialt.....	26
3.3.5 Sammanfattning.....	28
Kapitel 4: Analys och diskussion.....	30
4.1 Hantering av hinder med genuskontraktets perspektiv.....	30
4.1.1 Genuskontraktets omedvetna påverkan.....	30
4.1.2 Att vara gränsöverskridande.....	31
4.1.3 Att vara normbrytande person.....	32
4.2 Förhållandet mellan drivkrafter och hinder.....	34
Kapitel 5: Sammanfattning.....	35
5.1 Reflektion över metodval och teoretiskt perspektiv.....	35
5.2 Slutsats.....	36
5.3 Uppslag till framtida forskning.....	36
5.4 Författarens tack.....	37
Litteraturförteckning.....	38

Kapitel 1: Introduktion

1.1 Inledning och syfte

Det är sällan man jublar över att stå i kö, men i kön på ”damernas” under konferensen för Pingst Pastor 2017 var det nästan så. Historiskt sett har det inte funnits med så många kvinnor på Pingströrelsens pastorskonferenser. Nu gladdes vi över att antalet var så pass många att det bildades en kort kö. Iakttagelsen av kön på ”damernas” kan knappast ses som en vetenskaplig observation över utvecklingen av antalet kvinnor som pastorer i Pingströrelsen. Däremot är det en illustration som säger något kring uppsatsens ämne.

På uppdrag av Pingst ung gjordes en undersökning år 2013 om jämställdhet i Pingströrelsen. Pingst Ungs styrelse och ledning hade konstaterat att det fanns gott om aktiva unga kvinnor i Pingströrelsen, samtidigt som ”antalet kvinnor högre upp i hierarkin” var mycket låg. Pingst Ung hade över tid fångat upp frågor om olika tendenser vad gällde jämställdhetsfrågor och kulturella normer och utifrån detta valde de att undersöka hur det egentligen låg till.¹ Jag har valt att arbeta vidare med dessa frågor utifrån undersöknings resultat. I rapporten framkom några tydliga fält som visar på hur normer och roller formas och växer fram, samt hur makt och inflytande fördelas.²

Ämnet engagerar mig då jag efter utbildningen kommer att arbeta som pastor inom Pingströrelsen. Jag vill förstå hur kvinnor som arbetat inom Pingströrelsen en längre tid hanterat och hanterat den situation som jämställdhetsundersökningen visar på. Syftet med uppsatsen är att identifiera vilka hållbara krafter som driver kvinnor framåt, men också att förstå hur kvinnorna hanterat och bemöter hinder i arbetet som pastor. I uppsatsen benämner jag detta som drivkrafter och hinder.

1.2 Problemformulering

Jenny Bergh och Anethe Carlson är de som på Pingst ungs initiativ studerat kvinnors möjlighet till ledarskap inom Pingströrelsen. Utifrån undersökningen menar Bergh och Carlson att det i Pingströrelsen, såväl som i samhället, finns medvetna och omedvetna överenskommelser i fördelningen av roller och makt. Fördelningen av roller och makten blir ofta hinder för kvinnors möjlighet att verka i sina gåvor, talanger och personlighet.³ I undersökningen studeras hur kvinnors ledarskap bekräftas i den lokala församlingen, hur kvinnliga pastorer upplever den kollegiala gemenskapen i Pingst Pastor, hur fördelningen mellan kvinnor och män ser ut i Pingströrelsens styrelser, samt fördelningen mellan kvinnor och män som huvudtalare på Pingströrelsens större årliga konferenser. Mitt intresse är att se

¹ Bergh och Carlson 2013, 5.

² Bergh och Carlson 2013, 51.

³ Bergh och Carlson 2013, 20.

närmare på hur kvinnor som är verksamma som pastorer hanterar de hinder som identifierats i jämställdhetsundersökningen. Jag koncentrerar mig på de informella hindren då det inte identifierades några formella hinder som ”stadgar, beslut eller offentliga gemensamma uttryck av formell art”. Bergh och Carlson menar att inte heller den teologiska frågan om kvinnor i ledarskap anses som något större problem.⁴

Jag vill studera drivkrafterna för kvinnor som står i varaktig och långvarig pastorstjänst. Jag vill även studera hur dessa kvinnor hanterar hinder i tjänsten. Uppsatsens problemformulering leder fram till följande tre frågeställningar:

- Vilka är de bärande drivkrafterna för kvinnor som pastorer?
- Hur hanterar kvinnorna hinder i tjänsten som pastor?
- Hur ska förhållandet mellan drivkrafter och hinder i dessa pastorers tjänst förstås?

1.3 Avgränsning och definitioner

Uppsatsen tar inte upp de teologiska frågorna kring kvinnor som församlingsledare, då detta enligt jämställdhetsundersökningen inte var någon problematisk fråga.

I uppsatsen används några begrepp återkommande. De relaterar till Pingströrelsen och funktioner inom den. Med *Pingströrelsen* menas de församlingar som finns uppräknade i *Pingströrelsens årsbok 2016*. De församlingar som finns med i Pingströrelsen kallas i det här arbetet *pingstförsamlingar*. Det är en beteckning som ofta används när man talar om församlingarna som grupp, dock finns det pingstförsamlingar som till namnet heter något annat. I den historiska bakgrunden används begreppet *pingstväckelse*. Med det menas den väckelse som uppkom i USA alldeles i början av 1900-talet och kom till Sverige år 1907. Församlingens ledarskap har historiskt sett kallats för *äldste*. Äldste väljs i av församlingen och fungerar som andligt ledarskap, men kan även utgöra församlingens styrelse. Idag talar man mer om församlingsledare och församlingsledning än äldste. Med begreppet *pastor* åsyftas någon som är verksam och anställd i en pingstförsamling med pastoralt ansvar. Hänvisningar sker även till olika sammanhang inom Pingströrelsen. *Pingst Ung* är Pingströrelsens ungdomsförbund. *Pingst Pastor* är ett nätverk för pastorer verksamma i pingstförsamlingar, dess föregångare nämns några gånger med *Predikantveckan* och *Evangelistveckan*. *Nyhemsveckan* är en av Pingströrelsens årliga konferenser, likaså *Lapplandsveckan*.

⁴ Bergh och Carlson 2103, 50, 52.

1.4 Metod

I arbetet att definiera kvinnliga pastorers drivkrafter och sätt att hantera hinder används metoden kvalitativa intervjuer. Steinar Kvale (professor i pedagogisk psykologi) och Svend Brinkman (professor med särskild inriktning mot psykologi och kvalitativ metod) skriver att den kvalitativa intervjun handlar om informantens *livsvärld* och hennes relation till den. Livsvärlden är den som påträffas i vardagslivet och hur den upplevs utan förklaringar.⁵ Genom att använda intervju som metod önskade jag förstå informantens vardagsvärld från hennes eget perspektiv. Informanterna uppmanades därför informanterna att berätta om sina egna erfarenheter. Den kvalitativa intervjun har också till uppgift att beskriva och förstå *meningen* hos centrala teman i informantens livsvärld. Uppgiften som intervjuare var därför att registrera och tolka det som sades och på vilket sätt det sades. Jag lyssnade till de explicita beskrivningarna, men uppmärksammade också det som antydde i det implicita, det vill säga det uttalade och det som sägs mellan raderna i gester och tonfall. Jag ställde följdfrågor till det implicita, för rätt förståelse av det informanten försökte uttrycka.⁶ Intervjuerna var halvstrukturerade, vilket betyder att de varken var öppna vardagssamtal eller ett slutet frågeformulär.⁷ Intervjuerna hade uppsatsens problemformulering som frågeställningar och utifrån den bad jag informanten berätta om vad som är hennes drivkraft och anledning att vara pastor, vilka hinder hon möter och hur hon hanterar dem.

Urvalet för kvalitativa intervjuer ska, enligt Jan Trost (professor och forskare i sociologi och socialpsykologi) helst vara heterogent inom den givna homogeniteten.⁸ Jag valde att studera kvinnor i uttalad pastorstjänst i en pingstförsamling. Pastorstjänsten behövde inte innebära att informanten är föreståndare i den församling som hon arbetar i. De kvinnor som studerades har titeln pastor och har varit församlingsanställda i minst 15 år och är det varaktigt. Under arbetets gång har urvalet fått justeras från att ha varit pastor i 15 år till att varit församlingsanställd i 15 år, då det inte alltid varit brukligt inom Pingströrelsen att ge kvinnor titeln pastor. I sökandet efter fem lämpliga informanter kontaktades Magnus Wahlström och Andreas Ardenfors vilka båda arbetar för Pingst centralt. De har tillgång till register över de pastorer som anslutit sig till Pingst Pastor. Tyvärr hade de inte exakta uppgifter på hur länge varje person varit i tjänst, men utifrån personkännedom uppgav de tolv namn. Jag frågade också människor i min omgivning om förslag på informanter. Sammanlagt fick jag förslag på 15 kvinnor, varav två inte rymdes inom uppsatsens avgränsning. Utav tretton kvinnor har jag varit i kontakt med sju, men intervjuat fem då två inte kunde medverka på grund av tidsbrist. Urvalet av informanter har gjorts heterogent med aspekt på ålder, storlek på församling och inriktning på

⁵ Kvale och Brinkmann 2009, 44.

⁶ Kvale och Brinkmann 2009, 45.

⁷ Kvale och Brinkmann 2009, 43.

⁸ Trost 2010, 137.

pastorstjänst. Geografisk spridning var underställd dessa urval. Med tanke på avgränsningen i urvalet med 15 år i församlingstjänst blev inte spridningen på ålder så stor, men mellan den yngste och äldste informanten var det 22 år. Tre av kvinnorna var pastorer och föreståndare, en var pastor med inriktning på barn och en var pastor med ansvar för omsorg och socialt arbete.

Intervjuerna är konfidentiella, så långt att de personer som gett förslag på informanter inte vet vilka fem som sedan valdes. Trost menar att i intervjuer kan vissa frågeställningar väcka tankar vid liv hos informanten, som kan vara så väl behagliga som obehagliga. De som intervjuas har rätt till sin egen integritet och värdighet. Trost menar att intervjuaren har ett ansvar i att visa känslighet för att en etisk gräns inte överskrids och att informanten har rätt att avböja vissa frågor och att avbryta intervjun. Han betonar därför att det är viktigt att informanten ska känna sig trygg med att hon och intervjumaterialet hanteras helt konfidentiellt.⁹ Vid kontakten med tänkta informanter var jag därför tydlig med att intervjun skulle ske helt konfidentiellt, men också att den skulle spelas in för mitt bruk. Jag frågade om personens samtycke kring detta och berättade att när intervjun transkriberats och analyserats raderas ljudfilen. Samtliga informanter har samtyckt till inspelningen. För någon har det konfidentiella varit oerhört viktigt och därför presenteras intervjupersonerna endast med hur många år de varit i församlingstjänst.

Intervjumaterialet har transkriberats ord för ord. Undersökningen av materialet gjordes utifrån ett induktivt angreppssätt. I analysen söktes teman för empiriska kategorier vilka resulterade i fyra kategorier av drivkrafter och fyra kategorier av hantering av hinder.

Kategorierna för drivkrafterna är:

- Kallelse som drivkraft – Beskriver informanternas andliga upplevelser och processer som de menar ingett uppfattningen att vara kallad av Gud.
- Vilja som drivkraft – Behandlar informanternas vilja till pastorstjänst.
- Passion som drivkraft – Beskriver informanternas glädje och kärlek till arbetet.
- Drivkrafter i det sociala samspelet – Behandlar informanternas drivkrafter som kommer ur att bli bekräftad av andra.

Kategorierna för hantering av hinder är:

- Hantera hinder teologiskt – Handlar om informanternas hantering att bemöta ifrågasättande kring kvinnan som pastor.
- Hantera hinder reflekterande - Handlar om hur informanterna utifrån ett reflekterande sätt hanterar missförstånd och konflikter.
- Hantera hinder relationellt – Handlar om hur informanterna arbetar relationellt i mötet med församlingen, men också informanternas behov av samtalspartner utanför församlingen.
- Hantera hinder kollegialt – Handlar om informanternas samspel med arbetslag och kollegier.

⁹ Trost 2010, 123-124.

1.5 Material

För att skildra bakgrunden till uppsatsens ämne används de historiska verken *Pingströrelsen: Händelser och utveckling under 1900-talet* och *Pingströrelsen: Verksamheter och särdrag under 1900-talet*. Till detta läggs uppsatser och avhandlingar i ämnet med perspektiv som historiskt, sociologiskt och genuskontrakt. Jag redogör även för undersökningsrapporten *Jämställdhet i pingströrelsen: Informella och formella hinder för kvinnor*, vilken hänvisats till redan i inledningen. Uppsatsens huvudmaterial är empiriskt och består av fem kvalitativa intervjuer med kvinnor som är pastorer inom Pingströrelsen.

1.6 Teori

Som perspektiv på det empiriska materialet används historikern Yvonne Hirdmans teori om genuskontrakt. Teorin beskrivs med hjälp av artiklar skrivna av Hirdman i *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Syftet med att använda genuskontraktet som teori är att förstå kvinnornas hantering av hinder, detta i ett sammanhang där genussystemet explicit säger att de är accepterade men där mannen fortfarande till stor del är normen i det utlevda livet.

1.7 Litteratur- och forskningsöversikt

Den första kvinnan som blev föreståndare i en pingstförsamling var Wasti Feldt-Johansson.¹⁰ Hon skrev år 1979 boken *Kvinnan i frikyrkan*. Där behandlar hon frågan om kvinnan som pastor och föreståndare teologiskt, men berättar också om både sin egen erfarenhet och andra församlingsanställda kvinnors upplevelser. Pingst – fria församlingar i samverkan gav år 2007 ut två volymer som skildrar svensk pingströrelse under 1900-talet. Den första volymen *"Pingströrelsen; Händelser och utveckling under 1900-talet"* är skriven ur ett kronologiskt perspektiv. Inbäddat i den historiska skildringen kan man följa utvecklingen för kvinnorna inom Pingströrelsen. Den andra volymen *"Pingströrelsen: Verksamheter och särdrag under 1900-talet"* är skriven tematiskt och här återfinns kapitel som mer tydligt behandlar frågan om kvinnans roll och plats i såväl den lokala församlingen som Pingströrelsen i sin helhet. Särskilt intressant är kapitlet "Kvinnorna marginaliserades när väckelsen etablerats – 'systerarna' länge utanför församlingsledningarna" författad av Gunilla Nyberg Oskarsson.¹¹

Det finns även avhandlingar i ämnet eller som vidrör ämnet till viss del. Alf Lindberg beskriver år 1991 i sin doktorsavhandling i kyrkohistoria *Förkunnarna och deras utbildning* hur kvinnor med kallelsen att förkunna valde att utbilda sig inom teologin, då det öppnade upp för pastorstjänst inom andra samfund än Pingströrelsen. Inom Pingströrelsen hade de upplevt sina möjligheter till sådan

¹⁰ Björk 2007, 306.

¹¹ Oskarsson 2007, 266-285.

tjänst som näst intill obefintlig. Lindberg tror att de manliga pastorernas ointresse i att arbeta teologiskt med frågan om kvinnans roll i församlingen har påverkat kvinnans begränsning av församlingstjänst. Lindbergs åsikt är att evangeliet levs autentiskt när även kvinnor ges möjlighet att leva ut det de är kallade för. För att nå dit menar han att teologisk utbildning bland pingstpastorer är av omistligt värde.¹² Nils-Ove Nilsson skriver i sin doktorsavhandling *Contextualization and literalism in the female Debate in the Swedish and Norwegian Pentecotal Movements 1978-1995* om 1990-talets debatt om kvinnans tjänst i församlingen. Han menar att debatten följdes av att flera församlingar öppnade upp för kvinnor som äldste och stärkte kvinnans position i församlingens ledarskap. Nilsson konstaterar att den förändrade synen på kvinnors tjänst var resultatet av en förändrad syn på tolkningen av Bibeln. Pingströrelsen hade traditionellt format teologi på en bokstavlig, litteral, tolkning av bibelordet. De ställningstaganden som nu gjordes kring kvinnors tjänst byggde på en kontextualiserad bibeltolkning.¹³

I samtid med 1990-talets debatt om kvinnans tjänst viker både Björne Erixon (bibellärare och pastor i Pingströrelsen) och Jack-Tommy Ardenfors (pastor i Pingströrelsen) var sitt avsnitt i sina böcker till detta. Ardenfors är övertygad i boken *Bryt ny mark!* Om att det behöver brytas ny mark för kvinnans tjänst och han ifrågasätter bibelsynen som varit rådande i frågan. Ardenfors menar att det inte finns något bibelstöd för praktiken av enbart män som dopförrättare och tjänare vid nattvardsbordet. Öppenhjärtligt delar han med sig av vandan över de många kvinnliga förkunnare som försvann under 1950-talet. Deras enda möjlighet att fortsätta var att specialisera sig som barnevangelister, oavsett om deras kallelse och utrustning gällde något annat. Ardenfors kallar detta för kapitalförstöring och vill nu se att styrelse och äldste öppnas upp för kvinnorna.¹⁴ I boken *Låt riket komma (mer)!* behandlar Erixon frågan om kvinnligt ledarskap teologiskt och menar att texterna i Nya testamentet om kvinnans tjänst i församlingen måste läsas utifrån de texter som talar om allas fulla delaktighet i både frälsning och tjänst. Han skriver: ”De klara och tydliga texterna kastar ljus över de andra. Skrift ska med skrift tolkas var och är fortfarande en god regel.”¹⁵

Det finns även uppsatser skrivna i ämnet. Roger Klinth (vicerektor och universitetslektor vid Linköpings Universitet) har skrivit uppsatsen *Pingströrelsens identitet – En studie av tidskriften Den Kristne 1949-55 ur ett historiskt/sociologiskt perspektiv*.¹⁶ Pär Widén (fil. dr i pedagogik) har skrivit uppsatsen *Livsstilmönster inom Pingströrelsen - konstruktionen av habitus i tidskrifterna Den Kristne 1951-52, 1964-65 och Evangelii Härold 1973-74*.¹⁷ Annica Björk skrev vid sin utbildning på

¹² Lindberg 1991, 260-262.

¹³ Wahlström 2007, 328.

¹⁴ Ardenfors 1993, 109-110, 114-115.

¹⁵ Erixon 1996, 145.

¹⁶ Klinths C-uppsats vid Linköpings Universitet, framlagd 2 feb 1995.

¹⁷ Uppsatsen är skriven av Widén som student vid Linköpings Universitet år 2000.

Teologiska Högskolan Stockholm uppsatsen *Ledarskap i svenska pingstförsamlingar – då och nu*. Rebecka Swande skrev vid sin utbildning på Örebro Teologiska Högskola uppsatsen *Kvinnans roll i pingströrelsen, utifrån ett genuskontrakt*. Uppsatserna är analyser och bearbetningar av historiska skeenden. Under ett symposium på Örebro Teologiska Högskola den 23 november 2006 höll bland annat Gunilla Nyberg Oskarsson (teol.dr i missionsvetenskap vid Uppsala universitet) ett föredrag om ”I Lucy Farrows fotspår – svenska kvinnor möter den tidiga pentekostala rörelsen” (rapporten från symposiet är redigerat av Nils-Eije Stävare och Tommy Wasserman). Pingst Ung lät år 2013 göra en undersökning som visar på kvinnans situation utifrån jämställdhet. Undersökningen presenteras tydligare i kap 2, då den utgör bakgrund till uppsatsens problemformulering. Jag menar att det finns ett behov av att undersöka hur kvinnans situation som pastor i Pingströrelsen ser ut idag.

1.8 Disposition

Det första kapitlet beskriver uppsatsens syfte, metod och innehåll. Andra kapitlet handlar om bakgrunden till uppsatsens problemformulering. Där finns en historisk bakgrund om kvinnans roll och plats i Pingströrelsen, en redogörelse av undersökningen *Jämställdhet i pingströrelsen: Informella och formella hinder för kvinnor*, samt en beskrivning av Yvonne Hirdmans genuskontrakt vilket är uppsatsens teori. Tredje kapitlet redogör intervjuernas resultat och svarar på första och andra frågeställningen i uppsatsens problemformulering. I kapitlet fyra diskuteras intervjumaterialet utifrån Yvonne Hirdmans teori om genuskontrakt samt förhållandet mellan drivkrafter och hanteringen av hinder, vilket är uppsatsens tredje frågeställning. Kapitel fem innehåller mina avslutande tankar, en slutsats som svarar på uppsatsens problemformulering, samt förslag på fortsatt framtida forskning.

Kapitel 2: Bakgrund

Det här kapitlet ger bakgrund till uppsatsens frågeställningar. Bakgrunden består av tre delar: Historisk bakgrund, Jämställdhet i pingströrelsen samt en presentation av Yvonne Hirdmans teori om genuskontrakt. Den historiska bakgrunden beskriver kvinnans plats, roll och möjlighet till tjänst inom Pingströrelsen över tid. Bakgrunden för jämställdhet inom Pingströrelsen handlar om hur kvinnans plats, roll och möjlighet till tjänst ser ut och upplevs idag. Hirdmans teori om genuskontrakt används i analysen av det empiriska materialet från de kvalitativa intervjuerna.

2.1 Historisk bakgrund

Jag tecknar i det här avsnittet kvinnans historia inom Pingströrelsen. Utifrån uppsatsens syfte och frågeställningar skildras enbart den historiska utvecklingen för kvinnas roll och möjligheter. Historiskildringen ger en bakgrundförståelse till varför jämställdhet är en fråga inom Pingströrelsen idag.

Pingströrelsen har vuxit fram utifrån ett skeende i Los Angeles år 1906. Lucy F. Farrow hade blivit ombedd av William J. Seymore och Andrew G. Johnson att komma från Houston till Los Angeles. Seymore och Johnson fanns i samma bönegemenskap och de hade en tid bett och längtat efter Andens dop med medföljande tungotal, men resultatet hade uteblivit. Nu vill de ha Farrow's hjälp, då hon var mentor åt Seymore, men också upplevt Andens dop och var en mer erfaren församlingsledare. Tio dagar efter att Farrow anlant faller Anden över några i gruppen. Några dagar senare får även Seymore uppleva andedopet, och senare även Johnson. Händelsen utvecklar sig till en väckelse och drar många människor till det som från början endast var en mindre bönegemenskap. Verksamheten på Azusa Street kom att bli känt för sitt ras- och genusöverskridande perspektiv. Här samlades kvinnor och män, svarta och vita. I församlingens första nummer av tidskriften *The Apostolic Faith* gör man uttalandet: ”Inget verktyg som Gud kan bruka, förskjuts på grund av hudfärg, kön eller brist på utbildning”. Detta visade sig i praktiskt uttryck då de åtta funktionärerna som tids nog angavs på församlingens brevhuvud var fyra män och fyra kvinnor.¹⁸

Johnson som var utvandrad svensk reser hem till Sverige och under år 1907 spreds pingstväckelsen snabbt över Sverige. I det frikyrkliga, såväl som i det samhälleliga, var det i Sverige inte brukligt med kvinnliga förkunnare och ledare. Synen på kvinnan var präglad av den i samhället vedertagna uppfattningen att kvinnas roll i första hand var i hemmet. John Ongman, grundaren till Örebromissionen, gick dock emot samtidens syn på kvinnans uppgift. Han bedrev bibelskola där han utbildade

¹⁸ Alvarsson 2007, 11-15.

både kvinnor och män.¹⁹ Dessa kvinnor blev tidigt tagna av pingstbudskapet och fick en viktig roll i spridandet av ”Den nya rörelsen” som pingstväckelsen kallades.²⁰ Likt gemenskapen på Azusa Street var den unga Pingströrelsens öppenhet för kvinnliga förkunnare stor, men när rörelsen fick fastare former under 1940-talet trängdes kvinnorna undan. De blev ”evangelister” bland manliga ”pastorer”, skriver Gunilla Nyberg Oskarsson (teol. dr i missionsvetenskap vid Uppsala universitet).²¹ Jag beskriver den utveckling som Oskarsson åsyftar:

År 1917 hade Förlaget Filadelfia publicerat skriften *Pingströrelsens riktlinjer*. Där återfanns ett kortare uttalande om kvinnan som förkunnare. Det sades att kvinnan har en stor uppgift vid uppbyggandet av Guds församling, men att deras tjänst inte fick likställas med mannens. Under 1920- och 1930-talet spreds evangelister, kvinnor och män utöver Sverige. Kvinnorna sändes i regel två och två till platser där det ännu inte fanns någon pingstförsamling. Deras främsta uppgift var att vinna människor för den kristna tron, men när gruppen omvända blivit tillräckligt stor kom äldstebröder från närmsta församling och förrättade dop och nattvard.²²

1930-talet var den mest expansiva perioden för Pingströrelsen under 1900-talet. Samtidigt var industrialiseringen långt framskriden och med den hade sekulariseringen gjort sitt intåg. Sekulariseringen var från början något som hölls utanför församlingen, men i slutet av 1930-talet talades det i Pingströrelsen om världslighet och ytlighet som ett inifrån kommande hot mot församlingarna. Församlingens andliga slagkraft ansågs vara beroende av att medlemmarna levde ett helgat liv. I samtalen kring världsligheten som smugit sig in i församlingarna gavs det fokus på yttre saker. Det samtalades bland annat om kvinnans huvudbonad utifrån 1 Kor 11:1-6, 13. På evangelistveckan i Östersund år 1939 var man eniga om att kvinnor, för andevärldens skull, skulle täcka sitt huvud när de ber och profeterar. Nils-Eije Stävare (teol. dr i kyrkohistoria vid Uppsala universitet) menar att en ”syndakatalog” verkade vara under utarbetning.²³ Predikantveckan år 1943 uttalade att det var ”okristligt” för en kvinna att klä sig på annat sätt än enkelt och flärdfritt. Efter predikantveckan tog Filadelfia Stockholm beslutet att de som deltar i församlingens offentliga verksamhet, som evangelister, söndagskollärare, sångledare och musikanter m.fl. ska vara klädda, ha frisyren och uppträda på ett sätt som ärar Herren och är till prydnad för församlingen. Om man inte ställde sig solidarisk till detta blev man skild från sin tjänst.²⁴ Fortfarande under 1950-talet hänvisade man till 1 Kor 11 och menade att kvinnor som medverkade i mötena skulle ha långt hår och huvudbonad.²⁵

¹⁹ Lindberg 1991, 188-189.

²⁰ Alvarsson 2007, 24.

²¹ Oskarsson 2007, 266.

²² Oskarsson 2007, 269, 271.

²³ Stävare 2007a, 89-90, 99, 125

²⁴ Stävare 2007b, 148.

²⁵ Djurfeldt 2007, 212.

Pär Widén (fil.dr i pedagogik) skriver om livsstilmönster inom Pingströrelsen utifrån ett historiskt-sociologiskt perspektiv.²⁶ Han menar att det kvinnliga utseendet framställdes som en ”världslig” riskzon och att kvinnorna i det avseendet ställdes utanför gemenskapen. Detta spädades på med förbudet mot kvinnliga äldste och föreståndare. Widén skriver att kvinnan på så sätt blev en del av världens system och därför gavs ett negativt värde. Detta menar han kan ses som ett omedvetet eller medvetet försök att befästa en patriarkal struktur. Det var församlingens uppdrag att förse de manliga predikanterna och deras familjer med kläder, berättar Widén. Predikanten skulle ha en värdig klädsel, ”vilket skulle kunna ses som ett personligt lyft för predikantens utseende och i och med detta en förhöjd status”. Widén menar att när motivet för den kvinnliga klädkoden ställs mot manliga klädkodens motiv visas kvinnornas underordnade ställning gentemot männen. På så sätt medförde klädkoden en socialt begränsad funktion för kvinnorna. Männen klädsel fungerade däremot inte som restriktion utan snarare som en belöning och ett medel i upprätthållandet av könsskillnaderna, menar Widén.²⁷ Ivar Lundgren (journalist och författare) skriver att frågor rörande främst kvinnors klädsel togs på stort allvar och ibland ledde till konflikter och uteslutningar av ”systrar” som inte fogade sig efter reglerna.²⁸ Roger Klinth (vicerektor och universitetslektor vid Linköpings Universitet) skriver att han anser att kvinnans avklippta hår som dominerande livsstilsfråga var en nyckelfråga när det gällde kvinnans totala ställning inom Pingströrelsen.²⁹ Kvinnans ställning i samhället hade utvecklats succesivt med 1930-talets tal om kvinnans frigörelse från traditionella roller. Kvinnan skulle nu ta sig ur den trånga kvinnorollen och ta plats bredvid mannen. När samhällsförändringarna även nådde kyrkan krockade detta med mannens tidigare ohotade ställning som nu blev ifrågasatt. Klinth menar att männens reaktion egentligen var en maktfråga, men kom att riktas mot kvinnan och kvinnans hår. Klinth visar att i tidskriften *Den Kristne* spreds ett ideal om den milda, blida och tillbakadragna kvinnan. Kvinnan fick endast uttala sig på församlingens sammankomster om maken var för blyg för att föra familjens talan, men hon måste då uttala sig på ett kvinnligt, försynt och andligt sätt. Församlingen var männens värld, menar Klinth. Även om det profana samhället hade en påtaglig patriarkalisk dominans fanns i Pingströrelsen skillnaden att männens dominans motiverades religiöst, vilket gjorde frågan än mer laddad. De kvinnor som ifrågasatte det patriarkala uppfattades som trotsiga och sågs som församlingens fiende då de tagit intryck av det världsliga, skriver Klinth.³⁰

När det gäller kvinnas plats som förkunnare berättar Lundgren att Pingströrelsen fortfarande under 1960-talet inte erkände kvinnliga församlingsledare, men att lokala församlingsföreståndare

²⁶ Uppsatsen är skriven av Widén som student vid Linköpings Universitet år 2000.

²⁷ Widén 2000, 20-21.

²⁸ Lundgren 2007, 245.

²⁹ Uppsatsen är skriven av Klinth som student vid Linköpings Universitet år 1995.

³⁰ Klinth 1995, 21-22.

gav kvinnliga evangelister utrymme att medverka med sång och vittnesbörd i kvällarnas väckelsemöten eller i utposternas sammankomster. Predika på söndagförmiddagsgudstjänsten fick kvinnan i regel inte.³¹ Under 1970-talet började några kvinnor framträda som förkunnare och pastorer inom Pingströrelsen.³² I doktorsavhandlingen *Förkunnarna och deras utbildning* återger Alf Lindberg kvinnors berättelser om att vara förkunnare i Pingströrelsen från 1970-talet och framåt. De beskriver en kamp där de bär en kallelse men inte får leva ut den. Det gör att de söker teologisk förankring för sin tjänst och några kom att lämna Pingströrelsen för andra samfund.³³ Wasti Feldt-Johansson var en av flera som beredde marken för samtal, diskussion och så småningom ett bejakande av kvinnor som pastorer och församlingsledare inom Pingströrelsen.³⁴ Hon skriver år 1979 en bok om kvinnans plats i frikyrkan med en teologi som visar på kvinnans möjlighet och rätt att förkunna och fungerar som pastor på samma sätt som mannen. I november år 1980 välkomnas Feldt-Johansson som föreståndare i Gileadförsamlingen Göteborg och blir den första kvinnan i föreståndartjänst i Pingströrelsen.³⁵

Oskarsson menar att det började ske förändringar i kvinnans möjlighet att förkunna och leda i församlingen under slutet av 1970-talet. Enstaka kvinnor blev alltmer efterfrågade som förkunnare och själavårdare. Det dök upp debattartiklar i tidningen *Dagen* om kvinnans möjlighet att förkunna Guds ord, men också att vara med i församlingsledning, döpa och dela ut nattvard. Ett genomgående tema i artiklarna var den begränsade tid kvinnorna kunde räkna med att arbeta som förkunnare. Efter några år som ung evangelist förväntades hon att gå över till barnverksamheten, medan hennes manliga kollega blev pastor.³⁶ Under 1980-talet fördes olika samtal inom Pingströrelsen angående kvinnans tjänst och hennes tillträde till pastors- och föreståndartjänster.³⁷ Fler kvinnor fick gå in i förkunnartjänst och kallas pastorer, men äldstekår och styrelse var oftast stängda för dem. Samtal fördes dock både i media och i församlingarna om uppgiften som äldste skulle vara öppen även för kvinnor. År 1988 utsågs Britt Sandberg och Barbro Bertilsson till äldste i Pingstförsamlingen Sollentuna och blev Pingströrelsens första kvinnliga äldste.³⁸ Magnus Wahlström (föreståndare för Pingst – arkiv och forskning) menar att under 1990-talet påbörjades en förändring i Pingströrelsens syn på kvinnor som ledare. Förändringen märktes av i en rad offentliga markeringar, skriver han.³⁹ Våren år 1990 bjöd Filadelfiaförsamlingen Stockholm in till samtalsdag i frågan. Den resulterade i slutsatsen att det sak-

³¹ Lundgren 2007, 251.

³² Erixon 2007, 277.

³³ Lindberg 1991, 227.

³⁴ Erixon 2007, 277.

³⁵ Björk 2007, 306.

³⁶ Oskarsson 2007, 277-278.

³⁷ Erixon 2007, 277.

³⁸ Björk 2007, 306-307.

³⁹ Wahlström 2007, 316, 328

nas bibelstöd för uppfattningen att kvinnor inte ska tjäna vid nattvard och dop. Under Evangelistveckan i Jönköping år 1992 fördes ett öppet samtal som kom att ses som ett genombrott för en allmän förändring i frågan. Fler och fler öppnade upp för ett utökat ledarskap i pingstförsamlingarna. Vid Nyhemsveckan år 1994 ledde Marianne Boo hela nattvarvsfirandet. Predikantveckan samma år blev ytterligare en milstolpe, då frågan om kvinnor som ledare behandlades både historiskt och teologiskt för första gången under en predikantvecka. År 1996 satt Lena Tellebo som första kvinnan i Lapplandsveckans presidium och Selma Eriksson ledde nattvarden.⁴⁰ År 1996 fanns det 18 kvinnliga föreståndare, men det visar sig att enbart få av dem var äldste eller med som beslutsfattande i styrelsen. Oskarsson skriver att praxisen i Pingströrelsen att föreståndaren automatiskt ingår i äldste och styrelse tycks ha ändrats i och med att kvinnor gått in i föreståndaruppgifter.⁴¹

En debatt kring bibelsyn och ämbetssyn följde på kvinnans avskiljning till pastor, föreståndare och församlingsledare. Där anklagades de som i sin tolkning ville ta hänsyn till det historiska sammanhanget och skilja på det normativa som gällde för alla tider och det tidsbundna. De ansågs inte längre läsa som det står. En del varnade även för tendenser till "liberalteologi", menar Oskarsson. Så sent som i början av 2000-talet kunde kvinnor i pastorstjänst uppleva sig ifrågasatta i sin tjänst, vilket Oskarsson menar kan tyda på att frågan inte blivit tillräckligt teologiskt bearbetad.⁴²

Den historiska bakgrunden visar hur kvinnan under pionjärtiden hade större frihet att förkunna än vad som kom att bli under mitten av 1900-talet. Samhällets sekularisering och frigörelse av kvinnan kom att upplevas av Pingströrelsen som ett hot mot ett helgat liv. Det medförde att kvinnas plats som förkunnare blev trängre. Under slutet av seklet har dock kvinnas möjlighet till pastor- och föreståndartjänst vidgats, men kvinnorna själva upplever sig fortfarande ifrågasatta in på 2000-talet. Kvinnornas känsla av att vara ifrågasatta kan tyda på att den teologiska bearbetningen inte varit tillräcklig, men också att kulturella mönster förändras långsamt.

2.2 Jämställdhet i Pingströrelsen

Den historiska bakgrunden visar på en situation där kvinnan från början hade en given roll som förkunnare, men hur hon med tiden trängdes undan till männens fördel. Under slutet av förra seklet debatterades frågan vilket ledde till en öppenhet för kvinnor som pastorer, föreståndare och äldste i flera pingstförsamlingar. Efter att ha gett den historiska bakgrunden kommer jag i det här avsnittet skildra kvinnans situation som pastor idag. Det görs med hjälp av rapporten från Pingst Ungs under-

⁴⁰ Oskarsson 2007, 280. Wahlström 2007, 317, 328.

⁴¹ Oskarsson 2007, 281.

⁴² Oskarsson 2007, 282.

sökning av jämställdhet inom Pingströrelsen. Undersökningen är fyra år gammal och vissa förändringar kan ha skett, men jag uppskattar inte förändringarna så pass stora utan att rapporten kan ses som nutida.

På uppdrag av Pingst ung gjorde Jenny Bergh (konsult) och Anethe Carlson (pastor i Pingströrelsen, föreståndare i Skärgårdskyrkan Värmdö) en undersökning kring jämställdhet i Pingströrelsen. Undersökningens uppdrag vara att identifiera informella och formella hinder för kvinnor samt undersöka om det finns ett samband mellan jämställdhet och församlingstillväxt.⁴³ I arbetet användes både kvalitativa och kvantitativa metoder och de områden som undersöktes var den lokala församlingen, pastorer, forum med makt och inflytande över rörelsen samt djupintervjuer med åtta kvinnor. Rapporten gjordes år 2013 och heter *Jämställdhet i pingströrelsen: Informella och formella hinder för kvinnor*. Den finns att tillgå på Pingst ungs hemsida www.pingstung.se. Jag väljer att endast redogöra för det som berör kvinnor som församlingsanställda.

Bergh och Carlson lät göra en kvantitativ enkätundersökning bland medlemmarna i Pingst Pastor. Resultatet visade att 90 % av Pingst Pastors medlemmar anser att jämställdhet är viktigt, men det är enbart hälften som upplever att män och kvinnor får samma förutsättningar att utföra och utvecklas i sin tjänst. Det är endast ett fåtal som säger sig ha teologisk övertygelse mot, eller känner sig teologiskt tveksamma till kvinnor som medarbetare, församlingsledare, pastorer eller föreståndare. Bergh och Carlson drar därmed slutsatsen att teologin inte ligger till hinder för kvinnorna. Däremot slår de fast att det är normen som styr, då dubbelt så många kvinnor som män svarar att de inte upplever sig lyssnade till eller tagna på allvar. I enkäten ställdes några särskilda frågor till kvinnorna, bland annat om man upplever att man blivit utsatt för sexuella trakasserier. Här svarar 11,5 % av kvinnorna att man blivit utsatt för sexuella trakasserier (med hänvisning till Arbetsmiljöupplysningens definition av sexuella trakasserier). I rapporten jämförs Pingströrelsens procentsats med Arbetsmiljöverkets rapport från 2011. På landets arbetsplatser hade 10,5 % av kvinnorna de senaste tolv månaderna blivit utsatta för sexuella trakasserier.⁴⁴ Här anser jag att Bergh och Carlsson jämfört siffror som inte riktigt är jämförbara. Frågan till de kvinnor som är pastorer inom Pingströrelsen var om de någon gång utsatts för sexuella trakasserier, alltså inte bara de senaste tolv månaderna, utan över längre tid. Här skulle det varit intressant att se mer jämförbara siffror.

I rapporten finns även en kvantitativ undersökning av statistik för åren 1972-2012. Där granskas hur många kvinnor som finns på ledande positioner i styrelser, som föreståndare och som talare på gemensamma konferenser.⁴⁵ När det gäller fördelningen mellan könen i Pingströrelsens olika styrelser noterar Bergh och Carlson en rörelse från inga kvinnor till minst en kvinna i alla styrelser, förutom

⁴³ Bergh och Carlson 2013, 5.

⁴⁴ Bergh och Carlson 2013, 41, 48.

⁴⁵ Bergh och Carlson 2013, 24.

Pingst Förvaltning. Pingst Social och Pingst Ung har år 2013 helt jämställda styrelser till antalet män och kvinnor. Bergh och Carlson menar att detta visar på att kvinnors inflytande har ökat över tid. Liknande uppgifter visar även statistiken när det gäller kvinnor som talare på gemensamma konferenser. Det går från att inga kvinnor syns på de inflytelserika plattformarna till att det finns en eller några stycken. I sammanställningen har man räknat respektive kön, men inte antal tillfällen de talat. Här menar Bergh och Carlson att om man räknat antal talartillfällen per kön skulle männens antal förmodligen dubblats eller tredubblats, medan kvinnornas stått kvar vid samma antal.⁴⁶

Den kvalitativa undersökningen består av åtta djupintervjuer med kvinnor som verkat eller verkar i Pingströrelsen och som upplevt motstånd eller utsatthet i sin tjänst just för att de är kvinnor. Slutsatsen av djupintervjuerna är att jämställdhet främst handlar om individens värde och att fullt ut få bli använd i de gåvor Gud gett. Sju av åtta svarar att den kollegiala gemenskapen i Pingst är svårast, varav den sämsta miljön är i Pingst Pastor. På församlingsnivå upplever de intervjuade kvinnorna att de möter mer acceptans.⁴⁷

Utifrån undersökningarna drar Bergh och Carlson slutsatsen att ”teologin inte är den stora stötesten” när det gäller jämställdhetsfrågorna. De menar att det därför troligen är normer, genuskontrakt, genusmärkning och frågan om makt som är hindren för kvinnor i Pingströrelsen. De kallar dessa hinder för informella. Historiskt har makt getts åt den eller de som befinner sig i normen. Dilemmat för jämställdhetsarbetet är att den som har makt inte gärna släpper den och den som tillhör normen inte har förmåga att se normens konsekvenser utan medveten ansträngning. Bergh och Carlsson menar att en av genuskontraktets konsekvenser är kvinnors högre utsatthet, varav sexuella trakasserier är en sådan inom Pingströrelsen. Som exempel märks det av i att de djupintervjuade kvinnorna är rädda att bli marginaliserade och utsatta när de talar för sin sak och därför enbart vill medverka konfidentiellt. När det gäller genusmärkning så märks den av bland annat när det gäller talare i konferensmöten med hög status, tex inledningsgudstjänsten vid någon sommarkonferens. Detsamma gäller styrelser och ordförandeposter med högre status. Dessa är tydligt manligt märkta. Några kvinnor återfinns bland vice ordförande i styrelserna för Pingst Ung och Pingst Socialt, men Bergh och Carlson menar att i ett historiskt perspektiv har ungdomsfrågor och sociala frågor alltid varit genusmärkta för kvinnor.⁴⁸ Bergh och Carlsson ger Pingst Ung uppmaningen:

”Pingst ung som uppdragsgivare till den här rapporten och pingst behöver tillskansa sig kunskaper från genusvetenskapen om hur normer genuskontrakt, genusmärkning och makt fungerar. Därefter bestämma sig för en handlingsplan om hur ett jämställt Pingst kan uppnås. Då handlar det inte bara om att uppnå

⁴⁶ Bergh och Carlson 2013, 26, 29.

⁴⁷ Bergh och Carlson 2013, 8, 45-46, 50.

⁴⁸ Bergh och Carlson 2013, 47-49.

jämställda tal i fördelningen mellan kvinnor och män utan jämställt utifrån hur vi bemöter och behandlar kvinnor och män.”⁴⁹

Nubilden av kvinnans situation som pastor inom Pingströrelsen visar på att den teologiska svängning som påbörjades i slutet av 1900-talet med förändrad bibel- och ämbetssyn nu i det mesta är rådande. Dock sitter gamla normer och genusmärkningar hårt i det utlevda livet och påverkar fortfarande kvinnors möjlighet. Krasst uttryckt skulle man kunna säga att det är en bit kvar tills den sagda teologin och den utlevda praktiken påstår samma sak.

2.3 Teorin om genuskontraktet

Min andra frågeställning handlar om hur kvinnor hanterar hinder i tjänsten som pastor. I analysen av intervjumaterialet använder jag teorin om genuskontraktet på informanternas svar. Detta för att förstå informanternas hantering av hinder i ett sammanhang där genussystemet explicit säger att de är accepterade som pastorer men där mannen fortfarande till stor del är normen i det levda livet.

När Yvonne Hirdman talar om genuskontrakt gör hon det med förståelsen att i samhället, för varje tid, finns ”kontrakt” som bestämmer förhållandet mellan män och kvinnor. Kontraktet är osynligt, det finns enbart i vår föreställning, men märks av både mellan den enskilda mannen och kvinnan, mellan män och kvinnor på det sociala planet och i synen på vad som definierar manligt och kvinnligt. Genuskontraktet bestämmer hur män och kvinnor förväntas vara mot varandra, i arbetet med vilka redskap som hör till vem, i kärleken med vem som ska förföra vem. I språket är det bestämt vilka ord de får använda och i den yttre formen finns föreställningar om vilka kläder som är de tillåtna, hur långt håret ska vara och så vidare. Hirdman menar att genuskontrakt ”ärvs” från den ena generationen till den andra, att modern introducerar dottern och fadern sonen.⁵⁰ På så vis är vi alla delaktiga i att kontraktet fortskrider, även om det i mycket görs helt omedvetet.

Genuskontraktet är en konsekvens av det Hirdman talar om med termen genussystem, vilket är ett teoretiserande av empirin som visar på ett mönster av kvinnans underordning. Mönstret består av ett nätverk av processer, fenomen, föreställningar och förväntningar i interrelation. Det är mänskliga praktiker och handlingar i samverkan och rörelse som skapar ett mönster vad gäller könsordning. Mönstret visar på ett system som hjälper oss att förstå det sociala samspelet.⁵¹

Genussystemet är en social ordning och bygger på två logiker. Den ena är isärhållandet mellan manligt och kvinnligt. Den andra är hierarkin som säger att mannen är norm. Det är män som är människor, därmed utgör de normen för det normala och det allmängiltiga. Hirdman menar att det inte handlar om manlig dominans utan om att ”män är måttgivarna på den formella maktens område”.

⁴⁹ Bergh och Carlson 2013, 48-49.

⁵⁰ Hirdman 1988, 54.

⁵¹ Hirdman 1988, 51. Hirdman 1992, 58.

Det för tillfället rådande genuskontraktet ligger alltid som grund för hur män och kvinnor handlar och tänker, det bestämmer konkreta praktiker för vad män och kvinnor bör, får och ska göra. Kvinnorna har lika stor del som männen i att vara medskapare och medgörare i kontraktet. Kvinnorna är lika integrerade i systemet, fast de har en lägre social status. Genom att använda begreppen genussystem och genuskontrakt som verktyg kan man förstå både kvinnors som mäns handlande, säger Hirdman. Hon menar också att kvinnans underordning är ett socialt, historiskt fenomen, vilket gör att underordning inte är en fast kategori med ett ständigt givet innehåll.⁵² Genussystemet går alltså att förändra.

Logiken isärhållandet innebär att ju kraftigare isärhållandet fungerar mellan könen desto mindre ifrågasatt blir det manliga som norm där kvinnan underordnas och blir beroende av mannen. Om isärhållandet däremot är svagare ifrågasätts den manliga normen som styrande. Det är först när isärhållandet som logik bryts som könen mänskliga likheter i förmåga och förutsättningar ses som gemensamma. Isärhållandet bryts när kvinnor tvingas eller får lov att gör det män gör, vice versa. Det är då förändringar i genuskontraktet kan ske. Ju svagare och mindre isärhållandet verkar desto mer illegitim blir det manliga som norm. Dock föder gränsöverskridandet direkt motstånd och/eller social diskriminering, på så vis verkar genussystemet vara seglivat, skriver Hirdman. När kvinnors möjligheter ökar kan förespråkare av genuskontraktet göra motstånd. Hirdman menar dock att genuskontraktets ursprung inte ligger i teorier om könsojämlikheter och könsförtryck. Det är processen av den ideologiska och fysiska isärhållningen och maktformuleringen som skapar avlagringar som i sin tur verkar bestämmande och styrande, säger hon. Genom att vara medveten om systemskapandet, där den manliga makten är inbyggd, kan vi möjligtvis undvika att själva reproducera systemet, menar Hirdman.⁵³ Genom kunskap, förståelse och medvetande kan genuskontraktet alltså bearbetas och förändras.

Genuskontraktet med dess logiker isärhållandet och mannen som norm är en del av Yvonne Hirdmans teori kring genus. Hon talar till exempel även om kön som socialkonstruktion, kvinnligheten i förhållande till mannen och genusmärkning av roller och positioner. Jag kommer inte att använda mig av de delarna, då det är frågorna kring genuskontraktet som bäst hjälper svaret till uppsatsens frågeställning.

Rapporten om jämställdhet inom Pingströrelsen visar att det finns hinder för kvinnors möjlighet att utföra och utvecklas i rollen som pastor. Det som pekas ut som troliga hinder är normer, genuskontrakt, genusmärkning och frågan om makt. Rebecka Swande skriver i sin kandidatuppsats vid Örebro Teologisk Högskola om förhållandet mellan Pingströrelsen och det rådande genuskontraktet

⁵² Hirdman 1992, 51, 53, 57-58, 61.

⁵³ Hirdman 1988, 57-59, 61.

i samhället under åren 1910-30. Hon utgår från Yvonne Hirdmans teori om genuskontrakt och menar att Pingströrelsen var mycket präglad av kontraktet och dess syn på kvinnligt ledarskap. Dessutom praktiserades en bibelsyn som förstärkte den negativa synen på kvinna som pastor och församlingsledare.⁵⁴ I den historiska bakgrundsbeskrivningen syns att genuskontraktet kom att bestämma Pingströrelsens verklighetsuppfattning ända fram till 1970-talet. Pingst ungs jämställdhetsrapport visar att även om man idag explicit uttrycker en annan teologisk syn finns en implicit förståelse kvar som i vissa fall är mer rådande. Genuskontraktet har omförhandlats inom Pingströrelsen teologiskt, men i det levda livet har det ännu inte implementerats fullt ut.

Genom att använda teorin om genuskontrakt vill jag förstå informanternas hantering av hinder de möter i pastorstjänsten. Jag vill förstå vilket agerande kvinnorna använder för att över tid klara av det motstånd som fortfarande finns gentemot Pingströrelsens omförhandlade genuskontrakt. Jag tittar särskilt på hur kvinnorna hanterar logiken isärhållandet, i syfte att förstå hur ett arbete i skifte av norm kan te sig.

2.4 Sammanfattning

I kapitlet har det getts en bakgrund till uppsatsens problemformulering med tillhörande frågeställningar och avsikt. Den historiska bakgrunden visar på hur kvinnorna över tid marginaliserades inom Pingströrelsen och mannen blev den tongivande och styrande. Beskrivningen av Pingströrelsen idag berättar att det inte längre finns några teologiska hinder för kvinnan som pastor, men att de ändå möter genusrelaterade hinder. I syfte att förstå hur kvinnan som pastor i Pingströrelsen hanterar hinder har Yvonne Hirdmans definition av genuskontrakt och dess konsekvenser beskrivits. Bakgrundsbilden hjälper analysen och diskussionen av intervjumaterialet i kommande kapitel.

⁵⁴ Swande 2010, 23.

Kapitel 3: Redogörelse av intervjumaterialet

I det här kapitlet presenteras resultatet av analysen av intervjuerna. Informanterna presenteras först och sedan redogörs de drivkrafter och den hantering av hinder som informanterna har lyft fram.

3.1 Presentation av informanterna

Informanterna är fem kvinnor vilka funnits i församlingstjänst 16, 22, 26, 27 respektive 30 år och idag arbetar som pastorer. Någon har varit missionär i åtta år utöver pastorstjänsten. Någon annan har varit missionär en kortare period inom åren av församlingstjänst. Båda informanterna ryms ändå inom urvalskriteriet församlingstjänst i minst 15 år. Tre av dem är föreståndare, en pastor med inriktning på barn och en pastor med ansvar för omsorg och socialt arbete.

3.2 Drivkrafter

I analysen framkommer fyra teman: kallelse, vilja, passion och det sociala samspelet. Kallelsen som drivkraft beskriver andliga upplevelser och processer som ingett informanterna en övertygelse om att Gud vill att de ska arbeta som pastorer i församling. Nästa drivkraft handlar om en tydlig inre längtan, beslutsamhet och vilja till att det är församlingstjänst de ska finnas i. Ytterligare en drivkraft är passionen som handlar om glädjen och kärleken till arbetet. Sist handlar det om de drivkrafter som kommer ur att bli bekräftad av andra i sin tjänst, vilket sker i det sociala samspelet.

3.2.1 Kallelse som drivkraft

Den grundläggande drivkraften för informanterna till att de idag arbetar som pastorer består av en process som löpt över tid. Processerna är individuella, likaså terminologin när de beskrivs. De upplevs av informanterna vara gudomligt ledda och har gett en övertygelse om att pastorsyrket är det rätta för dem. Ett par av informanterna använder termen kallelse och talar om sig själva som kallade av Gud. De menar att vägen till pastorstjänst började med en andlig upplevelse i vilken de uppfattar att Gud talade. Informanterna berättar att Gud har fortsatt att tala till dem genom andliga upplevelser och de har uppfattat tilltalen som vägledande vid beslut av olika tjänster och arbetsuppgifter.⁵⁵ Informanternas upplevelse av Guds kontinuerliga tilltal stärker deras uppfattning av att vara kallad, vilket för informanterna gör kallelsen till en avgörande drivkraft som motiverar till fortsatt arbete.

De andra informanterna talar inte om övernaturliga händelser på det sättet som föregående informanter. Här talas det mer om inre och yttre processer. De menar att Gud har lett dem steg för steg och att det har skett naturligt genom olika händelser och erfarenheter. En av dem berättar att "Gud

⁵⁵ Intervju med informant 2, 21 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

har nog fått ta mig liksom steg för steg. Så har nästa steg alltid varit ett naturligt steg, men det har varit stegvis.”⁵⁶ För informanterna är idén om att det är Gud som format längtan och viljan till församlingstjänst och tron på att Gud leder in i rätt sammanhang en stark drivkraft till att stå kvar i pastorsyrket. Informanterna uppfattar detta som gudomlig ledning. Övertygelsen är enkel och rak och uttrycks bland annat med att de ”har känt att det är i församlingstjänst som Gud har velat haft mig”.⁵⁷

3.2.2 Vilja som drivkraft

När jag var 15 år lovade jag min pappa att aldrig stå på scen och prata igen. Då hade jag haft en andakt på Klintagården på Öland och tyckte att det var förskräckligt. Men, sen förändrades ju det. [...]

Så fick jag en förfrågan att gå in som vikarie ett halvår i vår grannförsamling, för deras barnpastor skulle vara gravledig. Och då svarade jag ja i telefonen på fem minuter. Och sedan efteråt vet jag att jag sa att om du vill kan jag ju be för det en vecka [skratt]. Jag blev så glad och det förvånade mig, att jag blev det. Men någonstans kände jag: JA!”⁵⁸

Under intervjuerna ställs frågan om vad som är den yttersta drivkraften till att de fortfarande står i pastorstjänst, varvid alla menar att det är den innerliga viljan till det de gör. Jag låter en av informanterna bli allas röst: ”Det är det här jag vill göra. Det är det här som är min uppgift”.⁵⁹ Svaren kommer snabbt och koncist, utan omsvep men med eftertryck.

Kallelsen som drivkraft var viktig, men informanternas vilja att tjäna Gud verkar väga minst lika tungt. Informanterna menar att viljan blir en drivkraft till att övervinna det de upplever som extra arbetsamt i tjänsten. En av informanterna är tydlig redan från början av intervjun att den viktigaste drivkraften för henne är viljan att tjäna Gud. Hon har genom åren mött ganska tufft motstånd och känt av de hinder som Bergh och Carlsson lyfter fram i sin rapport. På frågan vad hon drömmer om inför framtiden svarar hon ”Alltså det [paus] Jag tror att för mig spelar det egentligen inte så stor roll var jag är. Jag vill [paus] Jag vill tjäna Gud.”⁶⁰

För några av informanterna var det inte självklart att bli pastor, även efter att de upplevt eller anat kallelsen till det. I deras berättelser sticker därför förändringen av viljan ut, då informanterna berättar om en egen förvåning när de upptäckte sin egen viljeförändring inför att bli pastor.⁶¹

Intervjumaterialet visar att viljan att vara pastor är en stark drivkraft för informanterna för fortsatt arbete. För någon har den funnits från början, för andra har viljan vuxit fram över tid.

⁵⁶ Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

⁵⁷ Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

⁵⁸ Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

⁵⁹ Intervju med informant 5, 6 april 2017.

⁶⁰ Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

⁶¹ Intervju med informant 1, 21 mars 2017. Intervju med informant 3, 22 mars 2017. Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

3.2.3 Passion som drivkraft

”Och att se barn liksom få det här ’aha’, och greppa det [att förstå evangeliet]. Och få se barn förändras och möta Gud helt enkelt, det är så stor att det vill jag nog aldrig vara utan.”⁶²

Informanterna uttrycker en passion för det de arbetar med. Orden ”älskar det jag gör” återkommer genom intervjuerna.⁶³ De uttrycker också en glädje i arbetsuppgifterna.⁶⁴ De talar om kärleken till människor och kärleken till att sprida Bibelns budskao genom undervisning och samtal. Informanterna menar att spännvidden i uppgifter och åldrar som en pastor möter stimulerar till en arbetsglädje de inte vill byta ut mot något annat.⁶⁵ Detta visar sig särskilt under intervjun med en av informanterna då orden flyter långsamt när hon talar om sig själv, men övergår i en pigg entusiasm när hon berättar om arbetet hon och församlingen står i.⁶⁶ Det är en viktig drivkraft att ”känna gnista och glädje i det man gör”, säger någon annan.⁶⁷ Det är tydligt bland informanterna att det är framför allt mötet med människor som ger glädjen i arbetet, men också att göra det man upplever att man har gåvor för. Det ger kraft till fortsatt arbete, men ger även en bekräftelse om att vara i rätt uppgift i rätt sammanhang, menar en av informanterna. Hon säger att det kan vara svårt att fungera bra i sin roll som pastor om inte kärleken till församlingen och människorna finns.⁶⁸

3.2.4 Drivkrafter i det sociala samspelet

I intervjusvaren framkommer att församlingens bekräftelse av informanten som pastor uppfattas som viktig. I den bekräftelsen finns både förtroende och uppmuntran. Den informant som under en tid saknade uppmuntran och bekräftelse i sitt arbetslag vittnar om hur det kan bryta ner en människas självförtroende.⁶⁹ Den informant som redan som barn och tonåring blev bekräftad av sin församling i sina gåvor berättar om samma effekt, fast motsatt.⁷⁰ Först och främst talar informanterna om bekräftelse för sin roll som pastor, men det verkar även finnas en andlig dimension i bekräftelsen.⁷¹ En av informanterna talar om bekräftelsen från församlingen på det profetiska i predikan. Bekräftelsen verkar på så sätt handla om en dubbel bekräftelse, människors bekräftelse av informantens förkunnartjänst och bekräftelse av att informanten är använd av Gud.⁷²

⁶² Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

⁶³ Intervju med informant 4, 31 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

⁶⁴ Intervju med informant 1, 21 mars 2017. Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

⁶⁵ Intervju med informant 3, 22 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

⁶⁶ Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

⁶⁷ Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

⁶⁸ Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

⁶⁹ Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

⁷⁰ Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

⁷¹ Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

⁷² Intervju med informant 2, 21 mars 2017. Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

”Det var många hemifrån i min församling som såg mig och andra med. Och liksom uppmuntrade att det här fixar du, eller du kan ta hand om det här. Och det kan jag tänka att det nog kan vara en del i också, att man på ett vis [paus] Att jag idag också kan vara trygg i ett ledarskap därför jag under många år har haft mandat och förtroende att gå in i uppgifter.”⁷³

För informanterna har samspelet mellan pastor och församling stor betydelse. Någon av informanterna uttrycker att upplevelsen av att ”vara bekräftad gör henne trygg i sin roll som pastor” och därför kan fungera fullt ut i sina gåvor.⁷⁴ Det framkommer också att ett gott socialt samspel mellan pastor och församling, eller kollegor emellan, leder till att informanterna upplever att de kan vara sig själva och våga utmana sig själv.⁷⁵ Ett par av informanterna menar att om församlingens förtroende inte finns för dem vore det svårt att fortsätta som pastor i det sammanhanget.⁷⁶ Någon hänvisar till ett av kriterierna för medlemskap i Pingst Pastor, att vara bekräftad som pastor i sin lokala församling.⁷⁷ Hon menar att församlingens bekräftelse på hennes tjänst ger henne frimodighet att utöva sin roll. Informantens föreställning om att vara kallad av Gud och den egna viljan till att arbeta som pastor verkar vara underordnat församlingens förtroende.⁷⁸

3.2.5 Sammanfattning

För informanterna är den grundläggande drivkraften föreställningen av att var kallad av Gud. Till-sammans med kallelsen finns övertygelsen om att Gud leder, vilket för informanterna genererar en trygghet i att vara i rätt sammanhang i rätt tid. Den drivkraft som är tydligast är viljan att tjäna Gud. Viljan framstår som djupt förankrad i informanten och uppfattas av informanterna som gensvaret på Guds kallelse. Det finns även drivkrafter av emotionell karaktär som glädje, kärlek och att känna passion för sitt arbete. För informanterna är den typen av drivkrafter viktig för inspirationen att fortsätta. I det sociala samspelet får informanterna gensvar på sin kärlek och glädje till sitt arbete. Bekräftelse, förtroende och uppmuntran har effekter som inte går att bortse ifrån som drivkraft. Församlingens förtroende bestämmer om informanten fortsätter som pastor och påverkar i vilken grad informanten kan vara sig själv och utmana sig själv till utveckling.

⁷³ Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

⁷⁴ Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

⁷⁵ Intervju med informant 3, 22 mars 2017. Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

⁷⁶ Intervju med informant 1, 21 mars 2017, Intervju med informant 3, 21 mars 2017.

⁷⁷ pingst Pastor. Online: <http://www.pastor.pingst.se> (åtkomst 170516).

⁷⁸ Intervju med informant 2, 21 mars 2017. Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

3.3 Hantering av hinder

Den andra frågeställningen handlar om hur kvinnorna hanterar hinder i tjänsten som pastor. I arbetet med intervjumaterialet blir det tydligt att det sammanhang kvinnan befinner sig i påverkar hennes möjlighet och förmåga att hantera hindren. I några fall har motståndet med genusrelaterade frågor att göra, men i övrigt är det som en av informanterna säger att ”det är svårt att veta, är det olika personligheter, är det kvinnogrejen, eller vad är det som ligger i det”.⁷⁹ Två av informanterna menar att de aldrig märkt av något slags motstånd på grund av sitt kön.⁸⁰ Sätten att hantera hinder delar jag upp tematiskt med rubrikerna teologiskt, reflekterande, relationellt och kollegialt.

3.3.1 Hantera hinder teologiskt

”En tydlig kallelseupplevelse kan aldrig bli rätt om man inte teologiskt kan stå för det, för då går Gud emot sitt ord.”⁸¹

En av informanterna har tydligare än de andra stått upp för den teologiska läsningen av Bibeln som talar för kvinnan som församlingsledare. Det var viktigt för informanten att förankra sin kallelse teologiskt, i första hand för sin egen skull. Tack vare den teologiska förankringen av sin kallelse har informanten klarat att bemöta kollegor med andra åsikter om kvinnan som församlingsledare. Detta skedde framför allt under debatten på 1990-talet, men även under början av 2000-talet då det florerade undervisning om kvinnan som Guds b-plan som föreståndare när det inte fanns män som trädde upp, men också budskap om att kvinna ”drog en förbannelse över Sverige om hon propsade på att vara kvinna och pastor”. Informanten valde att möta förespråkarna om kvinnan som Guds b-plan i ett teologiskt samtal, dels för att de undergrävde hennes roll som församlingsföreståndare men också för de kvinnors skull som var på väg in i församlingstjänst.⁸²

Den teologiska förankringen och upplevelsen av att vara kallad av Gud har hjälpt informanterna i mötet med dem som inte har klarat av att erkänna dem som pastorer. Någon har nekat ta nattvarden från en av informanterna, andra har uttalat fått höra att de inte kan kallas för pastorer. Informanterna har låtit det hela bero och har resonerat att ”viktigaste blir att visa på att man kan vara kvinna och pastor”, eller att se det som ”den andres problem”.⁸³

”Då fick jag liksom veta att jag var inte pastor, utan jag var medarbetare. Till vem? För vi hade ingen föreståndare just då. [...] Men jag brydde mig inte om det, [...] Jag har alltid varit trygg i vad som är min uppgift och min kallelse, så det spelar ingen roll vad jag heter, om det är medarbetare eller evangelist eller pastor. Jag lägger inte så stort vikt vid det.”⁸⁴

⁷⁹ Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

⁸⁰ Intervju med informant 3, 22 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april.

⁸¹ Intervju med informant 2, 21 mars 2017.

⁸² Intervju med informant 2, 21 mars 2017.

⁸³ Intervju med informant 1, 21 mars 2017. Intervju med informant 4, 31 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

⁸⁴ Intervju med informant 5, 6 april 2017.

Det här är historier från 1990-talet och idag säger sig informanterna inte möta detta längre. Däremot upplever informanterna att kvinnan som pastor är ett problem i arbetet med invandrargrupperna. Det kvinnliga ledarskapet krockar med andra kulturer, menar de. Informanterna uttrycker vikten av att församlingsledningen i de här sammanhangen visar både sin teologiska övertygelse och sitt tydliga stöd för kvinnan som pastor. Informanterna menar också att det är viktigt att de själva inte ge vika i sitt ledarskap utan visar att kvinnligt ledarskap fungerar.⁸⁵

Några av informanterna menar att de upplevt sig annorlunda mot resten av arbetslaget då de i förhållande till männen i gruppen har en annan ton i vissa teologiska frågor, ett annat sätt att tänka och reflektera, samt utför arbetsuppgifter på. För informanterna har tanken om att vara kallad varit viktigt i mötet med krafter som har riskerat begränsa och vingklippa det som informanterna upplever vara sina specifika gåvor. Ändå berättar informanterna om en inre osäkerhet som vill få dem att tystna. Ett sätt för dem att hantera det på är att påminna sig om att Gud har kallat dem till platsen ”för en orsaks skull” och därför inte låta sig hindras av att ibland uppleva sig annorlunda.⁸⁶

Sammantaget anser informanterna att hinder som begränsar kvinnan som pastor kan hanteras med en teologisk förankrad grund för sitt ledarskap. Informanterna menar att en teologiska förankring ger trygghet i upplevelsen av att vara kallad av Gud, vilket i sin tur genererar frimodighet att stå upp för kvinnan som pastor, men också till att låta bli vissa strider.

3.3.2 Hantera hinder reflekterande

”- Så det du gör är alltså att du bearbetar frågan med din man. Du går och funderar på vad är det som händer, hur du mår och hur du reagerar? – Ja, ja. – Och sedan berättar du det för de andra i gruppen? - Ja, jag gnater lite med Gud också och brottas liksom: vad är rätt, hur ska jag göra det här. Hjälp. Och där någonstans utsätter jag mig för det ändå. Och säger att Gud nu är det bara du som får ta hand om det här för det här vet jag blir jättetufft för mig. Jag försöker att inte backa. Det kanske jag gör till viss del.”⁸⁷

Samtliga informanter berättar om ett reflekterande förhållningssätt till det de möter av begränsande eller ifrågasättande hinder. Informanterna berättar hur de resonerar med sig själva för att förstå vad den egen reaktion grundar sig i. Reflekterandet sker både inom informanterna själva, med Gud, men också tillsammans med make eller nära vän. Först efter att ha rannsakat sig själv bemöter informanten den andra parten i situationen. Den andra parten kan vara arbetslaget, äldre män i församlingen eller uppgifter som ska utföras på ett visst förväntat sätt.⁸⁸ En av informanterna beskriver den reflekterande

⁸⁵ Intervju med informant 4, 31 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

⁸⁶ Intervju med informant 1, 21 mars 2017. Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

⁸⁷ Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

⁸⁸ Intervju med informant 3, 22 mars 2017. Intervju med informant 4, 31 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

processen med att ”man jobbar mycket med sig själv”, får lära känna sig själv på ett nytt sätt, samt vara öppen för att lära sig nya saker.⁸⁹

Självsikt och att vara självreflekterande hjälper inte när man blir utsatt för andras härskartekniker, visar en av informanternas upplevelse. Då är det viktigt att ha personer utanför det egna sammanhanget att samtala med som kan hjälpa till med perspektiven, menar hon. Hon berättar att andras utövande av härskartekniker knäckte henne så pass att självförtroendet försvann. För informanten behövdes att andra personer kom till hjälp. För det aktuella fallet blev det omorganisationer, samtalsterapi och slutligen ny föreståndare som avhjälpte situationen.⁹⁰

Självreflektion är också att förebygga hinder. En av informanterna berättar om sitt mycket medvetna sätt om vad hon säger, hur hon säger det och vilket sammanhang. Informanten menar att det är en förtroendefråga i att visa respekt mot det sammanhang hon befinner sig i. Informanterna menar också att den egna reflektionen kan leda till mod att utvecklas som person i förmågor, i samspel med andra och konfliktlösning.⁹¹ Materialet visar också på vikten av att hålla distans till sig själv, att ha en positiv attityd och inte ta sig själv på för stort allvar. En av informanterna uttrycker att det ligger en stor kraft i det egna förhållningssättet, då det finns en styrka i att kunna känna glädje och inspiration i arbetet. Hon menar att om hon som pastor kan ”se glädjen i det lilla då är det mycket att vara glad åt. [...] och att se att det är förmånligt, man får verkligen ta del i så många människors liv”.⁹²

Hantera hinder reflekterande handlar om hur informanterna reflekterar över sin egen reaktion och bidragande del i till exempel missförstånd och konflikter. Informanterna menar att självsikt kan ge mod att reda ut missförstånd och missförhållanden. Det reflekterande hanteringssättet hjälper till i redan uppkomna situationer men också förebyggande. Självsikten att hålla distans till sig själv och ha ett positivt förhållningssätt till sitt arbete ger inspiration och glädje, menar de. Informanternas berättelser säger också att när motståndet handlar om andra människors missbrukande av makt räcker inte det reflekterande hanteringssättet eller en positiv inställning. Hjälpen måste då tas utifrån.

⁸⁹ Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

⁹⁰ Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

⁹¹ Intervju med informant 3, 22 mars 2017, Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

⁹² Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

3.3.3 Hantera hinder relationellt

”Den enda grund man liksom har det är att bygga förtroende till människor. Har man inte förtroende då faller ju liksom alltihopa. Så det har jag liksom försökt att lägga min vinn om att verkligen, ja verkligen bygga förtroende. [...] då ser man ju också vilken funktion jag har så småningom så... så det faller sig på något vis naturligt.”⁹³

Det är ingen av informanterna som idag upplever att församlingen begränsar dem i sin tjänst, samtidigt talar de om vikten av församlingens förtroende. Det relationella engagemanget är stort och informanterna menar att det är där människors förtroende för dem väcks.⁹⁴

Informanterna menar att relationer också är viktiga för bearbetningen av det de möter i sitt arbete. Samtliga informanter betonar vikten av samtalspartner. Några av informanterna berättar om vänskapsrelationer som vuxit fram med andra kvinnliga pastorer där de kommit att bli samtalspartner för varandra.⁹⁵ Informanterna menar att samtalspartnern gärna får vara en annan kvinnlig pastor, som har en förståelse för sammanhang och situationer. Ingen av informanterna berättar om någon förebild, några kommenterar att de aldrig haft någon. När informanterna talar om förebilder handlar det om någon att ”ta rygg på”, någon att identifiera sig med, någon som gått före och visar på ett sätt att vara.⁹⁶

”Jag tror det var brist på kvinnliga förebilder som var en del av... Alltså jag har inget svårt att tänka att jag skulle vara missionär. Det jag egentligen tänkte var ju inte att jobba med socialt arbete, utan evangeliskt. Men det var inget svårt att tänka [...] där kunde man ha hur många förebilder som helst, det finns ju hur många kvinnliga missionärer som helst. Men kvinnlig pastor det var ju... Jag visste att det fanns någon som hette Wasti Feldt, och Marianne Boo hade jag nog träffat någon gång liksom men, sen fanns det ju inga mer.”⁹⁷

Under intervjuerna framkommer det att olikheter i sättet att kommunicera kan störa det relationella hanterings sättet. Sättet att kommunicera skiljer sig mellan män och kvinnor, menar flera informanter, och kan leda till missförstånd och konflikter. De ger bilden av män som lite mer raka i sitt budskap medan kvinnor lindar in det de vill säga. Informanterna upplever att kvinnan är också mer inlyssnande både när det gäller det sagda ordet och det osagda genom kroppsspråk och blickar. De flesta kommunikationsproblemen uppstår med äldre män. Oftast visar det sig att det inte finns någon konflikt ifrån mannens sida även om informanten upplevt det så. Det har handlat om olika sätt att kommunicera, men som sårat och lett till missförstånd. Informanterna berättar att de har fått lära sig att ta tag i situationer, som de uppfattar oklara, för att så snart som möjligt reda ut eventuella missförstånd som annars skulle påverka deras självkänsla och trygghet i rollen som församlingsledare.⁹⁸

⁹³ Intervju med informant 5, 6 april 2017.

⁹⁴ Intervju med informant 1, 21 mars 2017. Intervju med informant 3, 22 mars 2017, Intervju med informant 5, 6 april.

⁹⁵ Intervju med informant 1, 21 mars 2017, Intervju med informant 5, 6 april 2017.

⁹⁶ Intervju med informant 1, 21 mars 2017, Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

⁹⁷ Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

⁹⁸ Intervju med informant 3, 22 mars 2017. Intervju med informant 4, 31 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

Sammanfattningsvis återger informanterna det relationella arbetet i stor del som ett förebyggande arbete. De har upplevt hur församlingens förtroende för dem växer genom goda relationer. Informanterna menar att det relationella arbetet leder till en större frihet för dem att utföra arbete på sitt eget personliga sätt. Människors olika sätt att kommunicera är det som kan störa det relationella arbetet, men också utveckla och skärpa det genom att lära sig förstå varandras uttryckssätt, menar informanterna.

3.3.4 Hantera hinder kollegialt

Samtliga intervju svar visar att möjligheten att utföra och utvecklas i sin uppgift först och främst beror på om informanten finns med i ett arbetslag eller inte, samt hur arbetslaget fungerar. Tre av informanterna har inte upplevt något problem i samarbetet med andra anställda.⁹⁹ Viktigt att tillägga kring dessa tre är att samtliga är föreståndare, två av dem har arbetat som det i många år. En av dem har mestadels varit ensam anställd. Den tredje har ”haft turen” att hamna i väl fungerande arbetslag, som informanten själv uttrycker det.¹⁰⁰ De andra två informanterna vittnar om känslan av att vara annorlunda, där det ena fallet ledde till utanförskap. I båda fallen är det i mötet med manliga kollegor. Informanterna menar att de idag har en god arbetssituation, men att det har krävt en personlig insats.¹⁰¹ Känslan av utanförskap var resultatet av de härskartekniker föreståndaren använde sig av. Informanten tror att det skedde omedvetet, men det drabbade henne hårt. När hon försökte påtala detta ledde det till ännu större distansering och utanförskap. Informanten menar att situationen förändrades först när församlingen fick en ny föreståndare. Hade inte det skett är informanten tveksam till om hon hade varit pastor idag. Hon berättar:

”Det har förändrats mycket med en ny föreståndare. Att det är liksom en annan attityd. [...] För mig har de senaste åren blivit lite av en upprättelse också, och läkedom när man möter någon annat [paus] Folk som tror mer om en, än vad man tror om sig själv.”¹⁰²

Den informant som talar om känslan av att vara annorlunda har tidigare arbetat mest själv eller i samarbete med sin make. Nu ingår hon i ett arbetslag som förutom henne består av enbart män. Informanten menar att erfarenheten av att arbetat tillsammans med män har hon upptäckt nya saker om sig själv och om männens sätt att arbeta. Informanten trivs bra i arbetslaget men märker att hon känner sig trängd och instängd i det sättet som övriga i gruppen förväntar sig att uppgifter ska utföras. Informantens hantering av upplevelsen var först att resonera kring sin egen reaktion för att sedan ha ett

⁹⁹ Intervju med informant 2, 21 mars 2017. Intervju med informant 3, 22 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

¹⁰⁰ Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

¹⁰¹ Intervju med informant 1, 21 mars 2017. Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

¹⁰² Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

samtal med övriga. Hon menar att det är viktigt att ha ett öppet samtal om dessa frågor i arbetslaget, att olikheterna ses som rikedomar samt att olikheter kompletterar arbetslaget.¹⁰³

Hanteringen av hinder kollegialt verkar vara beroende av kollegornas inställning och vilja till samarbete, men informanterna berättar även om egen anpassning. En av informanterna menar att hon har lärt känna sig själv på ett nytt sätt och tvingats att vara öppen för att lära sig nya saker i mötet med männens sätt att arbeta.¹⁰⁴ Någon ger exempel från sammanträden med församlingsledningen där män bekräftar varandra genom att upprepa varandras åsikter. Informanten menar att hon ibland har behövt lära sig männens sätt och berättar att hon har använt sig av metoden att i förväg skriva ner det förslag hon ska lägga fram. Efter att ha föredragit det muntlig lämnar informanten sedan över det skriftligt som en bekräftelse på det sagda och då tas det på mer allvar, menar hon.¹⁰⁵ Informanterna berättar även om försök att påtala förhållanden. En informant upplevde samtalsklimatet i styrelsesammanträden så tufft att det blev svårt att föra fram sin personliga åsikt. Istället för att ta efter attityden i samtalet påtalade hon den och förklarade hur hon och andra påverkas av en sådan miljö. Påföljande samtal visade att även män påverkades negativt och att det mer var personlighetsrelaterat än genusrelaterat. Informanten vill än dock särskilt poängtera kvinnans upplevelse då hon tror att det finns ett historiskt perspektiv på frågan.

”Men jag tror att vår historia som kvinnor också gör någonting med oss. [...] Det finns med på ett omedvetet sätt. För tänker man så är det inte så många år där den kvinnliga aspekten har funnits med i äldstemöten och styrelsemöten. Utan man har pratat på ett manligt sätt. Och jag tror att de första kvinnorna som kom in, de fick lite anpassa sig efter den normen.”¹⁰⁶

Informanterna säger sig ha en vilja att bidra och menar att det kvinnliga ledarskapet har saker att bidra med. Där nämns till exempel relationellt arbete, förmåga att lyssna och relatera, samt kreativitet.¹⁰⁷

Informanterna talar även positivt om mötet med männens sätt att arbeta. Någon menar att det var först i samarbetet med män som hon förstod att pastorn inte behöver göra allting själv, utan kan delegera uppgifter för att bättre orka med sina huvuduppgifter.¹⁰⁸ Informanterna berättar också att de i mötet med manliga kollegor funnit stöd och förståelse för frågor de möter i sitt arbete.¹⁰⁹

I jämställdhetsundersökningen av Bergh och Carlson framgick att den kollegiala gemenskapen i Pingst Pastor upplevdes av kvinnorna som svår. Bland informanter i den här undersökningen är det

¹⁰³ Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

¹⁰⁴ Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

¹⁰⁵ Intervju med informant 1, 21 mars 2017.

¹⁰⁶ Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

¹⁰⁷ Intervju med informant 4, 31 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

¹⁰⁸ Intervju med informant 4, 31 mars 2017.

¹⁰⁹ Intervju med informant 3, 22 mars 2017. Intervju med informant 4, 31 mars 2017. Intervju med informant 5, 6 april 2017.

ingen som uttrycker sig så. Visserligen har en av informanterna tidigare känt sig förminska och ”klappad på huvudet”, men upplever inte att det är en attityd som lever kvar.¹¹⁰ Däremot har man åsikter om kvotering av kvinnor in i olika uppgifter. Ett par av informanterna talar upprört om detta och menar att de inte är intresserade av att få en uppgift i egenskap av kvinna. Om det inte är utifrån ett gåvobaserat tänkande är det inte intressant, säger de.¹¹¹ En annan informant menar att hon vid tillfälle föreslår kvinnor med de gåvor som efterfrågas i olika förtroendeuppdrag utifrån idén att det är viktigt att kvinnor ser och uppmuntrar varandra.¹¹²

Några av informanterna var med under 1990-talets debatt om kvinnas plats i församlingen. De berättar att under den perioden och fram till början av 2000-talet fanns ett behov av att mötas som kvinnor och församlingsanställda. De berättar om kvinnofrukostar och luncher i samband med evangelistveckor och predikantveckor. Informanterna menar att syftet med mötesplatserna inte var att driva opposition, utan att finnas för varandra och stötta varandra, framför allt de unga och nya.¹¹³ Idag finns inget sådant forum. I informanternas berättelser framkommer att det ersätts med personliga relationer mellan kollegor.

Sammanfattningsvis visar analysen att i de fall hinder uppstår för informanterna i arbetslaget kan hanteringen vara komplicerad om männen i gruppen inte är intresserade av att ge kvinnan möjligheter och plats att utföra sitt arbete. Informanterna menar att i de fall där arbetsledningen sker på ett sunt sätt ses olikheter som en resurs, att män och kvinnor bidrar med olika perspektiv och förmågor. Informanterna märker dock att de behöver lära sig männens sätt att agera för att göra sin röst hörd och bli lyssnad på. Vissa hanterar det med att ta efter männens beteende, andra påpekar det och försöker hitta ett sätt att kunna finnas med på lika villkor. För informanterna är det också viktigt att kvinnan som pastor får förtroendeuppdrag utifrån sina gåvor och inte hanteras som någon som fyller en kvot.

3.3.5 Sammanfattning

Informanternas hantering av hinder består av fyra olika kategorier. Den första handlar om att teologisk förankring för sin pastorstjänst tillsammans med övertygelsen att vara kallad av Gud hjälper informanterna att hantera teologiska samtal men också att låta vissa ifrågasättanden bero. Den andra kategorin handlar om att hantera hinder reflekterande. Informanterna resonerar och reflekterar kring sin egen reaktion innan de reagerar mot andras. Informanterna försöker förstå vad det egna beteendet kan ha bidragit med i ett missförstånd, i att känna sig annorlunda eller vid konflikter. Informanterna

¹¹⁰ Intervju med informant 2, 21 mars 2017.

¹¹¹ Intervju med informant 1, 21 mars 2017. Intervju med informant 2, 21 mars 2017,

¹¹² Intervju med informant 3, 22 mars 2017.

¹¹³ Intervju med informant 1, 21 mars 2017. Intervju med informant 2, 21 mars 2017.

menar att även samtal med en nära vän är ett gott stöd och hjälper till att sätta perspektiv på situationer. Den tredje kategorin handlar om att hantera hinder relationellt. Informanterna menar att i det relationella arbetet byggs förtroende för dem som pastorer och att det på så vis blir ett slags förebyggande arbete. Den sista kategorin handlar om de hinder som dyker upp i kollegiet. Här berättar de informanter som arbetar i arbetslag med övervägande män på en känsla av att vara annorlunda. Informanterna menar att de inte riktigt passar in i det förväntade sättet att utföra uppgifter. Informanterna visar på olika sätt att hantera upplevelsen. Ett är att lära sig männens sätt att tala och resonera. Ett annat är att föra en öppen dialog i arbetslaget kring det som upplevs förminska möjligheten att utföra sina uppgifter på bästa sätt. Samtliga informanter menar att olikheter i arbetslaget borde ses som en tillgång. I den kollegiala gemenskapen inom Pingst ser informanterna helst att kvotering inte tillämpas, då de anser att förtroendeuppgifter ska styras efter gåva och inte efter kön. Samtidigt finns det en medvetenhet bland informanterna om att lyfta fram kvinnor med de gåvor som efterfrågas.

Kapitel 4: Analys och diskussion

Jag har visat på kvinnornas roll och plats både ur ett historiskt perspektiv och hur det upplevs idag. Bilden visar på ett genuskontrakt som har omförhandlats och som är på väg att implementeras i det levda livet mer och mer. Pingströrelsens teologiska syn på ledarskap förändrades under slutet av 1900-talet från att enbart gälla mannen till att även gälla kvinnan. Trots den nya teologiska synen finns vissa inslag av genusrelaterade hinder för kvinnan att utföra och utveckla sitt ledarskap. Redovisningen av intervjumaterialet visar på kvinnornas drivkrafter i tjänsten som pastor, men också hur de hanterar de hinder som begränsar dem. I det här kapitlet diskuteras informanternas hantering av hinder med Yvonne Hirdmans teori om genuskontrakt som perspektiv. Jag diskuterar även förhållandet mellan drivkrafter och hinder, vilket är uppsatsens tredje frågeställning.

4.1 Hantering av hinder med genuskontraktets perspektiv

Yvonne Hirdman menar att samspelet mellan män och kvinnor består av ett kontrakt där bestämda roller tillhör de olika könen. Hon kallar kontraktet för genuskontrakt. Genuskontraktet är osynligt och inte säkert överenskommet mellan båda parter, men båda parter är ändå delaktiga i kontraktets upprätthållande. Hur makten är fördelad i genuskontraktet bestäms av dess två logiker, isärhållandet och makten med mannen som norm. Hirdman menar att historiskt sätt innehar mannen makten och kvinnan är underordnad. Hon säger att först när isärhållandet rubbas kan genuskontraktet förändras. Isärhållandet handlar om distansen mellan man och kvinna. När distansen är längre emellan dem, är mannen som norm starkare. När kvinnan närmar sig det som i genuskontraktet anses vara manligt märkt ifrågasätts det manliga som norm. När normen ifrågasätts leder det ofta till en reaktion av motstånd. Jag använder dessa två logiker i analysen av informanternas hantering av hinder.

Det genuskontrakt som under decennier varit rådande inom Pingströrelsen sa att enbart män innehar positionen pastor och församlingsledare. Det var också män som utförde de konfessionella handlingarna som nattvard och dop. Kvinnan skulle vara blid, mild och återhållsam i så väl sina uttryck som utseende. I slutet av 1900-talet omförhandlade Pingströrelsen sitt genuskontrakt och det sades offentligt att kvinnan har rätt att utföra samma uppgifter som mannen, hon kan även vara pastor och församlingsledare. Jag har redogjort informanternas hantering av hinder i rollen som pastor. Med teorin om genuskontraktet som perspektiv ska hanteringssätten förklaras.

4.1.1 Genuskontraktets omedvetna påverkan

Teorin om genuskontraktet säger att vi alla är en del av kontraktet vare sig vi är medvetna om det eller inte, vi föds och fostras in i det rådande förhållandet mellan män och kvinnor. Någon av informanterna funderar på om hennes agerande är påverkat av kvinnans historia inom Pingströrelsen.

Yvonne Hirdman skulle hålla med henne i de funderingarna. Genuskontraktet säger att vi är påverkade av den sociala ordning som varit i generationer, då den följer med i människans process av socialisering. Även när vi försöker bryta med kontraktet är vi starkt påverkade av det som tidigare setts som normativt. Två av informanterna menar att de inte mött några hinder i sin tjänst på grund av kön. Skillnaden mellan dessa är att den äldre informanten började arbeta när isärhållandet var starkt, medan den yngre informanten påbörjade sin församlingstjänst efter perioden då Pingströrelsen talat om kvinnans roll i församlingen och börjat bejaka henne som ledare. Vid ett starkt isärhållande menar Hirdman att mannen som norm inte ifrågasätts, alla är mer eller mindre omedvetet införstådda i spelets regler och lägger därför inte märke till skillnaderna, eller helt enkelt anpassar sig till dem. Hirdmans teori skulle förklara den äldre informantens upplevelse av att inte ha mött på hinder med att det rådande genuskontraktet har varit så pass normativt att hon inte uppfattat sina egna anpassningar till det. Kanske skulle Hirdman säga samma sak om den yngre informantens upplevelse, men informantens upplevelse kan också tyda på att det blivit mer accepterat att kvinnan har samma uppgifter som mannen och att det omförhandlade genuskontraktet kommit så pass långt i informantens församling att det gränsöverskridande inte längre möter på hårdare motstånd.

4.1.2 Att vara gränsöverskridande

Hirdman menar att det behövs kunskap och medvetenhet för att kunna förändra ett genuskontrakt. Detta visar även informanternas berättelser på. Teologisk förankring av sin tjänst och övertygelse om att vara kallad av Gud gör att informanterna uppfattar det som sin uppgift att kliva in i det ledarskap som tidigare varit markerat enbart för männen.

Kvinnans gränsöverskridande har för de flesta av informanterna inte mött så mycket dramatik, utan bara mindre friktioner. Någon av dem har märkt av motståndet betydligt tydligare. Hirdman menar att vid ett gränsöverskridande där isärhållandet blir svagare ifrågasätts mannen som norm. Informanterna talar aldrig om att de ifrågasätter männen, däremot talar de om hur de försöker förstå dem och hur de ska förhålla sig till den manliga normen. Jag tänker att det beror på två saker. De flesta av informanterna anser sig inte behöva ifrågasätta då de ändå, genom människors förtroende, har en plattform att verka utifrån. För någon av informanterna är orsaken att man vill undvika motståndet som uppstår vid ifrågasättandet.

De informanter som var med vid, framför allt, 1990-talets offentliga debatt om kvinnans tjänst berättar om en känsla av utsatthet. Ibland märktes motståndet mot kvinnornas gränsöverskridande, även om debatten i det mesta handlade om strävan efter att vara trogen bibelordet. Diskussionen var inte personligt riktad mot kvinnorna, men utsattheten att bli offentligt debatterad i frågan om teologisk lämplighet som pastor och församlingsledare gjorde ändå något med dem. Deras reaktion blev att de samlades som kvinnor, inte för att gå i opposition, utan för att stötta varandra. I redogörelsen för

hantering av hinder skriver jag om en av informanterna som blev utsatt för vad som kallas härskartekniker. Härskartekniken går ut på att försätta en person i gruppen för utanförskap. Jag anser att informanten utsattes för är ett sådant motstånd som Hirdman menar att genuskontraktets förespråkare och försvarare kan ta till när kontraktet ifrågasätts. Hon talar om reaktioner som leder till social diskriminering. I det här fallet blev det viktigt att finna stöd hos någon utanför sammanhanget, men som kunde förstå och sätta sig in i situationen. Det blev därför viktigt med en kvinnlig samtalspartner för informanten. Utsatthet i både offentliga och individuella sammanhang har gjort att kvinnorna har sökt sig till varandra. Enligt teorin kring genuskontraktet skulle detta kunna ses som en risk att kvinnorna går samman, att det stärker isärhållandet. Syftet har dock varit att stärka varandra i att stå kvar i sin uppgift.

I mötet mellan män och kvinnor berättar informanterna att de upplever skillnader mellan det manliga och det kvinnliga. De är därför inte måna om att bli som männen. Hirdman skulle se det som ett stärkande av isärhållandet, men informanterna menar att de känner sig mer fria om skillnaderna påtalas och bejakas. Istället för att män och kvinnor ska anses vara lika i sina förutsättningar till samma uppgift, framkommer en bild av att informanterna hellre ser män och kvinnor arbeta sida vid sida i samma uppgift, men utifrån sina egna förutsättningar. De ser ett fysiskt närmande i arbetsuppgifterna, där män och kvinnor kan arbeta jämställt med varandra, istället för ett närmande i manligt och kvinnligt som lika.

4.1.3 Att vara normbrytande person

I informanternas berättelser framkommer flera gånger en känsla av att vara annorlunda i sitt ledarskap, delvis i syn på teologi men framför allt i sätt att arbeta och leda. De talar även om kommunikationsproblem mellan dem och män. Genuskontraktet förklarar detta med att kvinnan inte ingår i normen för vad en pastor inom Pingströrelsen ska vara, därför upplever hon sig annorlunda. De informanter som uttrycker detta bemöter det med självreflektion, de rannsakar sina reaktioner och försöka lära sig männens sätt att vara för att passa in. Utifrån teorin om genuskontraktet skulle jag säga att informanternas agerande visar hur de förhåller sig till den manliga normen – istället för att ifrågasätta rådande norm försöker de anpassa sig till den. Jag tänker att detta visar på hur svårt det kan vara att ha den normbrytande rollen, men också vad det är som har gjort att de fortfarande finns kvar i tjänst – de har inte påpekat den manliga normen som felaktig utan sett den som en mall att förhålla sig till. Informanterna är måna om att deras anpassning till männens sätt inte bara varit av ondo, de har lärt sig att fördela sitt arbete så risken för trötthet minskar. De menar sig även ha förmågor som bidrar in i den manliga världen. Det är inte säkert att dessa förmågor med en gång räknas med bland manliga kollegor, men när informanten fått visa på sitt sätt har de tagit intryck.

Flera av informanterna menar att de med åren har blivit tryggare i sin roll och därför också numera klarar av att påtala de situationer och arbetssätt som är formade av männen. De gör det i syfte att få hitta ett eget sätt att utföra uppgifter samt uttrycka sig på som passar dem bättre. Hirdman hade menat att det agerandet stärker isärhållandet istället för minskar det. Hon vill se att skillnaden mellan kvinnligt och manlig minskar. Genom att som kvinna mena att hon behöver finna sitt eget sätt stärks skillnaden. För informanterna är det dock viktigt att bevara det som de upplever vara sin egen personlighet och talar om den som kvinnlig. Informanternas berättelser visar också på att öppenheten för detta hos de manliga kollegorna ha blivit större.

Samtliga informanter menar att de idag inte möter något motstånd för att de är kvinnor i pastorsrollen. Jag skulle vilja hävda att deras typ av pastorstjänst kan vara påverkande. Tre utav dem är föreståndare och jag menar att de därför har stort inflytande över jargong och vad som anses normerande i arbetslaget och församlingen. De andra två arbetar med omsorg och socialt arbete respektive barnverksamhet, områden som historiskt sett är genusmärkta kvinnor och därför inte anses som hot mot den manliga normen. Samtidigt måste det tilläggas, som möjlig bidragande orsak till att informanterna inte känner sig ifrågasatta, att de är mycket medvetna om att vårda relationerna till dem de möter i sitt arbete. Förtroendebyggande arbete visar sig vara viktigt för informanterna då de som kvinnliga pastorer är normbrytande personer. De bryter mot normer i både uttryck, sätt att agera och tänka.

Den sammantagna bilden av informanternas hanterande av hinder i mötet med genuskontraktet visar på två sätt att förhålla sig till normen. Det ena är att anpassa sig till normen i syfte att kunna utföra sin uppgift. På så vis kan jag tycka att informanterna på ett sätt skrivit under genuskontraktet där kvinnan är underordnad och ska anpassa sig efter mannen. Det andra sättet har varit att försöka hitta sig själv i förhållande till normen. Inte heller det sättet är enligt Hirdman den bästa vägen för att förändra ett genuskontrakt då det förstärker isärhållandet. Samtidigt är båda förhållningsätten uppenbarligen en framkomlig väg, då informanterna fortfarande efter många års tjänst står kvar i sitt ledarskap.

Informanterna har inte stått på barrikaderna och kämpat för kvinnors rätt som grupp, utan i det mesta enbart hanterat sin egen situation. Hirdman menar att omförhandlandet av genuskontraktet är ett långsiktigt arbete och att det ärvs från generation till generation. Jag ser att uppsatsens historiska bakgrund tillsammans med informanternas hanterande av genuskontraktet också visar på detta. Det har gått från att kvinnorna inte varit räknade med som församlingsledare till att de är det, men det är delvis fortfarande på männens villkor då kvinnorna anpassar sig till deras sätt att vara eller arbetar där de inte hotar männen.

4.2 Förhållandet mellan drivkrafter och hinder

Den tredje frågeställningen handlar om hur man kan förstå förhållandet mellan drivkrafterna och hindren i kvinnornas tjänst som pastorer. I redogörelsen av informanternas drivkrafter framkom det att kallelsen, viljan till tjänst, passionen för arbetet och människorna samt det som sker i det sociala samspelet är viktiga faktorer för fortsatt tjänst. Viljan att tjäna Gud ser jag som informanternas gen-svar på Guds kallelse. Likaså ser jag ett samspel mellan informanternas glädje, inspiration och kärlek till sitt arbete med bekräftelsen som kommer ur det sociala samspelet. Informanternas sätt att hantera hinder sker med teologisk förankring för sin tjänst och övertygelsen av att vara kallad, det sker själv-reflekterande och i resonering med andra, hindren bemöts och förebyggs genom relationellt arbete samt hanteras kollegialt genom dialog.

I analysen växte ett mönster fram där drivkrafter och hantering av hinder matchar varandra. Den första drivkraften, som jag också uppfattar som grundläggande för samtliga drivkrafter, handlar om informanternas föreställning av att vara kallad av Gud. I analysen av hanteringssätt framkom att medvetenheten om att vara kallad av Gud inte bara driver informanterna att fortsätta sina tjänster som pastorer, utan också hjälper dem att bemöta ifrågasättandet av dem som kvinnor. Likaså ser jag ett förhållande mellan viljan som drivkraft och informanternas reflekterande sätt i mötet med hinder. Informanternas vilja att tjäna Gud som pastorer gör att de rannsakar sig själva, reflekterar över situationer som uppstått för att försöka förstå och hantera hinder på ett sådant sätt att de kan utföra sitt arbete på bästa sätt. Hantering av hinder relationellt blir ett självklart sätt för informanterna då två av drivkrafterna att fortsätta att arbeta som pastorer är kärleken till människor och den bekräftelse som kommer i mötet med människor. När det gäller hindren som kan uppstå i det kollegiala tycker jag mig se samtliga drivkrafter samspela med varandra. Upplevelsen av att vara kallad är viktigt, men också viljan kryddad med passionen för människor och Gud, ger en grund att stå på för informanterna i mötet med oliktankande och känslan av att vara annorlunda. Drivkraften som kommer ur att vara bekräftad är minst lika viktig i arbetslaget som i församlingen och i mötet med Gud.

Jag menar alltså att det finns ett tydligt och klart samspel mellan drivkrafterna och hanteringen av hinder hos informanterna. Den starkaste kraften är att vara kallad av Gud till tjänst. Samtidigt uttrycker informanterna att den egna viljan att tjäna Gud, med en medföljande passion för människor och Guds församling, är förutsättningar för kallelsens funktion. Även om informanternas egen kallelsemedvetenhet är viktigt förstår jag på informanterna att människors och Guds bekräftelse på deras tjänst som pastorer är oerhört viktig för att kunna stå kvar i sammanhanget. Drivkraften i att vara kallad ligger också till en grund för hur hinder hanteras, det ger en trygghet i mötet av motstånd att och jag tycker mig se hur informanterna ser kallelsen som en naturlig anledning att finnas i uppgifter som tidigare varit märkta för männen.

Kapitel 5: Sammanfattning

5.1 Reflektion över metodval och teoretiskt perspektiv

Ingången i uppsatsarbetet var den egna läsningen av jämställdhetsrapporten för Pingströrelsen. Där föddes frågan om ett kvinnligt ledarskap över tid. Syftet med uppsatsen var att identifiera vilka hållbara krafter som driver kvinnor framåt, men också att förstå hur kvinnorna hanterar och bemöter hinder i arbetet som pastor. Jag anser att uppsatsens syfte uppnåtts och att frågeställningar i problemformuleringen besvarats. I mötet med informanterna såg jag flera igenkänningsfaktorer från egna upplevelser. Väl medveten om dem har jag försökt att distansera de egna upplevelserna och se på det empiriska materialet objektivt. Givetvis går det inte att fullt garantera att jag lyckats med detta. Jag menar ändå att uppsatsens slutsats har validitet.

Metodvalet kvalitativa intervjuer har gett djup i informanternas svar. Eftersom jag träffat alla informanter ansikte mot ansikte har jag även uppfattat nyanser i deras berättelser genom gester, minspel och tonläge. Det hade jag gått miste om vid till exempel en enkätundersökning. En enkätundersökning skulle däremot vara kompletterande till de kvalitativa intervjuerna. Den skulle kunna bekräfta om kategorierna av drivkrafter och hanteringssätt är allmänna bland kvinnliga pastorer eller något som utmärkt sig enbart bland de fem informanterna. Valet av antal informanter var från början tre, men ganska snart förstod jag att antalet behövde utökas, då informanterna i vissa lägen stängde igen och inte ville delge allt i sina berättelser. För att få en bredd i materialet utökades därför antalet informanter till fem. Metoden var tidskrävande, men samtidigt en källa till ett mycket gott underlag till uppsatsens material.

Valet av Yvonne Hirdmans teori om genuskontraktet som perspektiv på informanternas hantering av hinder har bidragit till att bättre förstå informanternas handlingssätt. Det finns en spänning mellan Hirdmans utgångspunkt i isärhållandet och informanternas utgångspunkt i att könen samspelar jämlikt i olikhet. Det utgör i sig inget problem, men visar på en viss diskrepans mellan Hirdmans idé med genuskontraktet och informanterna syn samt studiens intention. Själva begreppet kontrakt har till sin nackdel att det kan uppfattas som gammaldags. Begreppet kontrakt kan även uppfattas vara medvetet överenskommet mellan jämställda parter, vilket idén om genuskontraktet inte säger sig vara.

5.2 Slutsats

Jag har med hjälp av fem kvalitativa intervjuer visat på drivkrafter och hantering av hinder för kvinnor som pastorer i Pingströrelsen. För att förstå informanternas kontext gav jag en bakgrund där jag visade dels på kvinnornas historia inom Pingströrelsen men också hur jämställdheten mellan kvinnor och män ser ut idag som församlingsledare och pastorer. I redovisningen av intervjumaterialet visar jag på fyra drivkrafter och fyra sätt att hantera hinder, vilka är formade utifrån informanternas berättelser. Jag svarar på uppsatsens problemformulering med slutsatsen:

Drivkrafterna kommer ur övertygelsen att vara kallad av Gud med ett gensvar av djup inneborende vilja att tjäna Gud. Kärleken till människor och glädjen i att möta dem är ytterligare en drivkraft, den möter sitt gensvar i drivkraften från människors och Guds bekräftelse på informanternas tjänst. Hantering av hinder sker med drivkrafterna som grund, men styrs till viss del av Pingströrelsens genuskontrakt där mannen fortfarande till stor del är den rådande normen för pastor och församlingsledare i det utlevda livet. Informanternas hantering av hinder handlar i mycket om att förstå sig själv som normbrytande i genuskontraktet, vilket inte enbart är enkelt. Informanterna använder teologi och vissheten om att vara kallad av Gud i bemötandet av hinder, men också reflekterande förhållningsätt samt att arbeta relationellt. Dessa hanteringssätt har de sedan med sig i mötet med eventuellt arbetslag för att bemöta och lära sig att förstå männens sätt att arbeta och agera. Förhållandet mellan drivkrafter och hantering av hinder är att drivkrafterna styr sätten att hantera hindren. Den starkaste kraften för informanterna är den som kommer ur övertygelsen av att vara kallad av Gud till församlingstjänst. Samtidigt menar de att utan församlingens förtroende och bekräftelse på tjänst är det svårt att stå kvar i sin uppgift.

5.3 Uppslag till framtida forskning

Under arbetets gång har jag funderat över det kvinnliga ledarskapets plats. Informanternas sätt att leda är typiskt för det som inom ledarskapsutveckling kallas för just ”kvinnligt ledarskap”. Där menar man också att kvinnornas sätt att leda är ett modernt ledarskap.¹¹⁴ Kanske är det dags för Pingströrelsen att vidga sin syn på hur ledarskap kan och ska se ut, så det som kallas för kvinnligt ledarskap också får plats och inte upplevs som annorlunda.

Utifrån uppsatsens slutsats tänker jag att de kan finnas ett behov av att undersöka vilken ledarskapssyn som Pingströrelsen explicit och implicit står för. Detta för att hjälpa det genusrelaterade arbetet framåt och göra det möjligt för ett heterogent ledarskap på lika villkor.

¹¹⁴ Ledarskap. Online: <http://ledarskap.eu/kvinnligt-ledarskap/> (åtkomst 170510).

5.4 Författarens tack

Den här studien hade varit omöjlig att genomföra om det inte hade varit för de pastorer som ställt upp som informanter. Jag känner stor respekt för dessa kvinnor och är oerhört tacksam för deras förtroende då alla frågor inte har varit enkla att tala i. Ett stort tack för er öppenhet, er vilja att bidra i frågan och för att ni gav av er tid.

Ett stort tack även till min handledare Ulrik Josefsson som har gett god respons och viktiga inspel under arbetets gång. Jag vill också tacka min make Johan och våra söner Alfred och Edvin som har stöttat, uppmuntrat och gett välbehövligen pauser. Tack älskade familj! Tack också alla vänner som frågat hur det går, uppmuntrat och gett hejarop. Ni är mig så värdefulla!

Litteraturförteckning

Tryckta källor

- Alvarsson, Jan-Åke. 2007. "Pingstväckelsens etablering i Sverige." *Pingströrelsen: Händelser och utveckling under 1900-talet*. Redigerad av Claes Waern. Örebro: Libris förlag, 10-45.
- Ardenfors, Jack-Tommy. 1993. *Bryt ny mark!* Stockholm: InterSkrift.
- Björk, Annika. 2007. "Pingströrelsen blev största frikyrkan." *Pingströrelsen: Händelser och utveckling under 1900-talet*. Redigerad av Claes Waern. Örebro: Libris förlag, 288-315.
- Djurfeldt, Olof. 2007. "Missionsintresset växte i förnyelseväckelsen." *Pingströrelsen: Händelser och utveckling under 1900-talet*. Redigerad av Claes Waern. Örebro: Libris förlag, 176-219.
- Erixon, Björne. 1996. *Låt riket komma (mer)!* Kumla: HFs förlag.
- Erixon, Björne. 2007. "Andlig förnyelse i många församlingar." *Pingströrelsen: Händelser och utveckling under 1900-talet*. Redigerad av Claes Waern. Örebro: Libris förlag, 256-287.
- Hirdman, Yvonne. 1988. "Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning." *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 3, 49-63.
- Hirdman, Yvonne. 1992. "Skevläsning – till debatten om genussystem." *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 4, 57-61.
- Kvale, Steinar och Svend Brinkmann. 2009. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Upplaga 2:6. Lund: Studentlitteratur AB.
- Lindberg, Alf. 1991. *Förkunnarna och deras utbildning: Utbildningsfrågan inom Pingströrelsen, Lewi Pethrus ideologiska roll och de kvinnliga förkunnarnas situation*. Lund: University Press.
- Lundgren, Ivar. 2007. "Pingstvännerna in i partipolitiken." *Pingströrelsen: Händelser och utveckling under 1900-talet*. Redigerad av Claes Waern. Örebro: Libris förlag, 220-255.
- Oskarsson, Gunilla Nyberg. 2007. "Kvinnorna marginaliserades när väckelsen etablerat." *Pingströrelsen: Verksamheter och särdrag under 1900-talet*. Redigerad av Claes Waern. Örebro: Libris förlag, 266-285.
- Stävare, Nils-Eije. 2007a. "Sociala insatser och medlemsframgångar." *Pingströrelsen: Händelser och utveckling under 1900-talet*. Redigerad av Claes Waern. Örebro: Libris förlag, 88-131.
- Stävare, Nils-Eije. 2007b. "Ökat engagemang i samhällsfrågor." *Pingströrelsen: Händelser och utveckling under 1900-talet*. Redigerad av Claes Waern. Örebro: Libris förlag, 132-175.
- Trost, Jan. 2010. *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Wahlström, Magnus. 2007. "Omprövning av tidigare principer." *Pingströrelsen: Händelser och utveckling under 1900-talet*. Redigerad av Claes Waern. Örebro: Libris förlag, 316-353.

Internet

- Ledarskap. Online: <http://ledarskap.eu/kvinnligt-ledarskap/> (åtkomst 170510).
- pingst Pastor. Online: <http://www.pastor.pingst.se> (åtkomst 170516).

Otryckta källor

Bergh, Jenny och Anethe Carlson. 2013. *Jämställdhet i pingströrelsen: Informella och formella hinder för kvinnor*. Rapport från undersökning, Pingst ung.

Klinth, Roger. 1995. *Pingströrelsens identitet – En studie av tidskriften Den Kristne 1949-55 ur ett historiskt/sociologiskt perspektiv*. Linköpings Universitet.

Swande, Rebecka. 2010. *Kvinnans roll i pingströrelsen, utifrån ett genuskontrakt*. Örebro Teologiska Högskola.

Widén, Pär. 2000. *Livsstilmönster inom Pingströrelsen – konstruktionen av habitus i tidskrifterna Den Kristne 1951-52, 1964-65 och Evangelii Härold 1973-74*. Linköpings Universitet.

Intervjuer

Informant 1, intervjuad av författaren. 21 mars 2017.

Informant 2, intervjuad av författaren. 21 mars 2017.

Informant 3, intervjuad av författaren. 22 mars 2017.

Informant 4, intervjuad av författaren. 31 mars 2017.

Informant 5, intervjuad av författaren. 6 april 2017.

Antal ord: 16256