



Gunnar Elstad:

Makt.

Utlagt på
www.sjelesorgogveiledning.no

Sunt, usunt og sykt

Det er ikke noe galt i at en leder har makt. Men

- den sunne lederen er oppmerksom på at han har makt. Men han eller hun misbruker den ikke og kan begrense den slik at den ikke skader eller binder andre.
- den usunne lederen tar makten i bruk. Det kan gi seg utslag i at andre føler seg overkjørt, at de opplever mas (f.eks. om penger eller økt innsats) eller at de blir styrt ved hjelp av skyldfølelse (skyldfølelse er kongeveien til all manipulasjon). Usunne ledere kan ikke, eller vil ikke, begrense sin makt. De kan også tilta seg langt større makt enn de egentlig har, ofte for å skjule egen avmakt.
- den syke lederen har ikke begreper om makt, men bruker makt likevel. Han eller hun kan framstå som profet eller en svært *åndelig* person. De later som om de aldri vil noe selv, men bare ønsker å være et redskap for Gud. Motstand eller kritikk blir tolket som motstand eller kritikk mot Gud selv. Maktmisbruk oppstår lettest hos personer som har makt, men ikke vil erkjenne det - verken overfor seg selv eller andre.

Ulike former for makt

Både den sunne, usunne og den syke makten kan komme til uttrykk gjennom

- vårt ytre. En person som er fysisk stor, kan ofte virke truende på en som føler seg liten. En som har kraftig stemme får lett overmakt over en mer stillfarende. (En taler som "brøler" på talerstolen, skremmer faktisk ganske mange av tilhørerne. Et styremedlem som får et raseriutbrudd, får lett sin vilje igjennom.) En selvsikker opptreden, også i ordets gode betydning, gjør at en blir hørt. En kan faktisk gå på kurs for å lære å oppføre seg slik at en får større innflytelse. Og dersom en selv er "flink med ord" mens de andre har vanskelig for å uttrykke seg, tar en fort ledelsen.
- status. Tittel, posisjon eller stor anseelse har sin virkning. Men det kan også gå på andre statussymboler. Sjeften som sitter bak sitt enorme skrivebord, gjør inntrykk.
- muligheten til å utdele straff eller belønning. En arbeidsgiver har makt over lønningsposen. En leder har også mulighet til å bestemme hvem som skal få de mest ettertraktede oppgaver eller tillitsverv. Sist, men ikke minst, kan enkeltpersoner eller fellesskap ofte ha makt til å inkludere eller ekskludere mennesker. Det å føle at en blir satt til siden eller "frosset ut" er så vondt at mange gjør nesten hva som helst for å unngå det.
- erfaring, kunnskap eller andre former for kompetanse. På den ene siden er det både godt og nødvendig at noen "kan" noe. Vi bør lytte til dem og slippe dem til. Men også disse kan ta feil. Det er ikke noen garanti for at en som har arbeidet på misjonsfeltet hele sitt liv, ser alt klarere enn en som bare har vært der noen måneder. En forkynner som har stått i vekkelse både her og der, vet ikke nødvendigvis alt om hvordan en menighet bør organiseres. Noen må våge å stille spørsmål og etterprøve det disse sier (dette gjelder også forkynnere og lærere, Apg 17,11). Mennesker som virkelig er trygge på seg selv og sin kompetanse, blir ikke fornærmet når noen motsier dem eller er kritiske.

- å forvalte informasjon. Den som vet noe andre ikke vet, har makt. En som har betrodd seg til en sjelesørger, vil ofte være nervøs for at sjelesørgeren skal misbruke sin makt og gjøre livet vanskelig for den som har åpnet seg. En sentral person i en organisasjon har mulighet til å stoppe den informasjonen han eller hun mener skader en sak og sende videre den informasjonen som fremmer saken. En som i hemmelighet samler opp informasjon og legger fram mye nytt stoff på et styremøte, stoff de andre i styret ikke har fått tid til å vurdere, får lett styret i sin hule hånd. Mennesker som systematisk samler informasjon om andre mennesker, er ofte ute etter makt.
- sin plass i byråkratiet. Mange ganger kan vi velge om vi vil sende videre en sak vi synes det haster med, og så kan vi holde tilbake en sak vi har mer negative følelser for. Den som bestemmer hva som skal stå og ikke stå på saklisten for neste komitemøte og forbereder sakene, har makt. Det hjelper også å ha godt kjennskap til prosedyrer og "spilleregler".
- åndelighet. Åndelighet er i utgangspunktet noe godt. Vi trenger medarbeidere som Gud har fått bearbeide og fylle med sin Ånd. Problemet er bare at det er så vanskelig å skille den ekte åndeligheten fra den falske. Når vi i tilstrekkelig grad ønsker å få vår sak igjennom, kan vi bruke "åndelige" argumenter som våpen. Våre medarbeidere skal da være veldig modne og sikre på seg selv for å våge å motsi oss. De færreste er så sikre på seg selv.
- psykologisering. Dersom jeg kan si om en jeg er uenig med at han eller hun har bestemte karaktertrekk, er umoden eller fortjener en annen "diagnose", gjør jeg vedkommende ufarlig - i alle fall for meg selv.
- svakhet. Kan jeg ikke vinne ved å vise styrke, kan jeg prøve å vinne ved å være så svak, så sårbar, så følsom eller så var når det gjelder samvittighet at de andre må ta hensyn til meg. Jeg kan gå rundt med etiketten "Forsiktig glass" på meg, og være rimelig trygg på at snille kristne vil ta hensyn til den. Noen "svake" mennesker har en imponerende evne til å få sin vilje igjennom og få alle andre til å ta hensyn.

Formell og uformell makt

- En som er valgt til formann eller styremedlem, en kretssekretær eller ungdomssekretær, en prest eller en organist, har formell makt og formelt ansvar. Det forventes at de tar beslutninger og setter dem ut i livet.
- Men det kan også være mennesker som har stor uformell makt. Det kan være at en eller annen "høvdingskikkelse" legger så sterkt press på kretssekretæren at denne ikke tør å ta beslutninger uten at høvdingen godkjenner dem. (Kanskje høvdingen til og med hadde stor innflytelse på hvem som ble ny kretssekretær.) Kanskje familien Hansen i så mange generasjoner har gitt så meget til, og arbeidet så meget for, bedehuset at de i praksis har mye større makt enn formannen. Familien Hansen har i praksis veto-rett, selv om det ikke står et ord om denne retten i foreningens lover og statutter. Eller kanskje den forrige formannen fremdeles trekker i trådene etter at en ny er valgt? Uformelle ledere trives ofte best når de kan utøve sin makt i stillhet - uten at andre ser at de har makt. Den som prøver å sette bjelle på katten, kan risikere å bli ganske upopulær.

Makt er, som før antydte, ikke negativt i seg selv. Den kan brukes i det godes tjeneste, og den kan misbrukes og skape mye ondt. Når vi selv bruker makt, har vi en sterk tendens til å tro at vi bruker den i det godes tjeneste. Når andre bruker makt, har vi derimot en like sterk tendens til å stemple det som urettmessig maktbruk.