

# Diakonins strukturer

En presentation av tre empiriska studier av den  
församlingsdiakonala verksamheten  
i Stockholms stift 2016/2017

Charlotte Engel och Elisabeth Christiansson  
Institutionen för diakoni, kyrkomusik och teologi  
Ersta Sköndal Bräcke högskola

## **Förord av biskop Eva Brunne**

Diakoni är kristen tro i handling och en del av församlingens grundläggande uppgift. Dopet är ingången till diakoni och därför är det varje kristens ansvar och varje församlings gemensamma uppdrag. Diakonin har riktningen både inåt och utåt. Inåt, in i församlingarnas gemenskap, och utåt, ut i den värld vi lever i och som vi har ansvar för.

Diakoner har spetskompetens inom området och kan fungera som ledare i församlingens diakonala arbete. Kyrkan är en del av samhället och påverkas av de samhällsförändringar som sker. Diakoni är inte samma sak idag som när min mormor var församlingssystem på 1920-talet. Därför är kyrkan och det diakonala uppdraget i behov av ständig omformning.

Under mina år som biskop har jag mött diakoner som uttrycker frustration över att utbildning och vagningslöften inte alltid motsvarar det faktiska församlingsarbetet. Det är ett av skälen till att stiftsstyrelsen beslutade att göra en kartläggning av diakonins strukturer i Stockholms stift. Uppdraget gick till Ersta Sköndal Bräcke högskola. Intervjuer har gjorts med diakoner om deras arbetssituation, med kyrkorådsordföranden och kyrkoherdar om deras syn på styrning och ledning av församlingens diakoni. Intervjuer har också gjorts med människor som har erfarenhet av själavårdande samtal med diakoner. Resultatet av alla dessa intervjuer återfinns i denna studie.

Studien visar på olika utmaningar som vi tillsammans behöver arbeta vidare med:

- Vilka vänder sig församlingens diakonala verksamheter till och görs aktiva prioriteringar av församlingens resurser i tillräckligt stor utsträckning?
- Hur kan styrning och ledning, dvs. kyrkoråd och kyrkoherde, få ökad kunskap om diakoni så att de tillsammans med församlingens diakoner och diakonimedarbetare kan göra dessa prioriteringar?
- Hur kan tydliga prioriteringar och arbetsbeskrivningar skapa goda förutsättningar för att människor ska kunna erbjudas ett gott stöd för sina liv?

Denna studie beskriver inte en absolut sanning, utan är en samling erfarenheter som de intervjuade har av diakoni. Många av resultatet känner vi igen, annat är nytt och måste tas upp till diskussion och fortsatt reflektion. Att olika synsätt kommer till uttryck befrämjar ett engagerat och fortsatt samtal om och arbete med de centrala diakonala frågorna i stiftets församlingar och i stiftsorganisationen.

Att stå i medmänniskans tjänst berör något av det viktigaste av vad det innebär att vara en lärjunge och att ta sin kristna tro på allvar. Vi bär med oss med oss mänsklig nöd och utsatthet in i gudstjänsten och litar på att Gud kan göra mycket mer än vad vår fantasi sätter gränser för. När ortodox tradition uttrycker att diakoni är ”liturgin efter liturgin”, är det sambandet och växelspelet mellan gudstjänst och människolivets vardag som lyfts fram. Den utsatthet vi möter i vardagslivet får vi bära med in i församlingens gudstjänst och förbön, så att hela församlingen får bära. Där finns diakonins centrum och kraftkälla.

Det är värt att påminna om inledningsorden i diakonvigningsmässan:

*En diakon ska uppsöka, hjälpa och stödja dem  
som är i kroppslig och själslig nöd,  
ge kristen fostran och undervisning i tron,  
i församling och samhälle  
vara ett barmhärtighetens tecken  
och i allt tjäna Kristus i sin nästa.  
En diakon ska leva som Kristi tjänare  
och hjälpa människor att gestalta Guds kärlek.  
Diakonen ska försvara människors rätt,  
stå på de förtrycktas sida  
och uppmuntra och frigöra Guds folk till det som är gott,  
så att Guds kärlek blir synlig i världen.*

Ett tack riktar jag till Ersta Sköndal Bräcke högskola, till alla de som ställt sig till förfogande för intervjuer, till stiftstyrelsen i Stockholms stift som möjliggjort studien. Nu ser jag med glädje och tillförsikt fram emot det fortsatta arbete och den reflektion som vi står inför.

Eva Brunne, biskop



## Förord

Svenska kyrkans diakonala uppdrag är att bistå och stödja människor i särskilt utsatta livssituationer. Stockholms stift står inför en situation där behovet av och förväntningarna på Svenska kyrkans diakonala arbete blir allt tydligare samtidigt som förutsättningarna för stiftets 56 församlingar/pastorat att utöva det grundläggande diakonala uppdraget förändras. Stiftet står inför numerärt märkbara pensionsavgångar bland stiftets diakoner, samtidigt som svårigheterna att nyrekrytera diakoner till tjänster är påtagligt. Ett antal diakoner har valt att gå i förtida pension eller att lämna sin församlingstjänst för arbete utanför Svenska kyrkan. Samtidigt synliggör denna utmaning andra, mer djupgående problemområden som Stockholms stift har att hantera.

Den här rapporten presenterar resultaten från en studie som analyserar den församlingsdiakonala verksamheten i Stockholms stift utifrån frågor om det diakonala arbetets styrning, ledning och organisering samt om diakonernas kompetens, arbetssituation och rekrytering.

Studien har genomförts som tre delstudier. Dessa delstudier tar, utifrån olika perspektiv, tillvara de erfarenheter och kunskaper som finns såväl hos dem som är ”brukare” av diakonernas stöd, konfidenter som samtalar med diakoner, som hos diakonerna själva samt hos personer på ledningsnivå inom Stockholms stift.

Studien har genomförts på uppdrag av stiftsstyrelsen i Stockholms stift under 2016/2017.

Stockholm och Uppsala den 28 november 2017

Teol dr Charlotte Engel och teol dr Elisabeth Christiansson  
Ansvariga forskare  
Institutionen för diakoni, kyrkomusik och teologi  
Ersta Sköndal Bräcke högskola

## Innehåll

1. Inledning. Förändrade förutsättningar för Svenska kyrkans diakonala uppdrag	4
2. Med egna ord. En brukarstudie av diakonernas konfidenter	12
3. Mind the Gap-s! Om diakonernas kompetens, arbetssituation och rekrytering	23
4. Ur ett ledningsperspektiv; Diakoners kompetens, arbetssituation och rekrytering	36
5. Församlingsdiakoni i perspektivet organisation, styrning och ledning	44
6. Referenser	60
7. Noter	62

# Inledning. Förändrade förutsättningar för Svenska kyrkans diakonala uppdrag

*Elisabeth Christianson*

Social omsorg är en central dimension i kristen livsåskådning som tagit sig olika uttryck i olika tider, samhällen och kyrkotraditioner. Inte bara som konkret hjälparbete, utan också som en ideologi som legat till grund för organisering av omsorgsfunktioner. När vi reflekterar över diakoni behöver vi ha i bakhuvudet kristendomens roll som motiv för socialt ansvarstagande i bred mening.

I dag är i Svenska kyrkan diakonatet en del av vinningstjänsten och diakoni en av församlingens grundläggande uppgifter.<sup>1</sup> Detta är en historiskt ny organisationsform. Tidigare utgick diakoni primärt från de i förhållande till Svenska kyrkan fristående diakoniinstitutionerna. Vidare har i och med diakonatets organisering i vinningstjänsten skett en förskjutning från traditionell lutherdom i riktning mot ett mer ekumeniskt synsätt.

## Andligt och världsligt regemente

Sedan reformationen på 1500-talet har i Sverige kyrkans sociala ansvar huvudsakligen tolkats i enlighet med Martin Luthers lära om den jordiska kallelsen. Dess tanke är att Gud verkar både i det andliga och världsliga regementet. I det världsliga genom samhället och dess ordningar. I det andliga genom ord och sakrament. Tjänsten till nästan har inte setts som en exklusivt kyrklig uppgift, även om kyrkan har en världslig sida i vilken den kan verka som myndighet.<sup>2</sup> När det svenska välfärdssamhället växte fram under 1900-talet med en stark offentlig sektor som utförare kunde det bejakas som ett uttryck för reformatorisk teologi: det goda samhället skulle byggas där det fanns bäst förutsättningar. Någon principiell konflikt mellan kyrkans självförståelse och framväxten av en stark offentlig sektor har alltså inte funnits i Sverige.

## Institutionsdiakoni

Diakoniinstitutionerna som uppstod i mitten av 1800-talet i norra Europa och i Skandinavien var resultatet av en från kyrkan fristående, men med densamma lojal, rörelse med väckelsekristna förtecken. Vid denna tid uppstod inte bara diakoniinstitutioner, utan ett kännetecken för tiden generellt var att medborgare slöt sig samman i organisationer som arbetade för olika typer av samhällsförbättrande ändamål. Det var en del av utvecklingen mot den demokrati och idémässiga pluralism som har präglat det moderna Sverige. Diakonins väckelsekristna prägel innebar en kyrkokritisk udd. Ett centralt syfte med det hjälparbete som bedrevs var att verka för andlig väckelse i kyrka och samhälle. Kyrkan skulle utöver att konstitueras av ord och sakrament präglas av "sann kristendom", det vill säga en "levande" och personligt erfaren gudsrelation. Det sociala arbetet, liksom den utbildning som bedrevs vid diakoniinstitutionerna, stod i evangelisationens tjänst. Problem som fattigdom, spritmissbruk och prostitution tolkades i termer av kyrkligt misslyckande. Roten till det socialt onda låg i bristen på sann kristendom.

Också sjukvården motiverades evangelikatoriskt. En vanlig uppfattning vid denna tid var att Gud genom sjukdom gav individen tid att komma till rätta med sig själv och sin gudsrelation. Sjukdom betraktades, inte minst i väckelsekristna kretsar, som ett andligt kristillstånd och en positiv möjlighet.

En dödlig utgång skulle innebära en förlorad själ för tid och evighet alternativt evig salighet. Genom vård av sjuka ville man skapa förutsättningar för omvändelse, i vilka ingick goda hygieniska och medicinska förhållanden.<sup>3</sup> Utifrån samma typ av resonemang motiverades den diakonala barn- och ungdomsvården, skolverksamheten och utbildning av diakonissor till lärarinnor. Det var av högsta vikt att barn så tidigt som möjligt kom i kontakt med sann kristendom för att få förutsättningar till en personlig gudsrelation. Det gällde barn från socialt instabila miljöer, men vid Diakonissanstalten utbildades under de första 25 åren även ett stort antal lärarinnor som tjänstgjorde i folkskolor runt hela Sverige.<sup>4</sup> Med diakoniinstitutionernas initiering följde pionjärverksamhet inom sjukvårdande, socialt och utbildande områden, funktioner som senare i samhällets regi skulle utgöra kärnverksamheter i allmän välfärd.

Institutionsdiakonins kyrkokritiska udd klingade med tiden av. Samtidigt har diakoniinstitutionerna alltid varit organisatoriskt fristående från Svenska kyrkan vilket gett dem en egen identitet. Diakoniinstitutioner har i det svenska välfärdssamhället fungerat som utförare visavi kommun, stat och landsting inom bland annat sjukvård, kriminalvård samt barn- och ungdomsvård. Vid diakoniinstitutionerna har bedrivits, och bedrivs, utbildning till människovårdande yrken – utbildningar som från mitten av 1900-talet i huvudsak varit statligt finansierade. Den första utbildningen för kvinnor inom sjukvård initierades, som nämnts, vid Diakonissanstalten i Stockholm 1851. Den manliga diakonutbildningen – först 1898 i Gävle, sedan 1905 förlagd till Stora Sköndal utanför Stockholm – var den första organiserade utbildningen till fattigvård i Sverige.

#### Diakonissor och diakoner i församlingar

Kyrkliga församlingar har historiskt sett kunnat anställa diakon eller diakonissa, men församlingsdiakonins verkningsfält har begränsats genom samhällets lagstiftning. I den mån det har varit samhällets ansvar har diakoni inte fått fungera som fattig- eller socialvård. Det finns exempel från 1960-talet där församlingar efter att ha delat ut ekonomisk hjälp från utdebiterade skattemedel blivit fällda i domstol för att ha inkräktat på socialvårdens område. Enligt 1961 års församlingsstyrelselag blev det tillåtet för en församling att anställa en diakon eller diakonissa för utdebiterade skattemedel om det tydligt framgick att verksamheten hade en ”kristen karaktär”, alltså att den särskilde sig från socialvården. Anställning av diakonissa eller diakon hade tidigare finansierats genom frivilliga diakoniföreningar, knutna till församlingar eller till stift. Diakoni var alltså fram till 1961, bortsett från prästens omsorgsfunktioner, inte en kyrkorättsligt reglerad verksamhet.<sup>5</sup>

Diakonissans och diakonens verksamhetsfält har, historiskt sett, lika mycket varit samhällets institutioner som kyrkliga församlingar. Kvinnliga diakonissor har tjänstgjort framför allt inom sjukvård och barn- och ungdomsvård och manliga diakoner i fattig/socialvård, missbruksvård och kriminalvård.

#### Vigning

Redan 1920 infördes en vigningsordning för diakon/diakonissa i Svenska kyrkans handbok. Det betydde emellertid inte att diakonatet blev reglerat som en del av kyrkans ämbete, utan att institutionerna, om man så önskade, kunde välja denna vigningsordning. Med 1986 års kyrkohandbok ställs diakonvigning däremot i paritet med prästvigning och med Kyrkoordning 2000 blir diakonatet kyrkorättsligt reglerat. Utvecklingen innebär, som inledningsvis nämnts, en tydlig organisatorisk förskjutning från diakoniinstitutionerna mot Svenska kyrkan och dess församlingar. Efter att det under

en övergångstid – från införande av 1986 års handbok – varit möjligt för kvinnor att antingen benämna sig diakonissor eller diakoner, blev det nu endast benämningen diakon som gällde för såväl män som kvinnor. Möjligheten att för kvinnor vigas till tjänst i den traditionella diakonissdräkten försvann också. Samtidigt fortsatte diakoniinstitutionerna att på Svenska kyrkans uppdrag ge grundläggande fackutbildning samt ettårig profylutbildning till diakon. Därefter vigdes de blivande diakonerna i det stift där de skulle arbeta av biskopen i domkyrkan. Från och med 2015 bedrivs diakonutbildningen i Svenska kyrkans regi.

### Centrala dokument

Diakonins och diakonatets kyrkorättsliga reglering har en bakgrund i den internationella ekumenik som bedrivits under framför allt 1900-talets andra hälft. Centrala dokument är de ekumeniska *Dop, Nattvard, Ämbete (BEM)* från 1982 samt *Borgåöverenskommelsen* från 1992. I Svenska kyrkan speglas utvecklingen fram till Kyrkoordning 2000 i 1986 års kyrkohandbok, i biskopsbrevet *Biskop, präst och diakon i Svenska kyrkan* (1990) samt i *Diakoniet i världens kyrkor: kyrkornas svar på BEM-dokumentets ämbetsstruktur och den fortsatta utvecklingen* (1994). Efter år 2000 har två biskopsbrev om diakonat respektive diakoni utkommit; *Kallad till präst och diakon i Svenska kyrkan* (2014) samt *Ett biskopsbrev om diakoni* (2015). Ur ett historiskt perspektiv har alltså en ny förståelse av diakonin och det diakonala uppdraget vuxit fram under senare delen av 1900-talet.

### Diakoniat och diakoniarbetare

Medan prästen i sina vigningslöften tilldelas den särskilda uppgiften att förkunna ordet och förvalta sakramenten, ges inte diakonen i vigningen några särskilda reservata. Diakoniet är ett tecken på hela kyrkans sociala ansvarstagande. I vigningsordningen för biskop, präst och diakon beskrivs diakonens uppgift enligt följande:

En diakon skall leva som Kristi tjänare och hjälpa människor att gestalta Guds kärlek. Diakonen skall försvara människors rätt, stå på de förtrycktas sida och uppmuntra och frigöra Guds folk till det som är gott, så att Guds kärlek blir synlig i världen. En diakon skall uppsöka, hjälpa och stödja dem som är i kroppslig och själslig nöd, ge kristen fostran och undervisning i tron, i församling och samhälle vara ett barmhärtighetens tecken och i allt tjäna Kristus i sin nästa.<sup>6</sup>

År 2016 fanns i Stockholms stift 151 diakoner. Av dessa var 122 kvinnor (81 %). 11 av det totala antalet hade arbetsledande funktion (7 %). Av dessa var 10 kvinnor och en man. På stiftet fanns 5 stiftsdiakoner, varav 4 kvinnor och en man. Jämförelsevis fanns i stiftet totalt 390 präster, varav 218 kvinnor (56 %). 97 (25 %) av det totala antalet präster hade arbetsledande funktion, varav 49 var män (51 %). Siffrorna för hela landet visar att antalet diakoner var 1110. Av dessa var 969 kvinnor (87 %). 37 av det totala antalet diakoner hade arbetsledande funktion (3 %). Av dessa var 32 kvinnor och 5 män. Det fanns 36 stiftsdiakoner, varav 31 kvinnor och 5 män. En jämförelse med präster i hela landet visar att det fanns 3111 präster totalt. Av dessa var 1477 kvinnor (47 %). 1010 av prästerna hade arbetsledande funktion (32 %). Av dessa var 386 kvinnor (38 %). Det fanns 112 stiftsadjunkter anställda, varav 61 var kvinnor (54 %).<sup>7</sup>

Det finns ett mörkertal när det gäller diakoniarbetare i församlingarna. Det gäller diakoniassistenter utan diakonvigning. I personalstatistiken sorterar de under ”assistenter” – en rubrik som rymmer olika slag av assistenter, inte bara inom diakonin. Inom diakonin är också många frivilliga aktiva. I Stockholms stift fanns enligt statistiken 3252 frivilliga medarbetare inom diakonin.<sup>8</sup> Relativt antalet



diakoner (151) är det en mycket hög siffra.

## Grundläggande relationer

Svenska kyrkans förändrade relationer till staten har bland annat inneburit att man i dag med cirka 6,1 miljoner medlemmar är den största civila organisationen i Sverige. Den nya rollen innebär bland annat att det är möjligt för Svenska kyrkan och dess församlingar att fungera som utförare inom lagstadgad välfärd. Sedan år 2000 är det också i princip möjligt för kyrkliga aktörer att bilda vinstdrivande bolag.

Sedan slutet av 1980-talet, början på 1990-talet har en genomgripande socialpolitisk kursändring skett i det svenska samhället där olika aktörer – privata, frivilliga och offentliga – enligt uppdragsförfarande konkurrerar om utförandet av välfärdstjänster. Med anledning av den lagstadgade välfärdens nya organisering och ett eventuellt kyrkligt deltagande i utförandet av densamma har två rapporter från Svenska kyrkan kommit ut: *Arbetsformer i förändring: församlingens uppgift och förutsättningar* (2009) av Per Eckerdal och Kerstin Alberius (red) *Att färdas väl: hur Svenska kyrkan kan navigera i välfärden* (2013). I bägge dessa rapporter intas en försiktig, men inte avvisande, hållning till kyrkligt deltagande i lagstadgat välfärdsarbete. Enligt Kyrkoordningen får församlingar i dag bedriva näringsverksamhet om den har en naturlig anknytning till församlingens grundläggande uppgift (2 kap. 2 §).

Den gamla uppdelningen där staten hade ansvar för den kroppsliga välfärden och kyrkan den andliga är i dag uppbruten. Kyrkan och dess församlingar och pastorat kan fungera som utförare av välfärd, även om det inte är vanligt att så är fallet. I inomkyrklig debatt framträder två huvudlinjer. Enligt den ena bör kyrkan gå in som aktiv aktör i lagstadgad välfärd. Argument för denna linje är till exempel att kyrkan positivt skulle kunna bidra till den allmänna välfärden liksom att det skulle bredda kontaktytan till det övriga samhället. Hållningen kan motiveras utifrån ett skapelsesteologiskt perspektiv, som innebär att kyrkan ska bidra till uppbyggnaden av det goda samhället. Den andra linjen är att kyrkan inte bör delta i utförandet av lagstadgade välfärdstjänster. Här kan skönjas främst tre argument (som inte förutsätter varandra). Det första är att välfärden ur ideologisk synpunkt inte är kyrkans ansvar utan det borgerliga samhällets. Här har tvåregementesläran, som den har gestaltats och uppfattats i svensk välfärdstatskontext, återopats. Det andra argumentet är att kyrkan inte bör ge sig in i verksamheter där man saknar eller har bristfällig kompetens. Ett tredje argument är att kyrkans roll som profetisk och kritisk röst visavi samhället riskerar att undermineras genom ekonomisk beroendeställning.

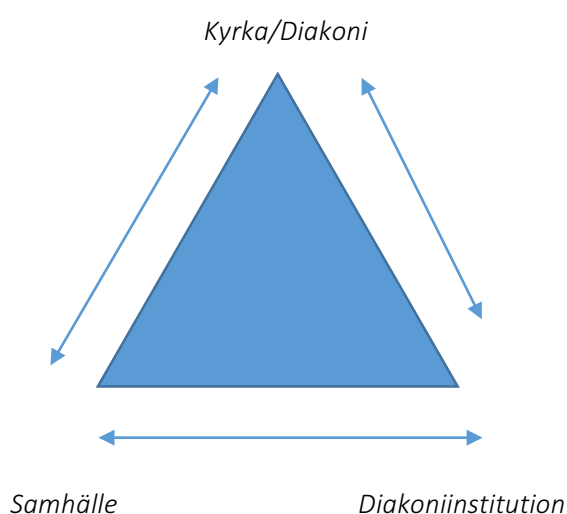
Samhällsförändringar har också skett vad gäller konkreta sociala förhållanden som ökande social ojämlikhet, integrationsproblematik och politisk populism. Samhälleliga grundförhållanden som dessa behöver utgöra en central del i arbetet med frågan om vad diakonin ska fylla för roll och funktion i dagens Sverige.

## Svårt att finna formen

Tidigare studier visar på svårigheter att hitta struktur och form för församlingarnas diakoni. Det råder bristande samsyn vad gäller tolkningen av det diakonala uppdraget.<sup>9</sup> Det finns en diskrepans mellan retorik och praktik som innebär att diakoni ofta beskrivs som en verksamhet riktad mot samhällets mest utsatta grupper medan den i själva verket spänner över ett väsentligt bredare register.<sup>10</sup> Dock finns tecken som tyder på att arbetet med utsatta grupper har ökat.<sup>11</sup> Diakoner och präster har också uttryckt skepsis, eller ointresse, mot att underkasta diakoni utvärdering och dokumentation.<sup>12</sup> Det

finns behov av ett utvecklingsarbete gällande diakonins och diakonatets identitet inom Svenska kyrkan. Ett sådant arbete måste inbegripa såväl teologisk som socialvetenskaplig analys. Det kan ske på olika nivåer. I ett sådant arbete är det viktigt att inte förlora den i övergripande strukturella bilden. Kyrka, samhälle och diakoni relaterar till varandra på olika sätt i olika tider – lagstiftning och ekonomiska förhållanden påverkar i hög grad hur. Detta samband illustreras i nedanstående modell där pilarna markerar empiriska förhållanden som ges innehåll genom kunskap och forskning. Modellen är i första hand inte tänkt att fungera normativt, det vill säga illustrera hur relationerna *bör* fungera, utan snarare vara en hjälp till att synliggöra vilka relationerna är och har varit. Det hindrar naturligtvis inte att den också kan användas som utgångspunkt för ett strategiskt arbete, där frågan blir: Hur vill Svenska kyrkan, församlingar och pastorat att relationerna ska se ut och varför?

Figur 1. Relationerna kyrka – samhälle och diakoniinstitutioner



En rudimentär analys utifrån modellen 2017 ger att kopplingen mellan kyrkan (Svenska kyrkan) och samhället har i grunden förändrats. Till skillnad från före år 2000 förfogar kyrka själv i dag i hög grad över regelverk och ekonomi. Kyrkan bidrar på olika sätt – genom gudstjänst, undervisning, mission och diakoni – till samhället med kristen livsåskådning och välfärd. Att diakoni i Kyrkoordningen är en av församlingens grundläggande uppgifter liksom att diakonatet är en vigningstjänst markerar det sociala ansvaret. När det gäller relationerna mellan kyrkan och diakoniinstitutionerna är de strukturellt svaga. Fram till 2015 utbildades diakoner vid diakoniinstitutionerna, en utbildning som i dag ges av Svenska kyrkans utbildningsinstitut. Diakoniinstitutionerna fungerar i dag i första hand som utbildare och utförare relativt samhället, som genom uppdrag liksom bidrag till utbildning och forskning i huvudsak finansierar verksamheten. Diakoniinstitutionerna har i dag en, jämfört med tidigare, kraftigt nedtonad självbild vad gäller att sprida kristna värderingar.

#### Två traditioner möts

I diakonatet möts två traditioner, traditionen från institutionsdiakonin och en ekumeniskt orienterad teologi där den tredade ämbetsstrukturen uppfattas som ett uttryck för kyrkans enhet och där diakonatet är tecknet för kyrkans sociala ansvar. De två traditionerna låter sig inte självklart harmonieras och detta, jämte den korta tid som gått sedan Kyrkoordning 2000, är antagligen en förklaring till diakonatets i dag relativt otydliga identitet. Exempel på teologiskt komplicerande faktorer jämfört med prästens roll och funktion, är gärningarnas plats i förkunnelsen, likställdhet inom

vigningstjänsten och diakonens liturgiska roll.

### Församlingsdiakonins karaktär och omfång

Den diakonala verksamhet som drivs i Svenska kyrkans och dess församlingars regi utgör en, relativt sett, liten del av det sammantagna sociala arbete som utförs i Sverige. Det finns ungefär 1360 församlingar/pastorat och ca 1110 verksamma församlingsdiakoner.<sup>13</sup> I Stockholms stift är antalet församlingar/pastorat i nuläget 56 och antalet diakoner ca 150. Dessa siffror kan jämföras med antalet medlemmar i Akademikerförbundet SSR, tidigare Socionomernas riksförbund, med 63 000 medlemmar.<sup>14</sup> Det är viktigt att när det gäller omfattning av sociala insatser att ha detta perspektiv i minnet. Även när det gäller karaktär av insatser ska man ha en realistisk blick. Religionssociologen och diakoniforskaren Charlotte Engel visar som tidigare nämnts på en diskrepans mellan retorik och praxis vad gäller diakoni. Särskilt företrädare på högre nivå i den kyrkliga hierarkin tenderar att beskriva diakoni som ett arbete med de mest utsatta i samhället medan den diakonala praktiken visar på en annan typ av insatser.<sup>15</sup> Vidare kan den kyrkligt teologiska språkkulturens ”högstämnda” natur också vara en försvårande faktor när det gäller att realistiskt beskriva den diakonala arbetets möjligheter och svårigheter. Det finns kanske anledning att vara vaksam över hur diakonin lyfts fram i till exempel reklamkampanjer. Dess positivt värdeladdade natur kan, liksom det faktiska förtroende som finns bland medlemmarna för verksamheten,<sup>16</sup> innebära en frestelse att i PR syfte överdriva och till och med medvetet eller omedvetet exploatera den.

### Diakonins strukturer. Uppdrag och disposition

Svenska kyrkans diakonala uppdrag är att bistå och stödja människor i särskilt utsatta livssituationer. Stockholms stift står inför en situation där behovet av och förväntningarna på Svenska kyrkans diakonala arbete blir allt tydligare samtidigt som förutsättningarna för stiftets 56 församlingar/pastorat att utöva det grundläggande diakonala uppdraget förändras. Stiftet står inför numerärt märkbara pensionsavgångar bland stiftets diakoner, samtidigt som svårigheterna att nyrekrytera diakoner till tjänster. Ett antal diakoner har valt att gå i förtida pension, avsäga sig sitt ämbete eller lämna sin församlingstjänst för arbete utanför Svenska kyrkan. Samtidigt synliggör denna utmaning andra, mer djupgående problemområden som Stockholms stift har att hantera, det gäller inte minst förhållandet mellan diakonernas kompetens och låga eller felaktiga förväntningar från förtroendevalda och församlingsledning. Detta påkallar en översyn av diakonernas arbetssituation och den diakonala verksamhetens styrning, ledning och organisering.

Mot denna bakgrund gav stiftsstyrelsen i Stockholms stift i uppdrag åt Institutionen för diakoni, kyrkomusik och teologi vid Ersta Sköndal Bräcke högskola att genomföra en sådan översyn och att presentera en analys av den församlingsdiakonala verksamheten inom Stockholms stift. Målet är att studien ska generera ny och fördjupad kunskap som kan ligga till grund för långsiktiga strategier för verksamhetsutveckling och rekrytering. En bakomliggande tanke med studien har varit att såväl genomförande som resultat ska vara av värde för Svenska kyrkan och för övriga stift. Studien är genom sina tre delstudier konstruerad på ett sätt som skapar goda förutsättningar för uppföljande studier vid senare tillfällen, såväl inom Stockholms stift som inom Svenska kyrkans övriga stift. Syftet med studien är att ur olika perspektiv och med en bred metodologisk ansats analysera den församlingsdiakonala verksamheten i Stockholms stift utifrån identifierade problemområden som berör frågor om den diakonala arbetets styrning, ledning och organisering, om diakonernas kompetens, arbetssituation och rekrytering samt de erfarenheter konfidenter har av diakonernas samtalsverksamhet.

Diakonins strukturer – en studie i tre delar

Uppdraget från Stockholms stift har utformats som tre delstudier som presenteras i denna sammanfattande rapport. Det finns dessutom två separata arbetsrapporter: *Med egna ord. En brukarstudie av diakonernas konfidenter* och *Mind the Gap-S! En studie av diakoner, kompetens, arbetsituation och rekrytering*. För den tredje studien *Organisaion, styrning och ledning* som här presenteras finns ett omfattande underlag och arbetsmaterial.

#### *Med egna ord. En brukarstudie av diakonernas konfidenter*

Tidigare forskning har visat att det finns ett ”glapp” som varit och alltid är av största vikt att ha i blickpunkten, nämligen glappet mellan hur Svenska kyrkans diakonala uppdrag å ena sidan formuleras i ord – som ett uppdrag vilket framför allt riktas mot människor i särskilt utsatta och socialt marginaliserade livssituationer, och hur uppdraget å den andra utförs i den diakonala praktiken – oftare med andra grupper i fokus. Det är emellertid ett annat glapp som den första delstudien försöker överbrygga. I det diakonala uppdraget ingår att Svenska kyrkan ska vara en röst för men också ge en röst *till* människor som befinner sig i en särskilt utsatt belägenhet. Samtidigt som det å ena sidan har vuxit fram allt mer empirisk forskning om den diakonala praktiken och dess villkor utifrån praktikernas och ledningens perspektiv, saknas det å den andra i stort sett helt studier där de som är brukare av det stöd och den hjälp som den diakonala praktiken omfattar får komma till tals. Sedan 80-talet har brukares medverkan och inflytande setts som eftersträvansvärt och i utvecklingen av en evidensbaserad praktik inom det sociala arbetet är brukares erfarenheter en viktig kunskapskälla att väga in, tillsammans med professionell expertis och vetenskaplig kunskap. I delstudien *Med egna ord* är det 17 brukare av Svenska kyrkans diakoni som gör sina röster hörda för att dela sina erfarenheter och tankar om det stöd i form av samtal de fått av diakoner.

#### *Mind the Gap-S! En studie av diakoner, kompetens, arbetsituation och rekrytering.*

Rapporten från den andra delstudien har fått titeln *Mind The Gap-S. En studie av diakoner, kompetens, arbetsituation och rekrytering*. Den beskriver en rad ”glapp” som påverkar förutsättningarna för diakoner inom Svenska kyrkan att utföra sitt diakonala uppdrag. Det handlar bland annat om glappet mellan diakoners kompetens (såväl teoretisk- fack och yrkesutbildning, specifika diakonala yrkeskunskaper, andlig och personlig kompetens) å ena sidan och det faktiska församlingsarbetet å den andra. Om glappet mellan en idealiserad förförståelse av det diakonala uppdraget och av den svenskyrkliga församlingen som arbetsplats å ena sidan och diakonyrket och den faktiska arbetsituationen och arbetsmiljön å den andra. Det handlar även om glappet mellan ökade diakonala behov och förväntningarna på Svenska kyrkans bidrag till välfärden för dem som har det sämst å ena sidan och å den andra, en framtid där ett minskande antal diakoner innebär nya och försämrade förutsättningar för församlingarna att utföra sitt diakonala uppdrag. Det mesta som presenteras i rapporten kommer gissningsvis att vara välbekant för de flesta som är verksamma inom Stockholms stift och som har kännedom om det diakonala arbetet. Utmaningen blir därför att uppmärksamma de ”glapp” som återigen uppdragas och att på allvar göra det med dem som har det svårast för ögonen. Det är i huvudsak inte en fråga om Svenska kyrkans trovärdighet eller om diakonernas väl och ve. Det är en fråga om hur de som behöver och utlovas stöd och hjälp genom Svenska kyrkans diakonala arbete ska få det, av stabila, kompetenta och trygga diakoner. Delstudien bygger på enskilda intervjuer med 26 diakoner, sju fokusgrupper där 18 diakoner medverkat, samt fyra fokusgrupper där sex kyrkoherdar och sex kyrkorådsordföranden medverkat.<sup>17</sup>

### *Organisation, styrning och ledning*

Svenska kyrkans verksamhet regleras i Kyrkoordningen. När det gäller frågor om organisation styrning och ledning inom diakonin måste ett avstamp tas i denna reglerande struktur. Med Kyrkoordning 2000 skedde stora organisatoriska förändringar för Svenska kyrkan och diakonin, strukturella förändringar som tydliggörs i delstudien. En studie av samtliga församlingsinstruktioner i Stockholms stift har genomförts. Frågan till materialet har varit: Diakoni – vad, hur och varför? Resultaten har jämförts med tidigare forskning och ligger också i linje med denna. Synen på det diakonala uppdraget skiftar och formuleras på olika sätt. Verksamheterna spänner över ett mycket brett fält. Samtidigt kan en viss utveckling skönjas vad gäller medvetenhet om det diakonala uppdraget i församlingsinstruktionerna, vilket ska ses mot bakgrund av att i dag i princip alla församlingar Stockholms stift har församlingsinstruktion och att det pågår kontinuerliga uppdateringsarbeten med densamma. Studien *Organisation, Styrning och ledning* presenteras med utgångspunkt i de intervjuer som gjorts med befattningshavare på Stockholms stift.

Tre delstudier och en process nerifrån och upp...

Tanken med de tre delstudierna har varit att de, utifrån de olika perspektiv som brukare, diakoner och ledning ger, skall utgöra viktiga jämförelsepunkter som synliggör och ställer olika uppfattningar om och erfarenheter av stiftets diakonala verksamhet mot varandra. Delstudierna har på så vis kunnat synliggöra förhållanden som uppfattas som problematiska jämfört med ideala bilder av den diakonala verksamheten. Den genomförda studien har således haft ett processperspektiv utifrån en ambition att problematiska teman och erfarenheter ska fångas upp och föras vidare till diskussion på olika nivåer. För det första beaktar de tre delstudierna både brukares, diakoners och församlingsledningars perspektiv. För det andra utgår två av delstudierna från en metod där diakonernas erfarenheter tagits som utgångspunkt för diskussioner med kyrkoherdar och kyrkorådsordföranden. För det tredje har de tre delstudierna tillsammans genererat en rad grundläggande frågeställningar runt Svenska kyrkans diakonala uppdrag och förutsättningarna för uppdragets genomförande. Detta är frågeställningar som avslutningsvis tagits upp till diskussion i intervjuer med ett urval personer i ledande ställning inom Stockholms stift; biskop Eva Brunne, stiftsdiakon Lena Burman Holmgren, stiftsdiakon Elisabeth Ellqvist, stiftsdiakon Bodil Ivarsson, stiftsdirektor Fredrik Lidé, stiftstyrelsens vice ordförande Jan Olov Sundström samt vice ordförande i domkapitlet och domprost Hans Ulfvebrand. I den här rapporten som presenterar de sammanfattade resultaten från studien *Diakonins strukturer* redovisas även resultaten från dessa avslutande intervjuer.

## Med egna ord. En brukarstudie av diakonernas konfidenter

Charlotte Engel

I Svenska kyrkans diakonala uppdrag ingår att vara en röst för dem som inte blir hörda eller som har svårt att tala i egen sak. I forskning om den diakonala praktiken är emellertid rösterna från dem som tar emot stöd och hjälpinsatser påtagligt frånvarande; studier som lyfter fram erfarenheter hos dem som *brukar* församlingsdiakonernas tjänster saknas nästan helt.<sup>18</sup> Begreppet brukare har förekommit inom förvaltning och förvaltningsforskning sedan 1980-talet och har under en längre tid varit ett ”modeord”. Att lyfta fram ett brukarperspektiv går i linje med utvecklingen inom framför allt den kommunala välfärden där brukares medverkan och inflytande eftersträvas. I utvecklingen av en evidensbaserad praktik inom det sociala arbetet har brukares erfarenheter blivit en viktig kunskapskälla att väga in, tillsammans med professionell expertis och vetenskaplig kunskap.<sup>19</sup> Innebörden av brukare är långtifrån självklart och det finns därför anledning att problematisera innebörden av vad som definierar en brukarstudie eller ett brukarperspektiv, men i denna studie har avsikten endast varit att ta tillvara och komma nära de erfarenheter av diakoners insatser i Stockholms stift som bara kan uttryckas av dem som faktiskt brukar dem. Målet är att den här delstudien ska vara ett första steg mot en rikare och djupare förståelse för det diakonala arbetets betydelse och gränser.

Ett brukarperspektiv på samtal med diakoner. Allt – för alla!

Svenska kyrkans diakonala uppdrag är att i ord och handling finnas för människor i en socialt utsatt och marginaliserad livssituation. Detta är anledningen till att göra en brukarstudie av personer som söker sig till diakoner för att få hjälp och stöd i en av något skäl utsatt livssituation. Att valet av stödinsats dessa personer ”brukar” har varit samtal, och inte någon av de andra former av stöd och hjälp diakoner kan erbjuda, kan för det första ses som en *metodologisk avgränsning*. Samtalet är ett stöd som till det yttre tar sig ganska lika former oavsett diakon och församling. Det sker oftast, om än inte alltid, enskilt och det är inga andra deltagare eller yttre faktorer utöver samtalet i sig som påverkar upplevelsen av detta. Det gör det förhållandevis lätt att fånga upp, jämföra och sammanfatta brukarnas erfarenheter av och kunskaper om denna stödform.<sup>20</sup> Det är naturligtvis av stort värde att framledes göra brukarstudier även av andra diakonala verksamheter, inte minst de öppna miljöer och mötesplatser som de flesta församlingar i någon form erbjuder framför allt dem som benämns ”daglediga” (pensionärer med flera) men i vissa församlingar även dem som utgör en ”drivande dagbefolkning” som rör sig inom och över församlingarnas gränser; människor i svår utsatthet med en anhopning av svårigheter som hemlöshet, psykisk ohälsa och missbruk. Valet av samtal kan för det andra motiveras av att *själavård är en av diakonens grundläggande uppgifter* och att samtalet är ett bärande inslag i den själavård diakoner utför. Valet av samtal kan för det tredje motiveras ur ett *brukarperspektiv* mot bakgrund av den information Svenska kyrkan och de enskilda församlingarna ger till den som söker hjälp och stöd via deras hemsidor. För den som vänder sig till Svenska kyrkan i en svår livssituation, är det framför allt samtal som erbjuds. På Svenska kyrkans hemsida, under fliken ”Få hjälp och stöd” står inledningsvis följande text;

Välkommen att kontakta Svenska kyrkan om du behöver någon att prata med. I Svenska kyrkan finns utbildad personal som lyssnar och ger stöd och råd i allt från sorg till relationsproblem.<sup>21</sup>

En genomgång av hemsidorna för 29 församlingar inom Stockholm stift visar<sup>22</sup>, på ett likartat sätt som Svenska kyrkans hemsida, tydligt att det utbud av stöd, diakoni eller socialt arbete som presenteras oftast har formen av samtal. Den totala öppenheten och kravlösheten är ett genomgående tema i hemsidornas presentationer. Dels när det gäller den enskilda brukaren där exempelvis medlemskap i Svenska kyrkan, trosinriktning eller livsåskådning är icke-frågor från kyrkans del. Dels när det gäller de svårigheter eller den livssituation som brukaren söker hjälp för – det finns inga gränser för vad den diakonala professionaliteten uppges kunna hantera och heller inga angivna reservationer för vad som är lämplig eller mindre lämplig problematik för en brukare att söka samtalsstöd för. *Alla* är välkomna och lämpade för samtal med diakon – *oavsett allt*. Det lämnas emellertid ingen information om vilken kompetens enskilda diakoner har för att bedriva de olika typer av samtal som erbjuds. Diakonalt arbete är inte per definition ett gott arbete utan kvaliteten på det stöd och den hjälp som erbjuds kan naturligtvis av olika skäl vara varierande. Kanske är det så, att samtal på tu man hand, i slutna rum och ibland över lång tid är en mer sårbar form av stöd och hjälp konfidenter erbjuds än aktiviteter som sker i grupper eller i gemenskaper där flera deltar. Om konfidenter dessutom saknar tidigare erfarenheter av att samtala med diakoner, kan deras möjligheter att bedöma vad som är rimligt att förvänta sig av diakoner eller när diakonerna brister i sin yrkesutövning vara begränsade. Även detta är ett skäl att genomföra fördjupade brukarstudier av diakonernas konfidenter.<sup>23</sup>

### *Samtalsrelationer*

En tidigare studie som lyfter fram erfarenheter och tankar hos personer som gått i samtal hos församlingsdiakoner är *Samtalsrelationer. Några konfidenters erfarenheter av kontakten med diakoner i Nyköpings församling*.<sup>24</sup> Konfidenterna i studien har huvudsakligen tagit emot stöd i form av enskilda samtal. Några av dem har även deltagit i samtals – och sorgegrupper som diakoner har varit ledare för, men det är framför allt erfarenheter av de enskilda samtalen som analyseras. Konfidenterna i studien utgör ett liten och heterogen grupp. Deras djupgående svårigheter har varit av olika karaktär och haft olika orsaker. Trots detta ger intervjuerna en mycket samstämmig bild av hur en relation med genomgripande effekter i en svår livssituation vuxit fram. Konfidenterna har mött en för dem helt ny yrkesgrupp som för in oväntade moment i en samtalskontakt. Dessa moment är för det första av det mer personliga slaget. Diakonerna delar exempelvis med sig av sina personliga livserfarenheter och de tillåter sig att uttrycka genuina känslor i mötet. Konfidenterna uttrycker alla samma upplevelse av att den diakon som blivit ”deras” har varit en unik person och den rätta just för dem. Andra moment är direkt relaterade till de stora frihetsgrader diakoner har i sitt arbete. Konfidenterna lyfter fram det stora värdet av att diakonerna varken begränsar dem de möter i tid, plats eller med avseende på samtalens innehåll. Ett tredje moment är kopplad till diakonens religiösa yrkesutövning där förbönen varit ett för konfidenterna välkomnat inslag. Dessa moment har sammantaget skapat upplevelsen av en personlig relation med ett stort mått av ömsesidighet och jämlikhet. För dem av konfidenterna som haft kontakter med psykiatrin eller andra offentligt organiserade insatser, har kontakten med diakoner haft ett tydligt mervärde, något utöver och av en annorlunda karaktär än de insatser dessa konfidenter tidigare tagit del av. Tillåtelsen att prata om allt, diakonernas sätt att lyssna men även deras språk och sätt att tala till konfidenterna sägs ha givit helt andra effekter än samtal med exempelvis terapeuter. Samtalen med diakoner har lett vidare och in på nya banor. Den relation som har utvecklats mellan konfidenterna och diakonerna har inte bara haft en oväntad karaktär, den har även fått oväntade djupgående och positiva konsekvenser, konsekvenser som till och med sägs ha haft livsavgörande betydelse för några konfidenter. Mot bakgrund av de positiva effekterna av detta oväntade stöd, är konfidenterna angelägna om att även andra i en svår belägenhet ska få samma möjligheter att samtala med en diakon. Det är bara en av konfidenterna som tagit eget initiativ till att träffa en diakon, medan

de övriga fått en kontakt mer av en slump eller genom andras initiativ. Konfidenternas rekommendation till församlingen är därför att församlingen aktivt arbetar för att öka sannolikheten att personer som vore betjänta av samtal med en diakon, som ett alternativ eller ett komplement till andra möjliga samtalskontakter, själva kan ta eller bli rekommenderade en sådan kontakt. Församlingen behöver därför hitta vägar att öka såväl allmänhetens som sjukvårdens- psykiatriens och socialtjänstens medvetenhet om de specifika samtalsrelationer Svenska kyrkans diakoner kan erbjuda. Studien *Med egna ord. En brukarstudie av diakonernas konfidenter* behandlar och fördjupar flera av de teman som fanns med i den tidigare studie som nämns ovan, men med ett viktigt komplement. Den här studien tar även upp konfidenternas erfarenheter av och tankar om den kompetens diakonerna de mött har. Det är framför allt en fråga om hur konfidenterna värderar diakonernas teoretiska fack – eller yrkesutbildning, diakonernas trosbaserade yrke samt diakonernas personliga kompetens, här framför allt avseende diakonernas erfarenheter av egen utsatthet (exempelvis en dysfunktionell uppväxt, eget missbruk eller utbrändhet). På så vis utgör den här brukarstudien ett komplement till delstudien *Mind the Gap-S* som presenteras i nästa kapitlet. Det är därför brukarnas rätt till kompetent stöd och hjälp som står i fokus i den här sammanfattningen av studien.

#### Konfidenterna?

Diakoner som medverkade i delstudien *Mind the Gap-S* gjorde ett subjektivt urval av konfidenter som de hade eller hade haft i samtal. Diakonernas egen bedömning och omdöme har således varit vägledande för urvalet. För konfidenterna har ett återkommande skäl till att medverka i studien varit att de på detta sätt kunnat ge något tillbaka, återgälda den goda hjälp de säger sig ha fått av diakonerna.<sup>25</sup> Studien bygger på intervjuer med 17 konfidenter med en medelålder på 62 år. Den äldsta är 76 och den yngsta 50. Fem är män, tolv är kvinnor. Sex är ålderspensionärer, fyra är förtidspensionärer, två personer är långtidssjukskrivna, två arbetstränar, en är studerande och två är yrkesarbetande. Deras livssituation har påverkats av olika svårigheter; djupa depressioner och ångesttillstånd, missbruk, traumatiska barndomsupplevelser och andra problem i nära relationer, fysisk sjukdom och handikapp eller nära anhörigas svåra och långvariga psykiska ohälsa, sjukdomstillstånd eller död. Konfidenternas relation till Svenska kyrkan kan i de flesta fall beskrivas som distanserad och förrättningar har tidigare varit den främsta kontaktytan. Samtalen med diakoner har oftast tillkommit på rekommendation av tredje part och de har därefter pågått från ett upp till tio år.

#### Till syvende och sist – rätten till kompetent stöd och hjälp

Huvudtemat för den här sammanfattande reflexionen av studien är konfidenternas rätt till det kompetenta samtalsstöd som Svenska kyrkan utlovar människor i alla tänkbara former av utsatta livssituationer. Ur konfidenternas perspektiv är det framförallt den andliga och den personliga kompetensen som de menar har spelat störst roll för den samtalsrelation som utvecklats till diakoner, och för de positiva effekterna av denna relation. Även bland diakoner är det framför allt dessa kompetensområden som uppfattas vara av största vikt, kompetensområden inte utan komplikationer och begränsningar.

#### *Diakonernas andliga kompetens*

Ur ett brukarperspektiv kan diakonens andliga kompetens sägas ha en *indirekt* betydelse. Den uppfattas sällan spela en direkt roll för konfidenterna under samtal som endast undantagsvis berör trosrelaterade frågor. Däremot uppfattas den vara av betydelse för diakonen själv som en kraftkälla, och för diakonens sätt att bemöta konfidenten. Diakonens personliga tro samt Svenska kyrkans värdegrund



och människosyn ligger till grund för konfidenternas förväntan på ett gott bemötande som bland annat inbegriper en öppenhet för existentiella frågor. Diakonens trosbaserade yrke borgar således för en god människosyn och en rad olika kvaliteter som konfidenterna förknippar med detta; kärlek, godhet, vänlighet, trygghet... Frånvaron av samtal om tro uppfattas även det som ett uttryck för kvaliteten i samtalet. Det finns en samstämmighet mellan konfidenternas och diakonernas syn på den andliga kompetensen; den finns bortom den formella teoretiska kompetensen och tar så att säga vid där annan kompetens kommer till vägs ände. Det kan emellertid uppfattas som något paradoxalt, att denna för båda parter viktiga dimension, är något som diakoner säger sig ”slarva med”, en kompetens som många diakoner menar får stå tillbaka för det praktiska görandet och där tid till andlig fördjupning och teologisk reflexion ofta saknas.

### *Diakoners andliga kompetens – erfarenhet framför allt?*

Forskning runt andlig kompetens i socialt och sjukvårdande arbete visar att det framför allt är den erfarenhetskunskap som personal förvärvar genom möten med människor allt eftersom yrkeslivet fortgår, som ger en fördjupad kompetens att möta människors andliga och religiösa behov och att anpassa stöd och insatser därefter. När det gäller diakoners andliga kompetens kräver den, enligt Codex Ethicus för Stockholms stift, studier, andlig vägledning och personlig självvård och det är, i enlighet med den forskning som föreligger, genom den ”andliga färden genom livet” som den förväntade fördjupningen sker. Det finns emellertid forskare som menar att den andliga kompetensen i allt för hög grad grundar sig på diakoners egna erfarenheter och personliga tro. Att dela en kristen tro, eller att tillhöra gruppen diakoner, innebär inte per automatik att diakoner har de färdigheter som krävs för att exempelvis vara en kompetent självvårdare. Den diakonala praktiken löper därför risk att inte vara en professionell, teologiskt reflekterad trosbaserad praktik.

### *Förmågan att härbärgera – kräver en andlig kompetens*

Det råder stor överensstämmelse mellan konfidenter och diakoner när det gäller värdet av att diakoner kan ta emot och härbärgera svåra livsberättelser. För en del av konfidenterna är det i huvudsak lyssnandet som har haft den största betydelsen i samtalen med diakoner, att diakonerna lyssnat till deras tunga livsberättelser – och att de kunnat härbärgera dessa men *utan* andra aktiva åtgärder eller lösningsfokuserade samtal. Det finns dessutom en överensstämmelse mellan konfidenter och diakoner som ser förmågan att härbärgera som ett uttryck för diakonernas andliga kompetens. Ur ett brukarperspektiv kan det även finnas begränsningar i diakoners sätt att föra samtal. Några konfidenter talar om betydelsen av att diakoner inte bara lyssnar och härbärgerar utan att de även har kunskap nog att föra samtalet vidare. Många diakoner säger sig sakna just det konfidenterna efterfrågar; kunskap nog att utveckla samtal på ett konstruktivt vis.

Sammanfattningsvis fyller diakonernas andliga kompetensen framför allt en symbolisk roll ur konfidenternas perspektiv, som en slags garant för en bra människosyn och ett gott bemötande. Ur diakonernas perspektiv uppfattas den andliga kompetensen som ett specifikt och konkret mervärde i den diakonala praktiken; det är en kompetens bortom annan formell kompetens och ett verktyg för att möta människor i en utsatt livssituation och för att kunna härbärgera deras livsberättelser. Det finns således en stor samstämmighet mellan konfidenternas förväntan på diakonernas personliga tro och den roll diakoner uppfattar deras tro har i mötet med konfidenter; det är den andliga kompetensen som ytterst borgar för det goda bemötandet i samtalssituationen. En viktig fråga är emellertid hur diakonernas andliga kompetensutveckling kan garanteras. Om *förmågan att härbärgera livsberättelser* betraktas som en andlig kompetens är det genomlevda livet i sig inte nog, utan det ställer krav såväl

på personlig självvård som en kvalificerad teologisk reflexion. *Förmågan att föra samtalen vidare* är däremot är en formell kompetens som kräver utökade kunskaper i samtalsmetodik och självvård.

#### Kompetens + goda arbetsvillkor

Diakonernas arbetsvillkor har en direkt koppling till kvaliteten på det arbete de utför och det stöd de kan erbjuda sina konfidenter. För det första kan brister i diakonernas arbetsvillkor försämra konfidenternas tillit till diakonernas möjligheter att ta emot dem; bilden av stressade diakoner med allt för mycket att göra har, enligt flera konfidenter, hindrat dem från att be diakoner om det stöd de skulle önska. Det finns för det andra en samstämmighet mellan konfidenter och diakoner när det gäller den viktiga förmågan att härbärgera tunga livsberättelser. Enligt diakoner är det emellertid så, att denna ”inre” diakonala kärnkompetens kan störas och förstöras av diakonernas ”yttre” arbetsvillkor. Brister i ledning och styrning är de kanske viktigaste faktorerna som skapar oro som kan få det emotionella kapitalet att erodera. Även konfidenterna talar om vikten av att diakoner har det stöd de behöver för att kunna härbärgera allt de möter, att å ena sidan ta emot tunga livsberättelser som få andra fått ta del av och samtidigt, å den andra, behålla det personliga anslaget i samtalen. Det personliga bemötandet diakoner ger i samtalet är ett av de viktiga mervärden som konfidenter nämner vid en jämförelse med samtal de haft exempelvis med kuratorer eller psykologer. Det finns åsikter om att det ställer vissa krav att vidmakthålla ett sådant personligt anslag. Det faktum att diakoners arbete inte enbart består av samtal utan även inrymmer en rad andra arbetsmoment sägs vara en förklaring till att diakoner klarar av att vara personliga. Skulle diakoner ständigt och enbart möta konfidenter med tunga livssituationer blir det nödvändigt att bygga upp försvar för att orka – på bekostnad av det personliga. Det finns studier som på ett liknande sätt betonar vikten av att diakoner vårdar sin egen arbetshälsa som en motkraft till ytlighet, självförverkligande och objektivering av konfidenter och hjälpsökande. En intressant fråga att ställa blir om den för diakoner vanliga blandningen av kvalificerade och okvalificerade arbetsuppgifter ur detta perspektiv blir en ”friskvårdsfaktor” istället för, som många diakoner ser det, en kompetensförlust?

#### Lämplighetens gränser

På Svenska kyrkans hemsidor framkommer tydligt att diakonernas lämplighet att ta emot personer i samtal saknar gränser. Diakoner uppges kunna ta emot alla människor, i alla typer av livssituationer oavsett problematik. Bland såväl diakoner som konfidenter är uppfattningen om detta delad. Medan vissa är av samma åsikt, att diakoner är lämpade att möta allt och alla, menar andra att så inte är fallet. Ur ett brukarperspektiv finns gränser för vad diakoner bedöms kunna hantera och det finns en samstämmighet mellan vad diakoner kan uppfatta som svårt och vad konfidenter kan uppfatta som olämpligt; djupa depressioner och suicidala tillstånd är något av det som nämns. Många av diakonerna vittnar om den bristande erfarenhet de, som nyvigda, hade av svårt utsatta människor och deras problematik och hur erfarenheter förvärvats först efter hand. En del av dem talar även om bestående brister i kunskaper om specifik problematik. Det är ett faktum att en del av de konfidenter diakonerna möter har en svår och djup problematik som såväl omfattar erfarenheter av sexuella övergrepp som psykos. Om vissa diakoner säger att det är tron och den personliga livserfarenheten som får ta vid när kunskapen om sådan svår problematik inte räcker till, väcker detta farhågor hos andra diakoner som menar att det saknas – och behövs, en adekvat formell kompetens att föra samtal. Vissa diakoner framhåller att den viktigaste kompetensen för den egna yrkesgruppen är att veta när de *inte* ska ta emot en konfident i samtal. Detta är något som också betonas i biskopsbrevet om diakoni från 2015. Där sägs, att diakoner ska ha tillräckliga kunskaper om psykisk ohälsa och psykiska tillstånd för att veta när

de ska hänvisa personer vidare, och till vem. Samtidigt finns en samstämmighet mellan konfidenter och diakoner när det gäller svårigheten att sätta gränser för vilka konfidenter diakoner tar emot i samtal. En del av dem som söker sig till diakoner får av olika skäl inte det samtalsstöd de är i behov av via psykiatrin eller väljer själva bort detta. Frågan är, hur diakoner i sådana situationer ska kunna fungera som ett alternativ men göra det utan att riskera konfidenternas eller sitt eget välmående?

Om det å ena sidan finns gränser för diakoners formella kunskapsmässiga kompetens att föra samtal med människor med en svårt problematik eller att bedöma vilka samtal de inte ska föra, har även den personliga kompetensen å den andra sidan sina gränser. De enskilda samtal som pågår under en längre tidsperiod, vilket de flesta samtal i denna studie gör, utvecklas till *samtalsrelationer*. Det personliga delandet och ömsesidigheten är inslag av stor betydelse för konfidenterna men dessa inslag kan även vara de som sätter gränser; när samtalet kommit för långt ifrån det ursprungliga självvårdande syftet eller när konfidenten utifrån en personlig omsorg om diakonen undviker samtal om de tunga livsfrågorna.

Med den gemensamma bräckligheten som utgångspunkt?

För dem som sökt sig till diakoner för samtal är det framför allt *personen* diakonen som haft den avgörande betydelsen för den goda samtalsrelation som har vuxit fram och för effekterna av denna relation. Den formella teoretiska yrkesmässiga kompetensen sägs spela en mindre roll. Även om det i viss mån kan bidra till tryggheten att diakonen är professionell att föra och styra samtalen, uppfattas denna kompetens inte ha någon egentlig betydelse för att samtalen ska ge konfidenterna vad de önskar och behöver. Ur ett brukarperspektiv är det avgörande diakonernas personliga förvärvade icke-teoretiska kompetens, en kompetens de förvärvat dels genom erfarenheter av egen utsatthet, dels genom mötet med andras utsatthet. Diakonernas kön och ålder har varit en icke-fråga för de flesta, även om ålder kan addera till livserfarenheten på ett positivt sätt. Enligt en utredning från Socialstyrelsen (2015) kan en aspekt av en yrkesgrupps kompetens överväga, som i diakoners fall den personliga kompetensen som bland annat innefattar förmågan och viljan att skapa meningsfulla relationer till andra. För att kunna fungera personligt och vara äkta i mötet med konfidenter krävs att diakoner bland annat har god självkänedom och självdisciplin men också att de har en ständigt pågående självreflexion och inte blandar ihop det som hör till den egna och till konfidentens livssituation. Tidigare studier har pekat på behovet av att öka den personliga kompetensen i och med att diakonerna i så hög utsträckning använder sig själva som arbetsredskap. Det har talats om kunskapsbrist när det gäller vården inte bara om andras utan även om diakonernas egna själar, om behovet av ökad självkänedom och av att utvärdera sig själva och det man håller på med för att bli mer skickade i sitt uppdrag. Brister i diakoners egna kompetens eller yrkesidentitet kan utgöra en risk för konfidenten. I biskopsbrevet om diakoni från 2015 beskrivs en ömsesidighet och solidaritet som tar sin utgångspunkt i allas vår gemensamma bräcklighet. Ur ett brukarperspektiv är diakonernas personliga erfarenheter av ”bräcklighet” och utsatthet en faktor med avgörande betydelse för den samtalsrelation som utvecklats. Den delade erfarenheten sägs både ge en förståelse och en frånvaro av fördömande som gör att samtalen får en särskild kvalitet som leder längre än samtal med dem som läst sig till sin kunskap men som saknar erfarenhet av att ha varit i en utsatt livssituation. Konfidenterna vet i regel inte om eller på vilket sätt diakonerna erfarit utsatthet, men menar att de ändå på subtila sätt uppfattar att en sådan erfarenhet finns.

### *Personlig kompetens – hos personligt ofärdiga diakoner?*

Diakonernas personliga kompetens är såväl i konfidenternas som diakonernas egna ögon primär i utövandet av yrket. Det finns en gemensam värdering även hos flertalet diakoner att den personliga kompetensen är avgörande och överordnad fackutbildning; diakoner behöver exempelvis vara klara med sig själva och väl genomarbetade innan de blir diakoner. Som diakoner måste de ha förmågan att skapa förtroendefulla relationer till människor, att kunna ta ansvar för dessa relationer genom att vårda sig själv, och inte ta svårigheter och misslyckanden personligt. Men därutöver går åsikterna isär vad gäller värdet av diakoners genomlevda utsatthet - under uppväxten, senare i livet, som diakon eller kanske till följd av diakonyrket. Det finns å ena sidan en god samstämmighet mellan de flesta av diakonerna som har upplevt utsatthet i någon form och konfidenternas tankar om värdet av denna erfarenhet. De egna erfarenheterna betraktas som en tillgång i relation till människor som söker stöd och hjälp; de sägs bland annat ge en livskunskap på en djupare nivå, en ökad förståelse och empati samt en härdighet i mötet med andras utsatthet. Det finns å den andra sidan en samstämmighet mellan såväl diakoner som kyrkoherdar där diakoners bräcklighet, deras ”historia av skörhet”, snarast betraktas som en belastande faktor som inte är hjälpsökande människor till gagn. De talar om diakoner som har en instrumentell syn, dels på diakonyrket som ett verktyg bland annat för självförverkligande och personlig utveckling, dels på dem som söker diakonernas hjälp och stöd. Brukarna riskerar bli ett medel för bekräftelse och en möjlighet att berätta om och nyttiggöra egna erfarenheter.

### *Värdet av att tillvarata brukares negativa erfarenheter av kompetensens gränser*

Det finns en samstämmighet mellan konfidenter och flertalet diakoner om att den andliga och den personliga kompetensen är av största betydelse för det diakonala arbetet. Om och när den formella teoretiska kunskapen inte kan omsättas i det diakonala arbetet och när den yrkesspecifika diakonala kompetensen är otillräcklig ökar betydelsen av den personliga kompetensen; diakoners egen personliga livserfarenhet får kompensera det som saknas, eller som anses inte behövas, på andra områden. När den diakonala yrkesutövningen i allt för hög grad vilar på en personlig kompetens, uppstår en paradoxal situation; det är å ena sidan ett faktum att ”personen diakonen” väcker många farhågor såväl från de egna leden som från ledningens sida – den personliga kompetensen hos en del diakoner lämnar mycket övrigt att önska. Det är å den andra denna personliga kompetens som ur ett brukarperspektiv är mest avgörande för att en bra samtalsrelation med goda effekter ska uppstå. Den här studien bygger på ett subjektivt urval där diakoner själva valt ut och frågat egna konfidenter om de varit villiga att medverka i studien. Det är sannolikt att detta är diakoner som generellt sett är trygga i sin roll som samtalspartners och trygga i de relationer de skapat till sina konfidenter. De har sannolikt även vidtalat konfidenter som de vet har haft en positiv erfarenhet av de samtal som har förts. Det är en självklarhet att många av dem som inlett eller gått hos diakoner i samtal har helt andra än de positiva erfarenheter konfidenterna i denna studie ger uttryck för. Vi saknar därför ännu kunskaper om konfidenter som valt att avbryta sina samtal med diakoner och vilka skälen till detta har varit. Det förefaller mot bakgrund av den betydelse den andliga och framför allt den personliga kompetensen spelar för såväl diakoner som konfidenter vara av största vikt att undersöka om och på vilket sätt brister på dessa, eller andra, kompetensområden varit skäl till en avbruten samtalskontakt. Därutöver är det naturligtvis ytterst angeläget att ta del av dessa konfidenters erfarenheter av de samtal som förts och framför allt om dessa på något vis fått negativa effekter för den enskilda person som i en utsatt livssituation sökt det stöd och den hjälp som utlovas av Svenska kyrkan genom diakoner. Dessa erfarenheter är en egentligen oundgänglig källa till kunskap om den diakonala praktikens möjligheter och gränser.

## Det diakonala mervärdet

På Svenska kyrkans hemsidor presenterar församlingar sina erbjudanden om stöd och hjälp, framför allt i form av samtal. Det finns en tydlig överensstämmelse mellan dessa presentationer å ena sidan – samtalens yttre ramar och inre förutsättningar, diakonernas erfarenhetskunskap och de utlovade effekterna av samtalen, och konfidenternas erfarenheter av att ha samtalat med diakoner. En intressant och viktig fråga för studien har varit om, och i sådana fall hur, dessa samtal särskiljer sig från samtal med andra aktörer, exempelvis kuratorer, psykiatriker eller terapeuter. Flertalet konfidenter som medverkar i den här studien har tidigare erfarenheter av både kortare och ibland mycket långa samtalskontakter med andra än diakoner. Tabellen nedan sammanfattar framför allt konfidenternas syn på det mervärde de uppfattar att samtal med diakoner har framför samtal med andra aktörer. Tabellen visar även på vissa mervärden i diakonyrket som motiverade diakoner att lämna sitt tidigare yrke för denna andra karriär.

Tabell 1. Mervärdet i samtal med diakoner ur konfidenternas perspektiv

Svenska kyrkans diakoner	Aktörer inom myndigheter, institutioner..
<p>Miljön;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Välkomnad, igenkänd, behöver aldrig skämmas</li> <li>· Diakon på brukarens sida</li> </ul> <p>Mervärde för diakoner;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Frihet från myndighetsansvar, från lagstyrd verksamhet.</li> <li>· Nåd – inte lag som styr</li> </ul>	<p>Miljön;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Laddad, personuppgifter, vakter, nummerlappar..</li> <li>· Aktörer på lagens sida</li> </ul>
<p>Värme;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· empati, medmänsklighet</li> </ul>	<p>Kyla;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· saknas värme, personlighet och engagemang, kontakt på ”låtsas”</li> </ul>
<p>Professionen;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Diakonen – kärlekstänk, hopp</li> <li>· Erfarenhetskunskap</li> <li>· Professionen sekundär</li> </ul> <p>Mervärde för diakoner;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Dubbel kompetens; tro och socialt arbete</li> <li>· Tillgång till kristen människosyn, nåd, hopp, framtidstro, de stora livsfrågorna</li> <li>· Andra förutsättningar att bygga förtroende</li> </ul>	<p>Professionen;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Terapeuten – ”smart”</li> <li>· Bokkunskap</li> <li>· Är sin profession</li> </ul>
<p>Samtalet;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Frihet från agendor, tidsplan</li> <li>· Ger utrymme till berättelser, yttranden</li> <li>· Sedd, bekräftad, bra, godkänd sådan man är NU</li> <li>· Enkelmodigt språk</li> </ul>	<p>Samtalet;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Målstyrt, resultatriktat, prestation</li> <li>· Tar kommandot och ledsagar</li> <li>· Visa friskhetssymtom och lyckas</li> <li>· Professionell terminologi</li> </ul>
<p>Relationen;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Jämlika villkor, personlig omsorg</li> <li>· Går ett steg längre; sänker garden, blir personlig</li> </ul> <p>Mervärde för diakoner;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Människor som kommer frivilligt, med blandade livserfarenheter – inte bara de mest utsatta, annan grund att bygga förtroende, tillit</li> </ul>	<p>Relationen;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· För journaler, diagnosticerar</li> <li>· Håller avståndet</li> </ul>

<p>Större frihetsgrader;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Bättre förutsättningar att bevara det personliga anslaget</li> <li>· Utrymme även för konkret omsorg utanför samtalsverksamheten</li> </ul> <p>Mervärde för diakoner;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Tid till det lilla extra, till hembesök</li> </ul>	<p>Mindre frihetsgrader;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Enbart samtalsverksamhet, större behov att skapa försvar och skydd</li> </ul>
<p>Gratis; kravlöst</p>	<p>Kostnad; implicit krav på prestation</p>

Hos konfidenterna finns förstås blandade erfarenheter av externa aktörer där vissa har haft långa, positiva och livsavgörande samtalskontakter medan andra säger sig enbart ha dåliga erfarenheter av kontakter med exempelvis psykiatrin. Det är emellertid en gemensam erfarenhet, att samtalen med diakoner har tillfört något ytterligare, ett mervärde som gör att de flesta hellre fortsätter ett samtal med diakoner än återupptar samtal med andra aktörer. Det finns en samstämmighet där såväl konfidenter som diakoner betraktar diakoni som ett alternativ till annat utbud av samtal utifrån det specifika diakonala mervärdet.

#### *Om konfidenten själv får välja – diakon eller präst?*

De flesta konfidenterna säger att de i första hand skulle vända sig till en diakon om behov av hjälp skulle uppstå på nytt. Diakoner uppfattas ge ett bättre bemötande och mer av ömsesidig delning. De uppfattas som mer jordnära och bättre på samtal om den aktuella livssituationen än präster som uppfattas vara mer ”kyrkliga”, mer benägna att tolka samtalen utifrån ”skrifterna”. Det finns dessutom en negativ förförståelse hos några konfidenter som dels mött präster som varit ”konstiga” och fördömande och dels fått en negativ inställning till följd av kyrkans ställningstagande i vissa frågor. Det finns en samstämmighet mellan konfidenter och diakoner i flera avseenden. För det första anser även diakoner att människor många gånger väljer att samtala med en diakon istället för med en präst. De menar att det dels är lättare att ”våga” störa diakoner, dels att man väljer en diakon när man vill föra bredare samtal som inte handlar om ”Gud”. Diakonerna själva uppfattar att de, i linje med konfidenterna, är bättre på att föra samtal om allt i livet och att göra detta utifrån en särskild förståelse för människors utsatthet – och för allas lika värde. För det andra säger flera både konfidenter och diakoner att de hellre skulle söka sig till präster eller till terapeuter om det *verkligen* handlade om liv och död, om ”livet sattes på sin spets”; diakoner kan vara för unga eller saknar prästernas teologiska kompetens. När det gäller exempelvis svåra trauman och självmordstankar uppfattas emellertid både präster och diakoner sakna den kompetens som krävs.

#### Till syvende och sist – rätten till kompetent stöd och hjälp

I studien är det brukare av en typ av diakonalt arbete, det enskilda samtalet, som kommer till tals. Brukares erfarenheter är tillsammans med den professionella expertisens uppfattningar, i det här fallet diakoner, en viktig källa till kunskap. Mot bakgrund av den i stort sett totala avsaknaden av brukarstudier, är den mest angelägna och egentligen oundgängliga kunskapen den som visar om diakonins brukare får tillgång till de kompetenta stöd- och hjälpsatser som Svenska kyrkan utlovar, bland annat på olika hemsidor. Såväl diakonernas konfidenter som diakonerna själva ser den samtalsverksamhet som erbjuds både som en ersättning för och ett alternativ till samtal som erbjuds människor i en utsatt livssituation exempelvis via kommun eller landsting. Det finns ett uppfattat mervärde i den diakonala praktiken, dels att den vilar på en kristen människosyn och medmänsklighet,

dels att den har förutsättningar att realisera denna kristna grund i de samtalsrelationer som växer fram. Samtalens innehåll, språk och ömsesidiga karaktär samt möjligheten för konfidenter att formulera sin livsberättelse är några av de faktorer som sägs särskilja samtal med diakon från samtal med andra aktörer. Det finns en samstämmighet mellan konfidenter och diakoner när det gäller vikten och värdet av såväl diakoners personliga kompetens och lämplighet som deras erfarenhetskunskap. Diakoner har i hög grad sig själva som sitt arbetsredskap och det är *personen* diakonen som spelat en avgörande roll för de positiva effekter samtalet fått för konfidenterna i denna studie.

#### *Vid kompetensens gräns*

För diakoner är det framför allt erfarenheterna de förvärvar under livets och arbetets gång som fördjupar såväl den andliga- som den personliga och yrkesspecifika kompetensen. Men olika faktorer kan påverka och sätta gränser för ett kompetent stöd till människor i en svårt utsatt livssituation. För det första finns det *gränser för den personliga kompetensen*. Såväl diakoner som kyrkoherdar talar om diakoner som har en felaktig förförståelse av det diakonala arbetet och de höga krav det ställer; sköra diakoner som har ett instrumentellt sätt att se på såväl arbetet som på brukare där den egna personliga utvecklingen och helandet står i centrum. De talar även om diakoner med obearbetade erfarenheter av egen utsatthet och diakoner med personlighetsdrag som uppfattas som illa lämpade för det diakonala yrket. För det andra finns det *gränser för den erfarenhetsbaserade kunskapen*. Det är ingen självklarhet att diakoner bedriver ett arbete som ger erfarenheter som ökar deras förutsättningar att möta svårt utsatta människor och deras problematik eller att bedriva självavårdande samtal. Det är ett faktum att diakonalt arbete fortfarande i hög grad riktas till andra grupper än vad som kan definieras som särskilt utsatta och/eller socialt marginaliserade. För det tredje kan diakonernas *arbetsituation begränsa* deras förutsättningar att bedriva ett kompetent diakonalt arbete. Såväl konfidenter som diakoner betonar värdet av att diakoner har förmågan att lyssna, ta emot och utan aktiva åtgärder hårbärgera konfidenternas ofta mycket svåra livsberättelser. Förmågan att hårbärgera är ett tydligt exempel på hur brister i diakonernas arbetsituation uppfattas få en direkt återverkan på hur de förmår utföra sitt arbete. ”Yttre” brister i styrning och ledning av församlingens arbete får den ”inre” förmågan att hårbärgera att erodera och försvagas. Diakoner talar dessutom ofta om genomlevd eller begynnande utbrändhet och det är ofrånkomligen så att stressyndrom återverkar på arbetsförmågan. Det finns skäl att ställa frågor om kvaliteten på stöd och hjälp som utmattade diakoner erbjuder människor i en skör och utsatt livssituation.

#### *Det optimala stödet till brukarna = de optimala villkoren för diakoner*

Den här studien bygger på intervjuer med en heterogen grupp av personer med djupgående svårigheter av olika karaktär och olika orsaker. Trots detta ger intervjuerna en mycket samstämmig bild av hur dessa, i huvudsak kyrkligt distanserade personer, av en slump kommit i kontakt med en för dem okänd yrkeskår, och hur en oväntad samtalsrelation vuxit fram och fått genomgripande, i vissa fall livsavgörande, effekter i en svår livssituation. Att erbjuda enskilda samtal är ett sätt att tillvarata det förtroende Svenska kyrkan åtnjuter bland kyrkligt distanserade svenskar. Det finns emellertid ett behov av att hitta effektiva sätt att nå ut med detta stöd som uppfattas ha ett specifikt mervärde med positiva effekter för människor som i hög grad motsvarar det diakonala uppdragets målgrupper. Detta kräver i sin tur att det finns resurser att möta en ökad efterfrågan och att kunna göra det med *stabila, kompetenta och trygga diakoner*. Om Svenska kyrkan skulle erbjuda det optimala stödet till brukare av diakonernas tjänster, skulle det förutsätta optimala villkor för diakonerna där en rad olika faktorer spelar in, exempelvis rekryteringen till diakonyrket, förförståelsen av diakonalt arbete och av

församlingen som arbetsplats, utbildning och kompetensutveckling, kunskapsbaserad ledning, styrning och organisering samt, inte minst, en god psykosocial arbetsmiljö. Det skulle dessutom kräva breddade och fördjupade brukarstudier av den diakonala praktiken som bland annat undersöker brister och tillkortakommanden i det stöd och den hjälp brukare fått, och analyserar orsakerna till detta.



## Mind the Gap-s!

### Om diakonernas kompetens, arbetssituation och rekrytering

*Charlotte Engel*

Det här kapitlet är en sammanfattning av en delstudie där framför allt diakoner delger sina tankar och erfarenheter vad gäller diakonins olika kompetensområden, arbetssituationen för diakoner inom Svenska kyrkan och den egna såväl som den framtida rekryteringen till diakonyrket.

#### Diakonernas kompetensområden

Biskopsmötet presenterade i början av 2016 ett nytt biskopsbrev om diakoni, med en tydlig betoning av vikten av ett kompetent diakonalt arbete. Brevet avslutas med att biskoparna vill ”understryka att Svenska kyrkan ständigt behöver utveckla kompetens, verksamhetsformer och kvalitet i sitt diakonala arbete”.<sup>26</sup> Vad är det då som avses med diakonernas kompetens? Det finns ingen generell konsensus runt kompetensbegreppet, om vad kompetens är, och en viktig implikation är att det finns ett stort antal kompetenser, eftersom det förstås finns en stor mängd olika typer av arbetsuppgifter. Ett sätt att förstå kompetens är, att det är en förvärvad förmåga att på ett tillfredsställande sätt utföra specifika arbetsuppgifter i konkreta situationer genom att kunna balansera olika kunskapsformer. En kompetent medarbetare har både teoretisk kunskap om och praktisk kunskap i det yrke han eller hon förväntas utföra, men har också förvärvat en god personlig kompetens och ett gott omdöme som gör det möjligt att i konkreta situationer på ett tillfredsställande sätt utföra sina specifika arbetsuppgifter.

Frågor om kvalitets-, kompetens- och kompetensutveckling har fått särskild uppmärksamhet inom det sociala arbetet under senare tid. I flera europeiska länder pågår samtal om det sociala arbetets kvalitet och personalens kompetens. Några av de grundläggande frågorna har handlat om vilken kompetens de som utför det sociala arbetet besitter och vilka möjligheter de har att utveckla den, men naturligtvis också de grundläggande frågorna om hur de personer som kommer i kontakt med det sociala arbetet behandlas och blir bemötta.<sup>27</sup> En viktig kommentar är att kompetens är en fråga om *mer* än utbildning och att det därför är möjligt att ha en adekvat utbildning men ändå vara inkompetent.<sup>28</sup> Diakoner är högskoleutbildade och har enligt biskopsbrevet en ”specialkompetens inom det sociala området” där omsorgen om medmänniskor i utsatthet är av avgörande betydelse.<sup>29</sup> Diakonens grundläggande identitet är enligt tidigare biskopsbrev, Kallad till präst och diakon, själavårdaren. Det är detta själavårdande förhållningssätt som tar sin utgångspunkt i ”Guds närvaro och omsorg om varje människa” som sägs särskilja diakonen från andra människovårdare (Biskopsmötet 2014:36). Diakonen har dessutom ett uppdrag som gäller både inom och utom tjänsten. Till skillnad från andra professioner är hela diakonens liv och levnadssätt satt under kyrkans tillsyn. Diakonens specialkompetens, eller snarare det speciella med diakonens kompetens, är de olika dimensioner den omfattar; å ena sidan den teoretiska kompetensen från fack och yrkesutbildning och de yrkesspecifika färdigheterna och den praktiska arbetslivserfarenheten som de delar med andra företrädare för samma vård och omsorgsinriktade professioner, å den andra de yrkesspecifika praktiska diakonala färdigheterna samt den andliga kompetensen och den speciella personliga kompetens som det livsomfattande uppdraget kräver.

#### *Diakonernas andliga kompetens*

Frågan om diakonernas kompetens, och inte minst diakonernas *andliga* kompetens hör hemma i ett

mycket större pågående vetenskapligt samtal om andlig kompetens hos utövare av olika vård och omsorgsyrken och om hur utbildning kan öka yrkesmässiga och teoretiska kunskaper, förmågor och attityder på en professionell nivå. Utvecklingen av andlig kompetens inom vård- och omsorgsyrken bedöms vara mer beroende av personliga och yrkesmässiga erfarenheter än av teoretiska kunskaper. Den andliga kompetensen utvecklas efter hand, i takt med ökande erfarenheter. I det senaste brevet om diakoni från Svenska kyrkans biskopar, sägs diakoni på ett liknande sätt vara en del av en andlig färd genom livet ”där vi djupnar och bottenar som människor när vår tro får mogna och djupna”.<sup>30</sup> I Codex Eticus för Stockholms stift är studier, andlig vägledning och egen självvård viktiga inslag i diakonens liv, inslag som skapar ”möjligheter till bearbetning av den personliga tron, så att den mognar och fördjupas”.<sup>31</sup> Diakoners andliga kompetens sägs således fördjupas såväl av det egna genomlevda livet som av externt stöd i form av självvård och studier.

### *Den personliga tron - bortom kompetensens gränser*

För diakonernas del, har tron för många varit det mervärde som motiverat yrkesvalet till diakon. Den personliga tron uppfattas ligga till grund för uppdraget och sägs finnas *bortom* kompetensens gränser; ”där annan kompetens tar slut, tar tron vid.” Men tron sägs även fungera som ett konkret verktyg i det diakonala arbetet. Tron är för det första ett pedagogiskt verktyg för att förmedla hopp till hjälpsökande genom samtal, bibelläsning, bön. Tron ger för det andra diakoner vägledning i samtalssituationer genom en andlig intuition och magkänsla. Tron skapar för det tredje en känsla av lugn och trygghet i olika svåra eller upprörda sammanhang genom tyst bön och överlåtelse. Tron är dessutom, för det fjärde, av avgörande betydelse för det som kan kallas diakonins hjärta; förmågan att hårbärgera livsberättelser, ångest och förtvivlan. Tro beskrivs som en färskvara, i ständigt behov av påfyllning och fördjupning. Även om diakoner hittar former för detta bland annat genom ett eget böneliv, retreat, medverkan i aktiviteter och verksamheter för församlingsbor, är det en återkommande erfarenhet att detta behov inte tillgodoses i tillräckligt hög grad. Diakoner talar om att det saknas tid och rutiner för andlig påfyllning, för ett gemensamt böneliv och andlig gemenskap men också för ett kollegialt utbyte i fördjupade andliga, existentiella och/eller teologiska reflexioner. Dessutom saknar majoriteten diakoner personlig självvårdare. När det saknas organisatoriska former eller det egna andliga behovet ”slarvas bort” ökar risken att diakoner hamnar i ”görandet” och att det diakonala arbetet blir ett ”jobb” som andra... När det gäller den andliga kompetensen inom sociala och vårdande professioner, är det inte utbildning utan framför allt den ackumulerade erfarenheten av att ha fört samtal med människor som ger fördjupade färdigheter att möta människors andliga behov. På ett område blir emellertid utbildning en viktig faktor. I vår allt mer globala värld blir kraven på tvärkulturella kompetens allt högre. Behovet av att sociala och vårdande professioner har kunskaper och förståelse för kulturellt olika hjälpsökandes världsbild och att de har färdigheter nog att utveckla stöd och hjälp med utgångspunkt i den hjälpsökandes andliga och religiösa föreställningar om exempelvis familjestrukturer ökar. När diakoner talar om andlig kompetens, är det framför allt en fråga om hur och i vilken omfattning de omsätter sin personliga tro inom ramen för sitt arbete. Men personlig tro och att tillhöra en grupp, i detta fall diakoner, är inte nog för att utveckla en identitet som en professionell trosbaserad social praktik.<sup>32</sup> En grundläggande och angelägen fråga är vad en professionell trosbaserad social praktik skulle innebära för diakoner; vilken kunskap skulle bli för diakoner behöva för vilka färdigheter och hur skulle detta kompetensområde vidmakthållas och fördjupas under deras fortsatta arbetsliv? För det andra, hur och på vilket sätt kan fördjupningen av den personliga tron vidmakthållas och kravet på personlig självvård uppfyllas?

### *Att stå där med två tomma händer. Diakonen nybörjaren*

Det är ett faktum att många diakoner uppfattar att deras tidigare högskoleutbildning och yrkeserfarenhet i kombination med två terminers yrkesspecifik diakonutbildning inte ger en tillräcklig beredskap för det nya yrket som diakon. När de kommer ut i sin första församlingstjänst uppfattar de sig som nybörjare på en rad olika områden. För det första kan det finnas en otillräcklig förförståelse om Svenska kyrkan som arbetsplats, om mångfalden församlingar (från storstad och förort till småstad och glesbygd) och församlingsverksamheter samt om kraven diakonyrket ställer. För det andra kan det finnas en okunskap om diakonins brukare, vilka de är och hur utsatt deras livssituation kan vara. Det kan dessutom saknas beredskap inför svåra akuta situationer som diakoner förväntas hantera bland annat i samband med dödsfall. För det tredje kan det finnas en otillräcklig kompetens i diakonala arbetsmetoder, där ledarskap, självvård/samtalsmetodik, gruppverksamhet, andakter/betraktelser och administration lyfts fram som exempel. När diakonen nybörjaren kommer ut i sin första tjänst kan det dessutom finnas en rad olika försvårande omständigheter. Diakonen kan komma som ensam diakon till en församling utan något kollegialt stöd, ibland i en församling som dessutom saknar tidigare erfarenheter av diakoner eller tidigare positiva erfarenheter av diakoner. Det kan dessutom vara så att det råder ett tillstånd av icke-kunskap om församlingens grundläggande uppgift att utöva diakoni och om diakonalt arbete hos styrning och ledning vilket i hög grad försvårar diakonens uppdrag. Det faktum att nyvigda diakoner upplever att deras förutsättningar att bedriva diakonalt arbete är begränsade, väcker två frågor av vikt; hur ska man tillgodose behovet av det kompetenta stöd människor i särskilt sårbara och utsatta livssituationer har rätt att förvänta sig av (även nyvigda) diakoner? För det andra, hur kan man skapa bra villkor för och ett gott mottagande av nyvigda diakoner i den första församlingstjänsten? Ett återkommande förslag är, att nyvigda diakoner ska få en erfaren diakon som mentor under en inledande period och därefter vid behov. Den övergripande frågan är emellertid hur blivande diakoner ska få den yrkesspecifika kompetens de behöver, dels en realistisk förförståelse av Svenska kyrkan som arbetsplats och av diakonyrket, dels ett fullgott hantverksmässiga kunnande.

### *Den personliga kompetensen som kompensation!*

Från att kompetensbegreppet tidigare använts för att beskriva en formell behörighet, som exempelvis en utbildningsnivå i kombination med ett visst mått av praktisk yrkeserfarenhet, har begreppet kommit att fyllas med allt fler, mer eller mindre preciserade uttryck för olika slags kunskaper, färdigheter men också personliga egenskaper, förmågor och vilja; den personliga kompetensen, den inre kompetenser eller omdömeskunskapen är olika uttryck för en kunskapsform som handlar om oss själva, om hur man uppfattar sig själv, sina medmänniskor och den värld vi lever i. I det diakonala arbetet får den personliga kompetensen stort genomslag. Svårigheten att omsätta grundutbildningen i det diakonala arbetet och otillräckliga yrkesspecifika kunskaper gör att diakoner i hög grad tvingas förlita sig på sina erfarenhetskunskaper, på det egna genomlevda livet som kompetensområde. För många diakoner utgör den egna trygga grunden en bas som uppfattas ge bra arbetsförmåga och en god självkänsla. För andra diakoner kan egna erfarenheter av en utsatt livssituation både uppfattas som ett motiv till att söka sig till diakonyrket och som en tillgång i det diakonala arbetet. Det finns emellertid en uttalad skepsis gentemot vad som såväl diakoner som ledning uppfattar som allt för sköra diakoner där obearbetade erfarenheter utgör en riskfaktor såväl för dem själva som för dem som söker hjälp och stöd. Det finns återkommande uppfattningar om diakoner med en instrumentell syn på yrket som helande, utvecklande för den egna personen och med en begränsad kapacitet och motivation. Det är otvetydigt så, att det egna genomlevda livet och en inre kompetens som omfattar bland annat

självkännedom, självreflexion och självdisciplin spelar en viktig och ibland avgörande roll för diakoner. När personliga erfarenheter tenderar att väga tungt, blir frågan om personlig lämplighet än viktigare. En återkommande fråga är var den personliga lämpligheten bör prövas? Under diakonkandidatens församlingspraktik, i samband med antagningen eller under en längre sammantagen diakonutbildning som även skulle möjliggöra en ibland nödvändig personlig bearbetning? Det är ett faktum, att många diakoner uppfattar det som svårt att omsätta en grundläggande högskoleutbildning inom ramen för diakonyrket. En för många diakoner relativt kort andra karriär begränsar dessutom en långsiktig utveckling av den yrkesspecifika diakonala och andliga kompetens som sker alltefter arbetets – och livets, gång. Den grundläggande frågan som därför måste ställas, är mot bakgrund av vilken kompetens diakoner bedöms vara lämpliga att bedriva ett socialt diakonalt arbete riktat till människor i särskilt sårbara och utsatta livssituationer? Kan Svenska kyrkan utlova att människor i sådana livssituationer får det kompetenta professionella stöd och bistånd de har rätt att förvänta sig?

### *Okvalificerade, kvalificerade och unika diakonala arbetsuppgifter*

En annan fråga vad gäller diakoner och den kompetens de besitter, är om diakonerna anser att den fullt ut kommer församlingen till gagn eller om en del av diakonernas arbetstider kan frigöras till mer kvalificerade uppgifter. Det är ett faktum att en del diakoner avsätter upp till 25 procent av sin arbetstid till arbetsuppgifter som de inte uppfattar som kvalificerat diakonala. Det finns både uppfattningar om att detta är ett slöseri med diakoners arbetstid och kompetens, och att okvalificerade uppgifter kan fylla en diakonal funktion; bussresor med äldre, medverkan i olika sammanhang eller husliga sysslor kan såväl ge breddade kontaktytor som vara ett uttryck för omsorg – och ett första steg i en mer långsiktig strategi för diakonal utveckling.

På frågan vad diakonerna själva uppfattar som unikt i deras profession, och om det finns uppgifter som inte kan utföras av andra medarbetare eller överlåtas till frivilliga, skiljer sig uppfattningarna åt. Å ena sidan finns uppfattningen att diakoner *har* en särskild förståelse och social kompetens. Den sägs omfatta en unik kunskap om utsatta människors livsvillkor och med denna kunskap sägs en specifik diakonal människosyn följa, verktyg att utreda och ”sortera” i människors livssituation och vid behov länka vidare till relevanta instanser. Den sägs även omfatta en särskild kompetens att bygga nätverk genom vilka diakoner bland annat utövar sin röstfunktion då de ledsagar enskilda till myndigheter eller bestrider vissa beslut. Sättet diakoner bedriver självvård skiljer enligt vissa diakoners yrkesutövning från prästernas; diakoner sägs, genom sin dubbla kompetens, ha ett mer socialt perspektiv samt föra mer mångfacetterade samtal om ”allt” i livet. Å den andra sidan finns den mer ”känsliga” inställningen att det egentligen *inte* finns något som särskiljer det arbete diakoner utför från vad präster eller andra medarbetare kan utföra. Allt en diakon gör, skulle andra också kunna göra. När diakoner saknar specifika uppgifter, finns risken att de kan betraktas som möjliga att undvara i församlingsarbetet. En sådan inställning kan tyckas visa på en tendens hos vissa diakoner att underbetona eller glömma den egna teoretiska grund eller yrkesutbildningen.

### *Inträdet i tjänst*

Majoritet av diakoner som ingår i studien har haft en stark kyrklig förankring och god förförståelse av Svenska kyrkan som arbetsplats medan andra saknade tidigare erfarenhet av Svenska kyrkan. En del valde diakonyrket som svar på en långvarig längtan att träda i tjänst, några andra trodde deras kallelse var till prästyrket och först när de fick kunskap om diakoni ”förstod” de att det var diakoner de ville bli. Ytterligare några hade av olika skäl tvingats omskola sig, och valde diakonyrket utan tidigare kunskap om vad detta innebar. I relation till ett tidigare yrke, sägs diakonyrket ha ett specifikt mervärde

som föranledde karriärbytet. För det första trosdimensionen som ger en dubbel kompetens; å ena sidan den tidigare yrkeskompetensen, å den andra att få arbeta med medmänsklighet och kristen människosyn som utgångspunkt. För det andra medger diakonyrket andra frihetsgrader än tidigare yrke, som tid till social omsorg, hembesök och samtal. För det tredje är friheten från myndighetsutövning ett mervärde, dels att som diakon möta en blandning av hjälpsökande och inte bara de mest utsatta, socialt eller kriminellt belastade, dels att människor kommer frivilligt, på eget initiativ. Erfarenheterna av att komma ut i församlingstjänst varierar. Matchningen var god för vissa diakoner. De gjorde ett medvetet och initierat val av församling där deras utbildning och erfarenhet väl svarade upp mot en tydlig kravprofil från församlingens sida. För andra har det varit svårare. Är den tidigare erfarenheten av Svenska kyrkan begränsad kan det vara svårt att som nyvigd diakon veta vilken typ av församling och av tjänster som passar den egna kompetensen och önskemålen bäst. Om ledningen i den församling man kom till dessutom haft en otydlig diakonisyn, saknat kunskap om det grundläggande uppdraget att utöva diakoni, om diakonatet och varit oklara med diakonens arbetsuppgifter har såväl matchningen som arbetsmiljön för den enskilda diakonen blivit sämre.

”Man får inte bränna ut folk – men det är det man gör!”<sup>33</sup>

Sedan det nya biskopsbrevet om diakoni publicerades våren 2016 har nya rapporter adderats till tidigare studier som alla talar sitt tydliga språk om att arbetsmiljön inom Svenska kyrkan lämnar mycket övrigt att önska. En rad sakförhållanden som kan leda till psykiska påfrestningar och ohälsa är återkommande. Hur diakonerna upplever sin arbetssituation är en fråga som såväl hänger samman med diakonernas välmående och förmåga att utföra sitt arbete väl, om ansvaret för att de människor som söker sig till diakonerna för stöd och hjälp ska få det bästa tänkbara stödet men också om Svenska kyrkans möjligheter att såväl behålla som att nyrekrytera diakoner till församlingstjänst. Diakonernas erfarenheter speglar väl tidigare studier; när arbetsvillkoren är bra, kan de vara mycket bra. När de är dåliga, är de däremot ofta mycket dåliga.

### *En polariserad diakonisyn*

En faktor som påverkar arbetssituationen är i vilken mån ledning och medarbetare delar grundläggande värderingar och i detta fall, synen på församlingens grundläggande uppgift att utöva diakoni och på det diakonala arbetet. Nästan hälften av diakonerna upplever att deras diakonisyn inte delas av ledningen, framför allt till följd av okunskap om den grundläggande uppgiften att utöva diakoni och om diakonalt arbete. Okunskapen hos styrelse och ledning uppfattas som ett hot mot diakonin. Samtalen om diakoni är de som sällan eller aldrig förs, brist på kunskap om diakonatet som vigningstjänst ger en traditionell diakonisyn och bibehåller hierarkier, bland annat liturgiskt men också när det gäller okvalificerade uppgifter som tenderar att falla på diakonens, snarare än på prästens, lott. Andra diakoner arbetar i församlingar där det råder en samsyn om den grundläggande uppgiften och om diakonalt arbete. Det finns en tydlig koppling mellan en sådan samsyn och en god arbetsmiljö för diakonerna, präglad av tydlighet, tillit och trygghet. Med ett väl fungerande diakonkollegium som åtnjuter ledningens förtroende och respekt får diakonerna en trygg grund för att arbeta utifrån sina vigningslöften.

### *Ledning*

Erfarenheterna av ledarskap är blandade bland diakonerna. Det finns för det första diakoner som sitter med i församlingens ledningsgrupp och således har ett ledningsansvar. Några andra ser sin roll som ledare i relation till volontärer och frivilliga medarbetare där de fungerar som organisatörer, ledare

eller coacher. Det finns för det andra diakoner, cirka en tredjedel av dem som deltar i studien, som aldrig har haft någon ledande funktion i församlingen. Ledningsansvaret för den diakonala verksamheten har istället kyrkoherden, ledningsgrupp, teamledare eller mellanchefer (som inte är diakoner). Inte sällan är det bara män i ledande ställning på en för övrigt kvinnodominerad arbetsplats, och det uppfattas som problematiskt när hela organisationen styrs diakoner förutan.

### *Inflytande och mandat för myndiggjorda diakoner*

På samma sätt som erfarenheter av ledarskap är delade, är även erfarenheterna av diakonernas tillgång till inflytande och mandat att påverka församlingsarbetet på ett övergripande och strategiskt plan delade. Å ena sidan finns olika sätt att utöva inflytande; som kontraktsdiakoner, genom en god tät dialog med kyrkoherde, präster och andra verksamheter eller genom ett välfungerande diakonkollegium. Å andra sidan finns diakoner som uppfattar att ledningens okunskap och otidsenlig diakonisyn utgör hinder för dem att komma till tals. Hur kan man förstå bristen på inflytande? Det finns för det första åsikter om att enskilda diakoner har ansvaret att själva göra sig hörda, att omdefiniera sin egen roll från omyndiggjorda till kompetenta ”proffs” med specialistkompetens. Det finns för det andra åsikter om att det är en organisatorisk fråga, en ordningsfråga och en fråga för Svenska kyrkan på nationella nivå. Det sidoordnade diakonatet har varit del av vigningstjänsten sedan år 2000 men den diakonala kompetensen och det diakonala perspektivet är ännu inte integrerat i den kyrkliga organisationen. Det är först när diakoner finns representerade på alla ledande nivåer inom Svenska kyrkan från biskopskollegiet ner till den lokala församlingsnivån, som kompetensen att utöva det grundläggande diakonala uppdraget kan finnas.

Ett paradigmskifte från låt-gå-mentalitet till tydlig ledning, styrning och kravbeställning

Ett återkommande tema i studien, är en pågående eller önskvärd utveckling där ledningen riktar tydliga beställningar till diakoner som har rätt kompetens och ansvar att utföra dessa beställningar. Det uppfattas som en pågående generell och positiv utveckling för Svenska kyrkan när församlingsledningen blir allt tydligare i sin sökprofil och i hur olika kompetenser ska användas i församlingsarbetet. Svenska kyrkan är en arbetsplats som alla andra där det behövs tydliga beställningar, högre krav och bättre uppföljning. När det gäller det diakonala arbetet finns en uppfattning om att ledningen tidigare abdikerat och överlätit ansvaret för hur det diakonala arbetet ska utföras till enskilda diakoner. Det som behövs, sägs istället vara en grundlig reflexion och ett klagörande av hur diakoner på ett innovativt sätt kan vara en resurs och ett komplement till det diakonala uppdraget för församlingen utför/ska utföra. En ökad styrning sägs dessutom vara nödvändig för att möta nya behov som uppstår i takt med samhällsutvecklingen och för att ta sig an dessa behov genom ett samordnat teamarbete, men också för att minska slitaget på enskilda diakoner. En tydligare beställning begränsar diakonens uppgifter, klagör att det är rätt uppgifter och möjliggör bättre uppföljning av genomfört arbete. Tydligare kravprofiler och tydligare ”beställningar” av det diakonala arbete som ska utföras, ställer högre krav på dem som styr och leder församlingens arbete. Det råder emellertid, vilket även församlingsledningar tillstår, inte sällan ett tillstånd av icke-kunskap om den grundläggande uppgiften att utöva diakoni, om diakonatet och diakonalt arbete. Frågan är om det är acceptabelt att diakonernas mandat och möjligheter att utöva sitt uppdrag är avhängigt tillgången eller frånvaron av kunskap hos ledningen?

Det gränslösa uppdraget. Unikt och livsfarligt

Diakonens uppdrag i vigningstjänsten gäller diakonens hela liv, både inom och utom tjänsten sådant

det konkretiseras i olika arbetsuppgifter, anställningar och befattningar och formaliseras i befattningsbeskrivningar, arbetsinstruktioner och arbetstider.<sup>34</sup> Det gränslösa i uppdraget uppfattas både som en unik möjlighet och som en "livsfara" som en diakon uttrycker det. Det finns olika uppfattningar om ansvaret för *rimliga gränser för det diakonala arbetets* utförande åligger kyrkoherdar eller enskilda diakoner. Samtidigt finns en samsyn runt de optimala villkoren för att sunda och relevanta gränser ska upprätthållas. För det första att det finns arbetsbeskrivningar som kontinuerligt aktualiseras och revideras. För det andra att kyrkoherdar och diakoner tar ett ömsesidigt ansvar för en dialog om prioriteringar av arbetsuppgifter, ramar för mängden arbetsuppgifter och för arbetad tid. För det tredje att diakoner tar ansvar för gränssättning gentemot hjälpsökande samt för att strukturera och planera sitt eget arbete så att det även finns "ställ-tid" och tid till återhämtning. Diakonernas förmåga att sätta sunda gränser för sitt arbete är emellertid varierande. För vissa är det självklart med 40 timmars arbetsvecka, för andra har det blivit en nödvändighet efter en förvärvad skörhet till följd av utmattning medan ytterligare några vidhåller sin rätt att alltid överskrida gränser i ett givande arbete. För det fjärde att det finns struktur och tid för ett gott kollegialt utbyte. Medarbetare kan uppfatta signaler och fungera som en varningsklocka när någon överarbetar eller visar symptom på stress. Därutöver har den teologiska grundsynen, en gemensam reflexion och handledning viktiga funktioner som motkrafter till prestationskultur och överdrivet ansvarstagande för hjälpsökande.

Diakoner upplever i de flesta fall att deras *arbetskrav* är rimliga och ju längre tid i tjänst, desto bättre sägs arbetet fungera. I de fall där arbetskraven är för höga, tenderar diakonerna själva ta på sig ansvaret; arbetet har varit för roligt eller så har diakonen själv låtit det flyta ut utan att bromsa. Det uppfattas dessutom vara deras eget ansvar att sätta gränser för alla de arbetsuppgifter som övriga medarbetare skjuter över till diakoner; allt ifrån akuta ärenden till att ta rätt på disk... De flesta diakoner säger att de fått god hjälp av kyrkoherdar att *sätta ramar för och prioritera* mellan arbetsuppgifter. *Råd och hjälp* i svåra arbetsrelaterade frågor har diakoner framför allt fått av kollegor eller genom handledning. Kvaliteten på det *stöd* diakoner har fått i samband med att de själva befunnit sig i en utsatt livssituation till följd av utmattning, annan sjukdom eller familjeförhållanden har speglat den dubbla erfarenheten av församlingen som arbetsplats; medan en del har fått det bästa tänkbara stöd, har det bemötande andra fått från ledning och medarbetare adderat till och fördjupat deras redan utsatta situation.

#### *Diakonernas arbetsplats – präglad av en diakonal själavårdande atmosfär?*

I det senaste biskopsbrevet finns en beskrivning av den önskvärda situationen inom medarbetarlaget där atmosfären bör vara diakonalt själavårdande till sin karaktär. Diakonernas beskrivningar skiljer sig åt och de är ganska tydligt uppdelade mellan dem som upplever den rådande atmosfären mycket negativt och de som beskriver den i positiva ordalag. I de fall arbetsplatsen beskrivs i termer som exempelvis "fruktansvärd" är det felrekrytering av kyrkoherdar som ofta uppges vara orsak till detta; kyrkoherdar som saknar den specifika kompetensen att vara chef, att våga ta upp och hantera konflikter, ge klara riktlinjer och direktiv.. Återigen finns förväntningar på att diakoner själva ska ta ansvar för sin arbetssituation, i detta fall genom att byta församling om deras missnöje är för stort. Andra diakoner jämför kyrkan som arbetsplats med sina tidigare yrkeslivserfarenheter, och ser alla fördelar och förtjänster med att arbeta i Svenska kyrkan, "nästan den bästa av världar". Den goda arbetsmiljön och atmosfären kan dels vara en effekt av de personer som vid en given tidpunkt arbetar tillsammans och de goda relationerna dem emellan. Det finns skäl att tala om *den temporära församlingen*, präglad av den styrning, ledning och medarbetargrupp som finns under en viss tidsperiod men som kan bli något helt annat om och när förändringar av förtroendevalda, kyrkoherde och medarbetare sker. Den goda arbetsmiljön kan även vara ett resultat av ett långsiktigt strategisk arbete med en ledning som över tid hanterat konflikter och svårigheter som uppkommit.

*Med en bra chef orkar man även det svåra*

Diakoner har en skyldighet att vårda sin yttre och inre hälsa<sup>35</sup> men det är enligt flera även en ledningsfråga. Ledningen bör för det första tillhandahålla verktyg för välmående, som kan vara ett obligatorium för diakonerna att utnyttja (själavård, handledning, friskvårdpeng, företagshälsovård). Ledningen bör för det andra öka arbetslagets medvetenhet om diakonernas roll för att skapa större förståelsen och motverka orimliga förväntningar. Ett idealt omhändertagande om diakonernas välmående handlar emellertid om ledningens framförhållning, överblick och ledning av församlingsarbetet. Det är naturligtvis så att många diakoner säger sig uppleva perioder av trötthet, perioder av för mycket arbete men det finns en rad faktorer som gör att detta inte får några långtgående negativa effekter; ett bra arbetslag, en bra chef som ser sina medarbetare och som har omsorg om dem och förtroende för deras arbete samt tid till återhämtning, vila och påfyllning är viktiga motkrafter till långsiktig stress och slitage.

Emotionellt slitage. Yttre villkor får det inre arbetet att erodera

Det har med tydlighet framkommit att många diakoner dessvärre drabbas av negativ och långvarig stress. Enligt uppgift ska var femte diakon varit sjukskriven mer än två veckor av stressrelaterade skäl. I den här studien har sex av 26 diakoner drabbats av utbrändhet och flera andra uttrycker en oro för den egna fysiska och psykiska hälsan. Vad är det då diakoner upplever utgör slitaget i deras arbetssituation, faktorer som sliter på ett negativt sätt och som kan orsaka ohälsa? Det är helt klart så, att de flesta som upplever att arbetet sliter på dem anser att den primära orsaken till detta är brister i styrning, ledning och organisering av församlingsarbetet. Det är däremot mycket sällan diakoner uttrycker att det emotionella slitaget uppstår i mötet med hjälpsökande i mer eller mindre utsatta situationer. Tvärtom ger dessa möten mening och närvaro, och de kan till och med erbjuda en tillflykt från oroande och otrygga yttre arbetsförhållanden. En kärnkompetens hos diakoner är förmågan att härbärgera hjälpsökandes livsberättelser, ångest och sorg. Det är dessvärre så, att brister i de yttre villkoren sägs få denna inre kompetens att erodera. Biskopsbrevet om diakoni understryker behovet av att ständigt utveckla kompetens, verksamhetsformer och *kvalitet* i det diakonala arbetet. Socialt utsatta människor är berättigade till de kompetent utformade hjälp- och stödinsatser av hög kvalitet som de förespeglas.<sup>36</sup> Brister i styrning, ledning och organisering kan emellertid få direkta återverkningar på kvaliteten i stöd och hjälp som diakoner erbjuder. Diakonalt arbete är per definition inte ett gott arbete, och det saknas kunskap om kvaliteten exempelvis på det samtalsstöd diakoner erbjuder människor i en utsatt livssituation. En relevant fråga som bör ställas, är vilken kvalitet insatser har när de utförs av mentalt utmattade diakoner med begynnande eller utvecklade stressyndrom.

Ett liv efter diakonin?

Det är fler av diakonerna som har funderat på att lämna sina tjänster som diakoner, än som aldrig haft sådana funderingar. Det är inte tron på kallet eller uppdraget som varit skälet till de återkommande tankarna på att arbeta utanför kyrkan, utan återigen de yttre villkoren diakoner har att arbeta under, villkor där bristerna ofta kan hänföras till ledningens okunskap om diakoni. Arbetsmiljön och arbetssituationen är en faktor; att inte vara betrodd, att vara ifrågasatt som diakon, svårigheter med att bedriva ett professionellt arbete och ha ett privatliv kontra förväntningar på diakoner att alltid vara tillgängliga, konflikter i arbetslaget, stress och press och dessutom en låg lön. Ett skäl att gå i förtida pension kan just vara kombinationen av ett arbete som "kostar" så mycket och en med åldern förändrad familjesituation. De yttre villkoren kan dessutom slå hårdare mot diakoner som saknat både en realistisk förförståelse av diakonyrket och tillräckliga verktyg för den diakonala praktiken.



### *En dränering på diakonal kompetens?*

En annan faktor sägs vara församlingarnas oförmåga att härbärgera och ge goda förutsättningar till ”bra” diakoner. Det finns en efterfrågan på diakonernas kompetens från samhällets sida och en ökad möjlighet för diakoner att använda sin kompetens utanför kyrkan. Många diakoner som kämpat och försökt förändra synen på diakoni sägs ha lämnat en kyrka där de inte sett några möjligheter eller någon vilja att skapa något nytt. Många duktiga diakoner väljer att gå vidare och söka sig till andra organisationer där de får göra det de brinner för, där de kan göra det som behövs – det som de upplever att de blev ”motarbetade för när de försökte göra det i församlingen”. Det finns även uppfattningar om att diakoner i allt högre grad kan komma att växla mellan församlingsarbete och annat arbete utanför Svenska kyrkan – som ett sätt att förkovra sig och berika församlingsarbetet, men också som ett sätt att återhämta sig. En temporär återgång till det tidigare yrkeslivet kan erbjuda en frist från stressen och pressen i församlingsarbetet.

### *Skäl att avsäga sig ämbetet*

Några diakoner om året väljer att avsäga sig diakonämbetet. Olika skäl uppfattas ligga bakom ett sådant beslut. Ett skäl kan vara att diakoner, som en konsekvens av de yttre villkoren och arbetssituationen inom Svenska kyrkan, har tappat förtroendet för kyrkan och till följd av det ifrågasätter sin kallelse. Andra skäl kan vara att diakoner valt att utbilda sig till präster, att de konverterat eller att de avsagt sig sitt ämbete som ett uttryck för en personlig utveckling och fördjupning som lett vidare, bort från tron.

### *Nyrekrytering av diakoner – hur och vem?*

Det finns ett behov av att väcka intresse för diakonyrket och rekrytera till diakonutbildningen. Rekrytering kan ske internt genom att diakonerna och deras arbete synliggörs inom församlingens egna verksamheter som en möjlig yrkesväg. Den kan även ske externt genom att utnyttja såväl existerande kontaktytor och nätverk i närområdet som att skapa nya former och kanaler för att informera och väcka intresse för diakonyrket, exempelvis vid olika relevanta yrkesutbildningar. Det sägs finnas två omständigheter som utgör hinder för rekryteringen till diakonyrket; dels diakonernas oförmåga att vara goda ambassadörer som synliggör sitt yrke och väcker intresse för arbetet de utför, dels stiftets sätt att bemöta personer som visar intresse för diakonyrket, något som flera påpekar kan verka avvisande.

Det finns en rad olika tankar om vilka diakoner Svenska kyrkan behöver rekrytera framöver; yngre diakoner som får en längre kompetensutveckling inom yrket, mångkulturella diakoner som speglar samhället i övrigt, diakoner som är väl förankrade i Svenska kyrkan – och diakoner som *inte* är några sådana ”kyrkliga broliers” utan har andra värdefulla erfarenheter av socialt diakonalt arbete samt fler traditionella diakoner som sägs ha den enskilda människan snarare än externa kontakter och nätverk för ögonen, är några förslag. Det finns dessutom en kraftfull betoning av vikten och värdet av att rekrytera män till diakonyrket. Det finns åsikter om att varken stiftet eller Svenska kyrkan på nationell nivå har sett den könsrelaterade obalansen inom yrket som ett problem värt samma stenhårda strategiska arbete som tidigare gjordes för att få balans inom prästyrket. En bättre balans är viktigt ur konfidenternas, besökarnas och de hjälpsökandes perspektiv och det är även viktigt för diakonkollegier och församlingar att få in fler män för att hitta den goda dynamiken med bra könsfördelning. Men om den bild av diakoni som förmedlas utåt, är bilden av en traditionell kvinnlig omhändertagande diakonroll sägs svårigheten att intressera män att kvarstå. Det gäller även lönen.

Det uppfattas vara svårare att få män att byta karriär till ett yrke med, ofta betydligt, lägre lön.

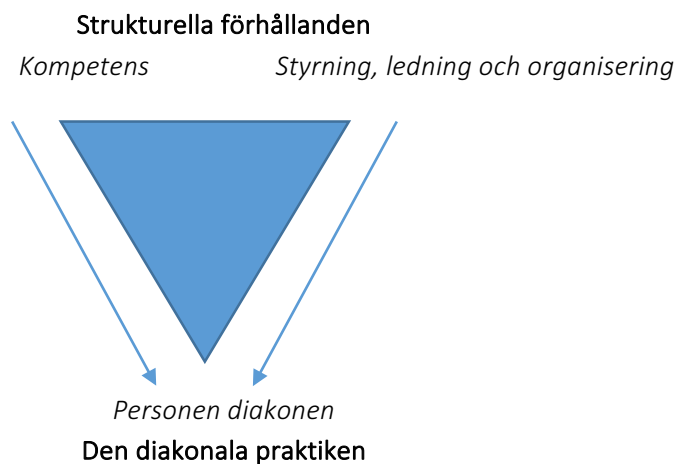
Det är en utmaning att rekrytera till diakonyrket, att å ena sidan informera och väcka intresse för mervärdet i detta yrke och å den andra presentera en realistisk bild såväl av Svenska kyrkan som arbetsplats som av det grundläggande diakonala uppdraget och av diakonalt arbete. I en situation då behovet av att nyrekrytera diakoner är stort och det är få som söker sig till yrket och ännu färre som passerar nåsögat genom att vara rätt person, ha rätt utbildning och ha råd att gå ytterligare en utbildning, sägs Svenska kyrkan behöva tänka nytt. Det finns förslag dels på att bredda den formella behörigheten till diakonutbildningen; att godkänna fler teoretiska – eller yrkesutbildningar och att förändra kraven på kyrklig förankring, dels på att höja kraven på personlig kompetens och lämplighet. Det finns även önskemål om en gemensam stiftsövergripande antagningsprocess, både för att minska den, ibland stigmatiserande, personkännedom som kan finnas inom ett stift, och för att minska godtycklighet och trendkänslighet som ibland sägs finnas i processen.

En kommande och allt mer påtaglig utmaning är hur Svenska kyrkan ska tillgodose behovet av diakonala tjänster med ett minskande antal diakoner. En effekt av färre diakoner i tjänst är, att slitaget på de kvarvarande diakonerna riskerar att öka. En annan effekt är, att kravet på ett kvalificerat stöd och hjälp till människor som i en utsatta situation söker sig till församlingarna, blir svårare att upprätthålla. En fråga som följer på detta, är *vilka* sociala diakonala verksamheter för människor i *vilka* *livssituationer* som blir rimliga att erbjuda framledes?

Det diakonala syndromet – ett försök till sammanfattning

Resultaten som presenteras i delstudien Mind the Gap-s är gissningsvis redan väl kända för de flesta som är bevandrade i det församlingsdiakonala arbetet. Frånvaron av nyheter skulle kunna tas som ett starkt incitament för behovet av ett nytt perspektiv på detta komplicerade uppdrag och denna komplexa praktik. Det är till syvende och sist den utsatta människans rätt till det kompetenta stöd som utlovas som står på spel. Det optimala för dessa ”brukare” är det som är optimalt för diakoner, som utgör den kvalificerade diakonala resurs Svenska kyrkan har att tillgå; trygga, stabila diakoner med en kunskap och kompetens som genomsyrar Svenska kyrkan på alla nivåer, som stärker utövandet av det grundläggande diakonala uppdraget och som bedriver ett långsiktigt hållbart diakonalt arbete. Det finns emellertid förhållanden som motverkar eller kan motverka att sådana optimala villkor är för handen, ett *diakonalt syndrom*, där strukturella förhållanden kan resultera i ett systematiskt personliggörande av den diakonala praktiken. Figuren nedan vill visa hur strukturella förhållanden, eller rättare sagt det som brister på strukturell nivå kan förskjutas till en individuell nivå.

Figur 2. Det diakonala syndromet



#### *Utbildning och kompetens – strukturell nivå*

Församlingspraktik och två terminers diakonal yrkesutbildning ger varken en adekvat förförståelse av Svenska Kyrkan som arbetsplats, av mångfalden församlingskontexter och församlingsverksamheter och av diakonyrket eller tillräckligt hantverksskunnande i ett nytt yrke som ställer andra krav än tidigare yrken exempelvis som socionom.

#### *Personliggörandet – utbildning och kompetens*

Svårigheten att omsätta grundutbildning i kombination med otillräcklig yrkesspecifik kompetens ger ökat beroende av personlig kompetens, personliga erfarenheter. Detta gäller inte minst diakonen nybörjaren som i hög grad får förlita sig på sig själv. Det är ingen nyhet att det finns en uttalad och återkommande dubbelhet i bilden av diakoner hos såväl ledningen som hos andra diakoner; å ena sidan av kapabla, välfungerande och aktade diakoner med en självklar roll och pondus i församlingsarbetet. Å den andra av redan sköra kvinnor som valt en andra karriär av skäl som gör dem mindre funktionsdugliga i ett krävande sammanhang. När diakoner far illa i sina församlingstjänster, sägs en orsak till detta vara de orealistiska förväntningar diakonkandidater har på Svenska kyrkan som arbetsplats. En annan orsak personliga förutsättningar och egenskaper hos diakoner som inte gör dem "hållbara" i det diakonala arbetet. Frågan är hur man ska förstå återkommande beskrivningar av diakoner som gråter, definierar sig som offer och försätter sig i underläge, som är försvarsinriktade individualister utan känsla för teamarbete, med en instrumentell syn på såväl arbete som hjälpsökande som medel för det egna helandet, den egna personliga utvecklingen... Är sådana beskrivningar uttryck för (oacceptabla) fördomar mot en yrkesgrupp, för delvis relevanta reaktioner hos diakoner på rådande arbetsvillkor eller ett uttryck för bristande förutsättningar att pröva den personliga kompetensen och ge en realistisk förförståelse av diakonyrket och dessa sammanhang såväl i antagningssystem som under diakonutbildning? Oavsett orsaken, är tveksamheten runt diakoners personliga kompetens olycklig i ett arbete där personen diakonen under rådande förhållanden får en så stor genomslagskraft. Det är dessutom omständigheter som drabbar enskilda diakoner, som försvårar församlingsarbetet och som återigen väcker frågor om kvaliteten på stöd och hjälp till diakonins brukare.

### *Styrning, ledning och organisering – strukturell nivå*

Det finns en otydlighet från nationell nivå avseende innebörden av det diakonala uppdraget och en otillräcklig implementering av vinningstjänsten inom den kyrkliga organisationen på alla nivåer. En följd av detta är en ofta förekommande okunskap hos församlingarnas styrelse, ledning och medarbetarlag om församlingens grundläggande uppgift att utöva diakoni, om diakonatet och om diakonalt arbete. Detta är något som såväl diakoner påpekar som kyrkoherdar och kyrkorådsordföranden tillstår. När okunskap föreligger, försvårar det styrning, ledning och organisering av det diakonala arbetet. Okunskapen utgör vidare ett hinder för en utveckling från en ”låt-gå-mentalitet” när det gäller diakonernas arbetsuppgifter där enskild diakons vilja och intresse fått råda, till en ökad betoning av behovsstyrda sökprofiler för diakoner med lämplig kompetens och mer specificerade beställningar av diakonernas arbetsuppgifter som en kompletterande resurs till församlingens grundläggande uppgift att utöva diakoni samt till högre ställda krav på arbetets utförande och på uppföljning.

### *Personliggörandet – styrning, ledning och organisering*

Okunskap om församlingens grundläggande uppgift att utöva diakoni, om diakonatet och om diakonalt arbete hos förtroendevalda och kyrkoherdar får en rad effekter för den enskilda diakonen. Okunskapen om diakoni och diakonalt arbete hos styrelse och ledning har, såväl före som efter diakonatets integration i den kyrkliga organisationen, fått till följd att enskilda diakoner varit lämnade att på egen hand konstruera innehållet i sina tjänster. Att diakoner även idag bevakar sina frihetsgrader är begripligt i församlingar där ledningen saknar kunskap. Det är likaså begripligt att diakoner, när ledningen har erforderlig kunskap, vill ha, och ofta får, tydliga specificerade uppdrag som motsvarar såväl lokala behov som diakonernas kompetens att möta dessa. Brister i styrning, ledning och organisering av det diakonala arbetet kan även störa och försvåra diakoners hårdighet i mötet med utsatta människor. Yttre villkor och ogynnsamma förutsättningar för det diakonala arbetet, kan få den inre diakonala kärnkompetensen att härbärgera livsberättelser, ångest och sorg att erodera.

Diakonerna som finns i tjänst idag speglar en historisk diakonal ”obeständighet”; de är bland annat utbildade med olika krav på behörighet, under olika tidsepoker, vid olika utbildande institutioner med olikheter i rådande diakonisyn, i betoningen av primära diakonala målgrupper och av diakonala arbetsmetoder, de har vigts enligt olika vinningsordningar, före eller efter år 2000, till tjänst eller till ett ämbete, med olika betoning exempelvis på det liturgiska diakonatet och diakonens ledarskap. Okunskap, eller omedvetenhet, om det historiska sammanhanget kan leda till att en idag uppfattat otidsenligt diakonroll eller ett traditionellt arbetssätt tillskrivs den enskilda personen diakonen. Okunskapen kan dessutom vara en källa till (onödiga) spänningar och konflikter inom diakonkollegier när olikheterna ställs mot varandra. Den grundläggande frågan är om strukturella förhållanden, som brister i rekrytering, antagning och utbildning samt en utbredd okunskap om församlingens grundläggande uppgift att utöva diakoni, om diakonatet och om diakonalt arbete får ett systematiskt personliggörande till följd där den enskilda personen diakonen skuldbeläggs och hålls ansvarig för det som uppfattas som problematiskt såväl med utförandet av den diakonala praktiken som med diakoners hållbarhet i tjänst.

### *Svenska kyrkans organisationskultur - Janusansiktet en realitet*

Svenska kyrkan har beskrivits som en organisation vars kultur kännetecknas av en dubbelhet, ett Janusansikte, där kyrkan utåt sett är välkomnande, öppen och inklusiv medan den inre miljön lämnar

mycket övrigt att önska.<sup>37</sup> Även i den här studien finns en återkommande dubbelhet i beskrivningarna, såväl av diakoner som av deras arbetsmiljö och arbetsvillkor samt tillgången till psykosocialt omhändertagande och stöd. Det finns beskrivningar av diakoner, antingen som duktiga kapabla och proffsiga eller som sköra med såväl fel motiv som fel personliga förutsättningar för diakonyrket. Det finns dessutom beskrivningar av Svenska kyrkan som den bästa eller som den sämsta av arbetsplatser; som en arbetsplats med goda förutsättningar för uppdraget att utöva diakoni och för att bedriva och utveckla ett gott diakonalt arbete, med ett gott ledarskap, ett kollegialt utbyte, samarbete och omhändertagande – eller som det motsatta. Det är i hög grad en fråga om styrning, ledning och organisering, och där spelar kunskap en avgörande roll, inte bara kunskapsnivå utan även tillgången till adekvat kunskap för att fullfölja uppdraget att utöva diakoni. Detta är temat för den tredje delstudien i Diakonins strukturer som presenteras senare i rapporten.

Ur ett ledningsperspektiv.

## Diakoners kompetens, arbetssituation och rekrytering

*Charlotte Engel*

De avslutande intervjuer som genomfördes med stiftsledningen<sup>38</sup> tog upp samma teman som behandlats i delstudierna; diakoners kompetens, arbetssituation och rekrytering samt styrning och organisering av det grundläggande uppdraget att utöva diakoni och av det diakonala arbetet. Det följande kapitlet är en redovisning av de avslutande intervjuerna med fokus på diakoners kompetens, arbetssituation och rekrytering.

”Du duger inte”. Diakoners arbetsmiljö och (o-) hälsa

En av de frågor som ställdes, var vilka tankar stiftets företrädare hade om diakonernas arbetssituation och om hur den kan eller bör förbättras. I samtalen med stiftsledningen tonar bilden av en process fram, en process som i flera avseenden är i överensstämmelse med diakonernas erfarenheter. Det finns en uppfattning om att det allt för ofta finns en diskrepans mellan diakoners faktiska höga kompetens och kunskap å ena sidan och diakonens självkänsla och självbild å den andra. När det handlar om diakoners självbild och självförtroende, och framför allt i negativt avseende, kan detta beskrivas som en utvecklingsprocess med en rad kritiska punkter. Vad är det för yttre strukturer som riskerar att påverka diakoners arbetsmiljö och välmående i negativ riktning?

*Rekryteringen*

En första kritisk punkt är rekryteringen till diakonyrket. Det finns dels frågetecken runt vilka motiv en del som söker sig till diakonyrket har och med vilken förförståelse de går in i diakonyrket. Det kan finnas en otillräcklig förförståelse av Svenska kyrkan som arbetsplats;

.... sedan tror jag också att om man inte har varit i den kyrkliga kontexten utifrån sin kompetens. Man kanske har varit aktiv, inte utifrån en anställning, så hävdar man sig inte heller. (Stiftsdiakon)

Det finns dels frågetecken runt hur stiftet tar emot diakonkandidater och i vilken mån deras roll och kunnande får samma förstärkning som blivande präster får.

*Kompetens – och identitet*

Uppfattningar om diakoners kompetens presenteras i ett separat stycke, men här noteras bara att det är en andra kritisk punkt. Diakonerna har en förhållandevis kort utbildning till diakonyrket, två terminer, och det kan vara svårt att formera en ny hållbar yrkesidentitet och att hävda sin roll och kompetens som diakon. En uppfattning är, att den identitet som håller och bär även i diakonyrket, är den ”identitet man faktiskt fick inom socialt arbete. Och samtidigt säger man ju alltså att det är något helt annat att vara diakon- det kan du absolut inte ta med dig in i det här, för det är något alldeles speciellt.” En av stiftsdiakonerna säger att hon själv hade vacklat utan sin tidigare yrkesidentitet och att de diakoner som är hållbara och starka i tjänst, är de som haft denna tidigare identitet med sig.

*En avgörande faktor; en kompetent ledning*

En tredje kritisk punkt är nyvigda diakoners inträde i församlingsarbetet. Det finns uppfattningar om att något sker med nyvigda diakoner när de kommer ut i tjänst, något som får en diakon att bli

”tilltryckt. Och det går ganska snabbt” som en av stiftsdiakonerna säger.

Det är precis det här tycker jag, man har mött under alla år. Det kommer in jätte duktiga diakoner eller diakonstuderande med jätte bra kompetens och så går det ett eller två år asså, så tappar de så otroligt och det handlar ju just om det här. Det finns inga förväntningar. Man blir inte synlig, liksom den kunskap man har. Så man blir ju liksom förminskad, man betyder ju ingenting och det tycker jag är en så stor sorg när jag ser och det går så snabbt. Alltså och det handlar ju precis om det här va, man blir inte synliggjord. Alltså man blir inte synliggjord för det man har och för det man kan.

Det handlar framför allt om kunskapen, eller snarare icke-kunskapen om diakonatet och diakonalt arbete hos styrningen och ledningen, och om förhållningssättet gentemot diakoner. Biskopen säger att hon är bekymrad med tanke på de diakoner som far illa i sina tjänster, även om det absolut inte gäller alla. Trots att dagens diakoner är ”mer kompetenta människor (...) man vågar säga ifrån” så har ”mycket lidande har ju skett tidigare.” Det enda sättet att undvika att fler far illa, är att driva utbildningar för personer med ledningsfunktioner, inte minst kyrkoherdar. Kyrkoherdens betydelse för diakonernas arbetsmiljö är ett återkommande tema. Det är något i arbetssituationen som har förändrats över tid, menar vice ordförande i domkapitlet, och pekar på en tilltagande trötthet hos såväl präster som diakoner.

... när jag kom ut som präst för 40 år sen, så under rubriken ”övriga präster” i Svenska kyrkans matrikel så var det kanske 7-8 stycken. Titta på under rubriken ”övriga präster” idag. Det är sida upp och sida ner. Det säger nånting... som alltså inte vågar.. eller inte orkar vara i miljön.

För diakonernas del, i den mån de slits ut i sina tjänster, kan det vara en effekt av understimulans, vilket i sin tur leder till att arbetsglädjen och ”geisten” försvinner från arbetet. Orsakerna är inte de enskilda diakonerna, utan för det första en fråga om ledarskap och chefskap. Arbetsglädjen och ”geisten” är i varje församlingsmiljö beroende av att det finns kompetens i styrningen och ledningen, och ”i de bästa av miljöer, att de personer som styr och leder försöker vara uppgiftsorienterade” säger vice ordföranden i domkapitlet. Kyrkoherden måste ta kommandot i sin egen miljö och samtidigt vara ödmjuk inför den kompetens som förtroendevalda kan besitta. Kyrkoherden måste därutöver ha modet att våga pröva saker och ting, modet att vara visionär, våga prova nya grepp, att misslyckas och – ”att våga be om hjälp i ledarskap och chefskap”. Det är för det andra en fråga om organisationen Svenska kyrkan, en organisation som uppfattas ha en allt för stor administrativ överbyggnad och vad som kan tolkas som självgodhet?

Det är så att jag tycker ibland att .. att organisationen har arbetat för mycket med oss själva. Vi har hållit på för mycket och daltat med oss själva inom oss.. (...) Jag tror vi har det för bra.. ibland kan jag tänka .. nöjd, är vi nöjda med så lite?

### *Utformningen på tjänster och arbetsuppgifter speglar ledningens brist på diakonal kompetens*

En fjärde kritisk punkt är den konkreta utformningen av det diakonala arbetet. Diakoner har ofta en otydlig roll i församlingen och den kan även påverka deras arbetssituation. ”Det är väl att de har lite av den där allt i allo rollen som gör att det blir väldigt otydligt” tror vice ordföranden i stiftsstyrelsen, ”att det måste upplevas av en var som diakon som väldigt otydligt. De skickas iväg på allt sånt som

de andra inte hinner med.. ” Det sägs fortfarande finnas en otydlighet i diakonernas tjänster och en förväntan på att de ska ”syssla med allt”, något som krockar med diakonernas förväntningar.

När man pratar med diakoner som drömmer man ju ändå, att få hitta, jobba inom ett särskilt område och få fördjupa sig inom det. Bli skicklig och känna sig stolt. Att få det är som skulle få en att känna jag kan det här, jag duger, jag är proffs på det här. (...) Stolthet. Spets i meningen att man kan det här verkligen. (...) ... det finns ju personer som har jobbat sig vidare – som har studerat vidare och som också har en personlighet, ett sätt att vara som är så fantastiskt att det finns inte i det vanliga samhället tror jag.

En faktor som har avgörande betydelse för utformningen av det diakonala arbetet, är tillgången till diakonal kompetens i ledningen. Diakoner har ett ledningsuppdrag, men det är fortfarande så, intygar biskopen, att det är ganska få ställen där diakonen är arbetsledare, typ distriktsledare. På frågan, ”är du förvånad att det inte händer mer?” svarar biskopen att ”ja, det borde jag ju vara i alla fall.” En av de viktigaste frågorna i samtalet med stiftsdiakoner sägs vara att få in diakoner i ledningsgrupper, bland annat för att kunna driva budgetfrågor och fatta snabbare beslut.

...för vi kan jobba på här och slita och det går åt så himla mycket kraft och energi att bara påverka den som är min chef. Och så ska det komma vidare till nästa steg. Just det arbetet, tänker jag tar mycket. (Stiftsdiakon)

För att hantera den rådande situationen behöver diakoner, enligt stiftsdirektorn, skaffa sig ny kompetens i relation till styrning och ledning; ”hur strukturerar vi vår frustration och vår ilska?” Det handlar om att diakoner behöver stärkas i sitt agerande gentemot kyrkoherde och kyrkoråd, att de kan skriva underlag och driva sina frågor på ett sätt som ledningen kan ta ställning till istället för att ”säga att nej, det är .. vi kommer inte till vår rätt och vi behöver mer resurser!” Stiftsdiakonerna bekräftar biskopens uppfattning om att diakoner sällan har ledningsuppdrag. ”Så fort det handlar om någon form av ledning – då tänker man präst direkt” säger en av dem. Förklaringen sägs vara den rådande okunskapen om diakonatet, dels om diakonens ledningsfunktioner, dels om den sidoordnade vigningstjänsten. Det hierarkiska tänkandet, att prästen har en överordnad roll kan ännu vara för handen vilket bland annat sägs bottna i ett kvarvarande genustänkande.

### *Genustänk med två ingångar*

Stereotypa och hierarkiska könsroller som är i strid med den sidoordnade vigningstjänsten är en annan faktor som kan påverka diakonernas roll i församlingsarbetet. Det kan å ena sidan vara en effekt av förväntningar på en traditionell diakonroll från styrningen och ledningens sida, samtidigt som det å den andra kan hänga samman med rekryteringen av blivande diakoner. Majoriteten av dem som söker sig till diakonyrket är fortfarande kvinnor, och de kommer ofta från en traditionellt kvinnodominerad yrkesbakgrund. För många blivande diakoner är det dessutom så att det framför allt är traditionella omsorgsaspekter som ligger bakom valet av diakonyrket som en andra karriär – det var vad de ofta saknat mest i sitt tidigare yrke, då de varit styrda av lagar, regler och förordningar i en annan grad. I en delstudie framhålls betydelsen av att såväl stiftet som Svenska kyrkan från nationell nivå arbetar strategiskt med att rekrytera män till diakonyrket. Den rådande ojämna könsfördelning många vill förändra kan enligt en stiftsdiakon utgöra ett hinder i sig. Män sägs vara mindre bekväma i miljöer med många kvinnor. Den rådande otydligheten i det diakonala arbetet nämns som ett annat hinder. Manliga diakoner sägs ta sig an situationen på ett annat, och föredömligt sätt, än kvinnliga diakoner;



de kräver och får högre löner, de strukturerar upp arbetet bättre och ställer tydligare krav.

”Om inte vi får de här resurserna så gör vi inte det”. ”Okej, då får ni dem”. Jag tror att det skulle vara väldigt bra om vi fick in mer av det sättet hos oss alla.

Till syvende och sist; en diskrepans på flera fronter...

När det saknas kunskap om diakoni hos styrning och ledning kan det uppstå en diskrepans på flera fronter; det finns inte sällan en okunskap hos ledningen om de rådande behoven och vilken kompetens och vilka arbetsformer som behövs för att möta dem. Det blir inte sällan en krock mellan den kompetens diakonerna faktiskt har och det arbete de förväntas utföra, och dessutom mellan detta förväntade diakonala arbete och ett diakonalt arbete styrt av de faktiska behoven. Till syvende och sist kan detta innebära att församlingens grundläggande uppdrag att utöva diakoni begränsas; om förutsättningarna att utveckla de långsiktigt hållbara arbetsformer som tillhandahåller kompetenta diakonala hjälp och stöd insatser till människor som behöver och efterfrågar dessa saknas.

Kompetens – ett diakonalt dilemma

En annan fråga som ställdes till stiftsledningen var hur de såg på diakonernas kompetens att erbjuda hjälp och stöd till människor i en utsatt livssituationen och på kvaliteten på det stöd de erbjuder?

Den diakonala kompetensen är, enligt stiftsdirektorn, en fråga om två definitioner av diakoni som båda behövs. Definitionen av diakoni kan sägas gå från det allmänna diakonatet, oprofessionellt och mellanmänniskt där den personliga kompetensen är nog; ”de intuitiva resurser jag har som människa” till en snävare definition av ett specifikt diakonalt arbete som kan beställas ”för just den här församlingen i just den här tiden i just de här målen vi står i.”

*Ökad kompetens – ökar riskerna att diakoner far illa*

Diakonernas kompetens för det specifika diakonala arbetet har, enligt biskopen, höjts, dels generellt genom att grundutbildningsnivån för diakoner förändrades, dels inom Stockholms stift som under lång tid krävt mer kunskap i socialt arbete än vad diakoner i allmänhet har. Detta har i sin tur ökat diskrepansen mellan synen på diakoni som en profession och otidsenliga uppfattningar hos styrning och ledning. Detta allt större glapp är enligt biskopen en orsak till att diakoner far illa i sina tjänster. Enligt biskopen har man tydligt sett dessa

... krockar mellan hur diakonen uppfattar sig själv och sina möjligheter och sin kompetens och hur arbetsgivaren uppfattar det. Och det är ingen hemlighet att det handlar om innerstan och malmarna där kyrkorna generellt har en bristande kunskap om vad diakoni är och därför har bristande kunskap om vad en diakon gör. Jag tycker det skiljer sig mot söderförort och så. Och då går ju diakoner i däck. För att man har utbildats för en sak och har kvalificerad utbildning med sig, och sedan går utbildningsinstitutet och sedan kommer man till församling och blir jätte glad om man får en tjänst i innerstan. Och kyrkorådet som arbetsgivare vill helst att man ska ordna luncher åt människor. Det är väl en bra sak också, men det är inte bara det. Det är andra kompetenser också. Och då blir det krock och då blir, tycker diakonerna att det här är förfärligt. ”Var det verkligen det här jag utbildade mig till?”

När kunskapen om diakoners kompetens saknas, kvarstår det förhållande som olika studier sedan länge pekat på; att kunskapen om och bilden av diakoni och diakonalt arbete förknippas med enskilda diakoner snarare än en profession. På frågan om vice ordförande i stiftsstyrelsen, med en ledande och

strategisk uppgift att främja församlingslivet i stiftet och verka för dess utveckling, har erfarenheter av diakonernas kompetens, svarar han att ”det kan jag inte påstå.. Jag känner några som jag gillar väldigt mycket men jag kan inte gå in nåt djupare i det.. det kan jag inte mycket om..”

### *Den specifika kompetens gränser*

Det finns en generell okunskap om diakoners kompetens, en okunskap som bland annat hänger samman med ett otydligt uppdrag och tjänster uppsplittrade i en mångfald uppgifter. En annan fråga gäller diakoners kompetens i mer specifika avseenden, i de enskilda uppgifter de har att utföra.

I den rådande situationen när det saknas gemensamma riktlinjer för olika diakonala arbetsmetoder, finns det, enligt stiftsdirektorn, en risk att verksamheter bedrivs på ett oprofessionellt sätt. Fondhanteringen nämns som ett exempel; ”Den är ju av och till katastrofal” som stiftsdirektorn säger. I en av delstudierna säger diakoner att de inte får tillräcklig kunskap i det diakonala hantverket under sin yrkesutbildning till diakon. Bland annat sägs kunskapen om hur man leder grupper vara otillräcklig, kunskapen i självård och samtalsmetodik likaså. Det finns enligt stiftsdirektorn ett behov av en ökad tydlighet med vad det är diakoner kan erbjuda och en bedömning av var gränserna för deras kompetens, när det exempelvis gäller samtalsverksamheten, går. Det behövs en bedömning av vad som ingår i diakoners ”normalspann” och vad som skulle behöva identifieras tydligare som en form av expertis, men också vad som ligger utanför diakonernas kompetensområde. Diakoner kan välkomna alla människor men måste veta när de ska guida dem vidare.

Det behöver man ju också nån kunskap för att kunna identifiera – vad är det för problematik som sticker utanför min egen kompetens? Att ha den renhårigheten och professionaliteten att se där går min gräns och du behöver stöd dit!

Stiftsdirektorn nämner två områden där stiftet arbetat med att tydliggöra vad Svenska kyrkan kan erbjuda och var kompetensen gränser går. Ett exempel är arbetet med människor på flykt. Ett annat exempel är det sorgestöd stiftets församlingar kan ge. Det är emellertid svårt att säkerställa att ett erbjudande om professionellt sorgestöd motsvarar det faktiska stöd människor kan få.

... alltså vad är det vi kan gå ut och säga. Kan vi säga; vänd dig till din församling så får du professionellt sorgestöd? Vi kan ha misstanke om att jo, i hög grad kan man göra det. Men när vi kommer ner på nivån av att hur säkerställer vi att vi har det, så kan vi inte gå ut med det.

På den lokala nivån blir det, enligt en stiftsdiakon, tydligt att det inte är alla diakoner som möter sörjande utifrån ett professionellt förhållningssätt. Det kan dels bero på att de inte uppfyller alla de krav som arbetet med grupper ställer, bland annat när det gäller teoretisk kompetens i sorg, gruppledning och gruppdynamik. Det kan dessutom bero på att det finns ett implicit motstånd mot ett professionellt arbetssätt som inte ger ”cred i arbetet” som stiftsdiakonen säger. ”Det är inte populärt att säga nej på det här sättet, när det gäller att stärka människor (...) Det är inte det som går hem.” Det finns även tankar om hur diakoners personliga tro och teologi i högre grad kan arbetas in och tillämpas i olika diakonala arbetsmetoder. Färdigheten att använda den personliga tron som arbetsverktyg, bör starta redan i rekryteringen av diakonkandidater men detta troselement behöver dessutom professionaliseras. Dels för att det, som en stiftsdiakon kallar, ”propagandistiska” som kan finnas hos vissa diakoner ska försvinna, en ”nödighet” att prata om Gud som snarare ligger i den enskilda diakonens behov än hos dem de möter. Dels för att det ska finnas en god beredskap att kunna möta människor av olika tro eller utan tro; ”muslimer, judar och agnostiker” exempelvis i

sorgegrupper.

Behov av kompetensutveckling – snarast en fråga om arbetets organisering

Diakonernas förutsättningar att bedriva ett kompetent socialt arbete begränsas i många fall både av tjänster utformade av en styrning och ledning som saknar kunskap om diakoni, och en arbetsmiljö som lämnar mycket övrigt att önska. Detta leder i sin tur till att människor som söker stöd och hjälp, kommer till församlingar med olika förutsättningar för att erbjuda detta stöd. Biskopen pekar på olikheterna mellan innerstad och söderförort och vice ordförande i domkapitlet säger att det såväl ”finns flera miljöer där det finns en kompetens och en vilja (...) och flera miljöer där det har gått i stå. Det är både ock. Det är både ock.” Det finns olika uppfattningar om diakonernas kompetens hos stiftsdiakonerna. Om en uppfattning är att diakonerna är ”jättebra” men att de saknar självkänsla, är en annan just att det saknas en enhetlig kompetens och det finns en ”besvärande spridning” av kompetens inom stiftets diakonkollegium. Det finns emellertid en gemensam uppfattning om att detta är frågor som handlar om arbetets organisering. Det kan för det första handla om att få in diakoner i ledande funktioner men där såväl kompetenta diakoners bristande tro på sig själva och på mod att ta för sig som samma bristande tilltro hos ledningen utgör hinder. Det finns även tankar om att organiseringen av det diakonala arbetet både kan vara ett sätt att rekrytera kompetenta diakoner och ge dem den uppmuntran de behöver, men också att se till att nyvigda diakoner eller diakoner med bristande kunskap får den kompetens de behöver. Om Svenska kyrkan ska bedriva ett kompetent socialt förbättringsarbete, måste det diakonala arbetet organiseras om i större, vid behov församlingsövergripande, enheter.

*Frågan om framtida kompetens – också en fråga om vad diakoni är...*

På frågan om hur stiftsledningen tänker att behovet av diakonala kompetens ska tillgodoses framledes, svarar vice ordförande i stiftsstyrelsen, att den diakonala otydligheten är ett hinder för att skapa intresse för diakoni;

om man gör diakonin tydligare så blir det förmodligen också mer attraktivt .. och fler människor upptäcker att det kan vara ett område som kan vara intressant att ägna sig åt. Men då måste liksom det här nivå-höjas på nåt sätt så att intresset uppstår.

På frågan om var ansvaret för en sådan nivå-höjning skulle ligga, svarar Sundström att det bör ske hyggligt centralt, där initiativ bör tas ”antingen på Uppsalanivå eller på stiftsnivå.” Vilken roll kan då stiftsstyrelsen, med en ledande och strategisk uppgift att främja församlingslivet i stiftet och verka för dess utveckling, spela? Stiftsstyrelsen sägs framför allt ägna sig åt att fatta löpande beslut och även om styrelsen ibland har strategiska diskussioner, har de hittills inte behandlat denna fråga.

Det här är ju ett exempel på sånt vi borde ta. Det är klart att den här frågan borde ju komma upp på vårt bord så snart som möjligt, i Stockholm stifts fall, exempelvis när man är färdig med den här rapporten är det ju ett gyllene tillfälle att få upp den här frågan mer aktivt.

Rekryteringen av nya diakoner, är inte bara en fråga om att öka intresset för diakoni såväl inom som utanför Svenska kyrkan, det är framför allt den grundläggande frågan om vad diakoni är och bör vara inom Svenska kyrkan idag, säger stiftsdirektorn, som avgör vilka diakoner, med vilken kompetens som behövs;

... vad är det för sammanhang vi ska gestalta kyrka i? Var är det vi behöver förkroppsliga, inkarnera evangeliet idag? Och när kartbilden.. när verkligheten ser annorlunda ut än den kartbild vi bär med oss – så missar vi målet.

Relationen mellan en å ena sidan otydlig bild på nationell nivå, i kyrkoordningen, av vad diakoni är och bör vara inom Svenska kyrkan idag, och å den andra församlingarna som suveräna enheter där det diakonala arbetet ofta utformas av enskilda diakoner eller diakonkollegier, deras visioner, tankar, idéer och där det, som stiftsdirektorn uttrycker det, finns ”en uppsjö olika målbilder, idealbilder utan vad diakoni är, vilken metodik som funkar, hur vi bör arbeta..”

#### Den diakonala kompetensens dilemma

Det finns ett återkommande dilemma med den diakonala kompetensen som bland andra biskopen pekar på. Å ena sidan ska diakoners arbete idealt sett anpassas både till de varierande lokala och de aktuella behoven. Detta ska dessutom ske inom ramen för en mycket varierad repertoar av arbetsuppgifter såväl allmänmännsliga som specialiserade, riktade mot olika åldersgrupper genom olika aktiviteter och arbetsmodeller. Å andra sidan bidrar detta till att osynliggöra diakonen; ”... det gör ju kanske svårigheten också för de flesta att begripa vad en diakon egentligen gör och är” säger biskopen. Detta förhållande bidrar till att konservera okunskapen om diakoner och deras uppdrag och det försvårar för ledningen att såväl veta vilka uppgifter en diakon ska utföra som att hitta en diakon med relevant kompetens för detta. Ett diakonalt arbete som organiserats av en okunnig ledning, bidrar till att osynliggöra den diakonala kompetensen och försvårar ett väl utfört diakonalt arbete. Den grundläggande svårigheten är å ena sidan att öka kunskapen om det grundläggande uppdraget att utöva diakoni och diakonatet och å den andra, som flera förespråkar, att genomföra en radikal omstrukturering av det diakonala arbetet och dess organisatoriska förutsättningar.

#### Ett diakonalt alexanderhugg - gör om, gör rätt!

Studien Diakonins strukturer har genom sina tre delstudier belyst styrning, ledning och organisering av det diakonala arbetet i Stockholms stift, diakonernas kompetens, arbetssituation och rekrytering samt konfidenters erfarenheter av samtal med diakon. Till syvende och sist handlar studien om hur människor, som i någon form av utsatt belägenhet, söker sig till Svenska kyrkan ska kunna mötas av trygga, stabila och kompetenta diakoner som erbjuder den hjälp och det stöd de har rätt att förvänta sig.

#### *Toleransen mot okunskapen – får effekter för människor i nöd*

Diakoniatet integrerades i vinningstjänsten år 2000. Det framkommer tydligt att kunskapen om det grundläggande uppdraget att utöva diakoni, om diakonatet och om diakonalt arbete ännu är begränsad, samt att det från stiftets sida saknats en genomtänkt kraftfull strategi för att höja den generella kunskapsnivån. Toleransen mot den väl kända och rådande okunskapen kan eller bör ställas mot dess effekter för dem som söker sig till Svenska kyrkan för stöd och hjälp. Okunskap hos församlingarnas styrelse och ledning försvårar, och försämrar förutsättningarna för diakoner att utföra ett professionellt arbete. Detta påverkar i sin tur kompetensen och kvaliteten på det stöd och den hjälp som erbjuds människor i en utsatt belägenhet. När okunskap och/eller ointresse för diakonala frågor råder hos församlingarnas styrelse och ledning och inom stiftets förtroendemannaorganisation försvårar eller snarast omöjliggör detta dessutom nödvändiga diskussioner om det diakonala arbetets framtida förutsättningar och organisering. Det gäller såväl övergripande frågor om rekrytering, antagning och om adekvat utbildning för diakonyrket som frågor om den lokala organiseringen av det

grundläggande diakonala uppdraget och av det diakonala arbetet; hur de diakonala resurserna på bästa sätt kan stärkas och förvaltas samt få en relevans givet situationen och behoven i det omgivande samhället. Det handlar dessutom om att motverka en ojämn fördelning av den diakonala kompetensen och öka förutsättningarna att erbjuda människor i en utsatt belägenhet ett likvärdigt professionellt diakonalt stöd oavsett vilken församling de vänder sig till.

#### *Den mångtydiga diakonin – och svårigheten att möta kunskapsbehovet*

Det finns en uppenbar kunskapsbrist runt det diakonala uppdraget, och att avhjälpa denna brist är enligt biskopen ”det absolut viktigaste.” Det diakonala arbetes utförande i stiftet är behäftat med en otydlighet som inte sällan skapar en osäkerhet hos styrning och ledning. Mot bakgrund av detta, finns ett behov av ett tydliggörande. Det finns emellertid en uppenbar svårighet att formulera och förmedla en samlad kunskap om det diakonala uppdraget såsom det utförs inom stiftet. Den uppfattade otydligheten är en direkt spegling av den situation som råder; stiftets 61 församlingar är självständiga enheter med eget ansvar att organisera det grundläggande uppdraget att utöva diakoni och att bedriva diakonalt arbete. I församlingarna arbetar diakoner som har olika fack/grundutbildning, och som i hög grad är beroende av andlig och personlig kompetens som är svår att definiera och utvärdera. De har, bland annat beroende på var och när de utbildades och vigdes till diakoner, olika yrkesidentitet som diakoner, olika diakonisyn och olika förståelse av det diakonala uppdraget och dess måluppfyllelse. De utför en mångfald av verksamheter, aktiviteter och insatser, såväl okvalificerade som mer specialiserade, mot olika målgrupper, utan någon gemensam organisering eller övergripande struktur, i högre eller lägre grad i samverkan med externa aktörer. Svenska kyrkan behöver artikulera en gemensam förståelse för vad man menar med diakoni; såväl när det gäller församlingens grundläggande uppdrag att utöva diakoni som det specifika uppdrag som åligger diakoner. Men Svenska kyrkan behöver även artikulera förståelsens gränser; det diakonala uppdraget har en föränderlig karaktär och ska ständigt utvecklas och förhålla sig både till övergripande förändringar i det omgivande samhället och situationen och behoven i den specifika lokala kontexten. En försvårande faktor är emellertid att en gemensam diakoniförståelse måste förhålla sig till den mångtydiga diakonala praktiken och kunna operationaliseras på ett sätt som är till gagn för det grundläggande uppdraget att utöva diakoni.

# Församlingsdiakoni i perspektivet organisation, styrning och ledning

*Elisabeth Christiansson*

## Inledning

I uppdraget från Stockholms stift har ingått att utreda församlingsdiakonin med avseende på organisation, styrning och ledning. Här presenteras resultaten från denna del av studien.<sup>39</sup> Presentationen tar sin utgångspunkt i och illustreras med hjälp av de intervjuer med befattningshavare i ledande positioner vid Stockholms stift, som genomförts.<sup>40</sup> Utöver intervjumaterialet har tidigare forskning, församlingsinstruktioner och andra strategiska dokument fungerat som material.

Vad gäller organisation, styrning och ledning har förbättringsområden kunnat urskiljas. Dessa är kunskap om diakoni, prioriteringar, medvetenhet om genus och samverkan över församlings- och pastoratsgränser samt med andra aktörer. Dessa områden redovisas här och analyseras var för sig. Syftet är att ge en lägesbeskrivning tillsammans med kommentarer av framåtsyftande- och förslagskaraktär.

## Bristande kunskap

Sedan år 2000 är diakoni en av församlingens fyra grundläggande uppgifter och diakonatet en vinningstjänst i Svenska kyrkan. Med detta är diakonin inorganiserad i den kyrkliga församlingen på ett annat sätt än tidigare, då den utgick från i förhållande till Svenska kyrkans organisation fristående diakoninstitutioner. Församlingsdiakonin och diakonatet i dess nuvarande form är alltså en historiskt sett relativt ny företeelse. Även om det redan innan år 2000 funnits diakoner och diakonissor i Svenska kyrkans församlingar, har diakonin sedan dess en förändrad ställning i form av en organisatorisk förändring. Parallellt med kyrkliga förändrade premisser har genomgripande socialpolitiska förändringar skett sedan början av 1990-talet. Valfärdstjänster har konkurrensutsatts, vilket betyder att privata och offentliga aktörer, liksom frivilligorganisationer, kan fungera som utförare av lagstadgad välfärd. Genom de förändrade relationerna till staten kan även kyrkliga församlingar fungera som ”välfärdsproducenter” i denna mening. Så har emellertid inte blivit fallet i någon omfattande grad. Samtidigt innebär det en möjlig roll som indirekt påverkar också förutsättningarna för diakonin.<sup>41</sup> Till detta kommer en utveckling som präglats av kontinuerligt ökande social och ekonomisk ojämlikhet, politisk populism samt ökad invandring med medföljande integrationsproblematik.

På olika sätt framkommer i materialet behov av att öka kunskapen och medvetenheten om diakoni på styrnings- och ledningsnivå i församlingar och pastorat. Det ligger i sakens natur att om kunskap saknas på styrnings- och ledningsnivå får det negativa konsekvenser för verksamheten. Biskop Eva Brunne ser föreliggande utredning, som en utgångspunkt för och ett led i ett arbete för ökad medvetenhet och kunskap om diakoni i stiftet.

En stiftsdiakon uttrycker konsekvenser av okunskap på följande sätt:

Det måste komma någonstans ifrån när en riktning på ett arbete eller en verksamhet tas ut och då krävs det medvetenhet hos förtroendevalda och kyrkoherde. Och kanske också att man inte bara kör ett eget race i en liten församling [...]. Och där kan vi väl se att det finns en okunskap om diakoni och det sociala, samhället och socialt arbete. På ledningsnivå. [...] Ledningen måste ju också ha förståelse för vad det är för något.

Okunskap kan vara teologiskt eller socialpolitiskt betingad, men också handla om konkret socialt arbete och organisering av detta. Diakonala samverkansprojekt tycks lätt stupa på bevakning av den enskilda församlingens eller pastoratets resurser. Försök till diakonal samverkan i större skala har bland annat skett på Västermalm och Södermalm. En stiftsdiakon ger ett exempel i mindre skala:

Diakonerna i x kontrakt träffades för att vi tyckte att vi skulle samverka kring julfirande. Vi sade att, vi behöver inte alla ha öppen julafton, utan någon kunde ha öppet på juldagen och någon på annandagen. Nä! Det gick inte, för då handlade det om att församlingen inte ville använda sina pengar att betala middagar till någon som kom från en annan församling. Och arbetstider. Och det blev liksom att låna ut resurser till någon annan.

Stiftsdiakonerna uttrycker att de är överens om att ökat samarbete över församlingsgränser skulle medföra bättre förutsättningar för professionellt diakonalt arbete. Bristande kunskap beror i hög grad, menar man, på att det saknas diakoner på ledande poster, något som också får konsekvenser för arbetsmiljö och självkänsla, vilket en stiftsdiakon uttrycker på följande sätt:

Jag tror att vi är jätte bra, men vi tror det inte själva – vi skulle våga ta för oss mer. Söka ledningstjänster, för vi kan. Men dels tror vi det inte själva och sedan tror inte våra närmaste, alltså de i ledningsfunktion det heller, så att vi kanske inte blir tillfrågade.

En stiftsdiakon menar att det inte är diakonerna som behöver öka sin kompetens, utan primärt de förtroendevalda:

Jag skulle vilja säga att det inte är diakonerna som behöver öka sin kompetens, utan våra förtroendevalda. Många förtroendevalda är äldre och uppvuxna i en annan kontext, bär med sig kunskap och erfarenheter från en helt annan kontext och det är de som fattar våra beslut. Så jag skulle vilja säga att de som har behov av mer kompetens är de förtroendevalda. För just nu är det som ett berg, du jobbar i en grotta faktiskt och försöker och slår och gör några små kilar här och där, men grottan finns fortfarande kvar. Den är mastodont faktiskt.

Även stiftsstyrelsens vice ordförande pekar på kyrkorådets ansvar:

En väldigt viktig fråga om man är intresserad av att utveckla diakonin, då måste frågorna tas på allvar på kyrkorådsnivå exempelvis och inte bara hanteras av kyrkoherde och medarbetare.

Kompetens inom diakoni handlar också, som framgått, om att förstå hur diakonin påverkas av förändringsprocesser i samhället, något som både stiftsdirektorn i Stockholms stift och stiftsstyrelsens vice ordförande understryker. Ett illustrativt exempel som ges av stiftsdirektorn handlar om hur konkurrensutsättning av vård och omsorg kan påverka församlingsdiakonin:

När församling x lade ut all hemtjänst på privata utförare, då blev det knepigt läge för att vi som kyrka, jag tänker på diakonerna, var vana att jobba med den vanliga hemtjänsten. När det då kommer att antal olika privata aktörer som gör samma jobb, och om man då har relationer till ett par av aktörerna och vi står med vårt gratiserbjudande – då bidrar vi med en konkurrensfördel till de här företagen som vi har kontakt med som inte de andra får. Och då blir vi osäkra på hur vi ska hantera den situationen. Så här behöver vi också någonstans, sätta oss tillsammans, guida, pröva oss fram, för vägar framöver.

Exemplet visar att en aspekt av diakonal kompetens är orientering om och kunskap om socialpolitiska förutsättningar, eftersom de påverkar diakonin.

Hur kan man öka kunskapen?

Ändamålsenlig och effektiv styrning och ledning bygger självklart på kunskap och kompetens. Därför bör denna ökas i församlingarnas ledning. Som stiftsstyrelsens vice ordförande uttrycker det: ”Frågorna måste upp på bordet”. Gunilla Paulsdotter Gustafsson konstaterar i masteruppsatsen *Ett Barmhärtighetens tecken: en studie om barmhärtighet i Huddinge-Botkyrka kontrakt* (2017) att många diakoner och diakoniassistenter saknar en formalisering av uppdraget i befattningsbeskrivningar, arbetsinstruktioner och arbetstider. Betydelsen av en sådan formalisering är något som också understryks i biskopsbrevet *Ett biskopsbrev om diakoni* (2015). Gunilla Paulsdotter Gustafsson (2017) konstaterar vidare att det bland diakoniarbetare finns en mängd olika uppfattningar av uppdraget. Hon tar utgångspunkt i diakonens vigningslöfte att vara ett barmhärtighetens tecken och undersöker hur det tolkas liksom vilka diakonala verksamheter som bedrivs. Paulsdotters resultat bekräftar tidigare forskning (t ex Christiansson & Inghammar 2013), att det är svårt att finna en gemensam och enhetlig diakoniförståelse i Svenska kyrkan. Detta kopplar Paulsdotter till de förändringar som skett sedan 2000. En slutsats är att ett aktivt och framåtsyftande arbete bör bedrivas vad gäller diakonins roll i församling och samhälle.

Det går att tänka sig olika åtgärder för att öka kunskapen om diakoni i församlingarna. Vice ordförande i stiftsstyrelsen menar att frågan kan drivas i kontraktssamarbete, men också i stiftsstyrelsen: ”Den typen av frågor måste upp på bordet”. Domkapitlets vice ordförande tillika domprost menar att det kan vara svårt att erkänna kunskapsbrist, men att församlingsledningen har ett självklart ansvar:

Det måste ändå komma från varje församlingsmiljö. Det är höga krav på styrning och ledning i den miljö man är. [...] Kyrkan som arbetsplats är ju som vilken arbetsplats som helst då det gäller att ha kompetens i styrning och ledning. Och har jag inte det, som jag ofta inte har, måste jag se till att jag skaffar mig den kompetensen runt omkring mig och alltså modet att både leda och vara öppen för att jag har gjort en felbedömning. Jag måste skaffa mig sakkunskap. Rädslan för att våga be om hjälp i ledarskap och chefskap tror jag också har sin betydelse. Det kan vara svårt för kyrkoråd och kyrkoherde att erkänna sin kunskapsbrist.

Stiftsdirektorn pekar på områden där stiftskansliet kan verka när det gäller att lyfta fram de diakonala frågorna:

Vill du få ett genomslag in i en församling måste vi in på kyrkoherdar och kyrkoråd. En arena som vi har tydligt är presidiekonferens, kyrkoherdedygn, de större mötena, det är där vi har arenor att kunna nå fram. Det handlar om att prioritera den dagordningen för att lyfta perspektiv. Det är väl relevant att under en mandatperiod och särskilt när vi har en sådan här utredning i botten kunna fokusera kanske diakonin under någon av dessa presidiekonferenser.

Ett problem på kontraktsnivå, som en av stiftsdiakonerna lyfter fram, är att det finns en hierarki mellan kontraktsprostar och kontraktsdiakoner:

Däremot blir det tydligt det här med kontraktsprostar och kontraktsdiakoner, hur hierarkiskt det är. Det är väldigt svårt att få en instruktion. Kontraktsdiakonerna själva tycker att det är otydligt



och att man har för lite mandat. Vi får inte handha några pengar, utan vi måste fråga kontraktsprosten.

Stiftsdiakonerna betonar återkommande behovet av att diakoner söker och får tjänster i ledande positioner på alla nivåer i organisationen. Det är nödvändigt, menar man, om kunskap om diakoni ska integreras i församlingarna.

Förtroendevaldas inställning till diakoni beskrivs av stiftsdiakonerna generellt som positiv, även om okunskapen upplevs som stor. En stiftsdiakon menar att det kan finns en rädsla hos den ”andliga” ledningen att diakonin ska förvärldsliga kyrkan:

De gånger man har fått komma till kyrkoråden och presentera något diakonalt projekt så tycker jag också att alla är eld och lågor och tycker det är jätte bra. Och de vill att vi ska vara ute och så. Nej, jag är nog lite mera böjd att det är kyrkans ledning som är lite rädd att det ska bli för mycket ut i världen och för lite i kyrkan.

Samma diakon menar att samhällets behov gör att diakonin har framtiden för sig:

[...] det är ju inte så att det är kö till gudstjänster, begravningar och så. Däremot kommer samhällets behov vara av diakonal art och det kommer vara det som gör om en församling blomstrar. I och med att prästernas tjänster inte kommer efterfrågas så mycket, tror jag att de som får en kyrklig kallelse kanske lyssnar med diakoniörat istället för prästörat.

Biskop Eva Brunne betonar stiftets ansvar för diakonernas arbetssituation. Brister den generellt ska inte diakonerna lastas, utan det är en fråga om styrning. Det är viktigt att bedriva utbildningar och att komma ut i församlingarna. Biskopen ser en pågående förändring i riktning mot fokusering på diakoni. Uppmärksamheten kring biskopsbrevet *Ett biskopsbrev om diakoni* (2015) är ett exempel. I det nödvändiga arbetet med ökad kunskap om diakoni, har kontraktsprostarna en viktig roll, men arbetet måste pågå på alla nivåer:

[...] hos förtroendevalda och kyrkoherdar [...] det måste jobbas på alla håll och vi har samtal i stiftsstyrelsen om det. Inte minst med tanke på diakonibrevet och i Domkapitlet, det är ju Domkapitlet som examinerar diakonerna.

Kunskap kan ökas med hjälp av utbildningsinsatser, konferenser och riktade projekt från stiftet. Kontraktsprostarnas och kontraktsdiakonernas roll är viktig. En komplikation i sammanhanget är kontraktsdiakonernas mandat jämfört med kontraktsprostarnas: kontraktsdiakonerna har till exempel ingen egen budget. Så länge som den diakonala kompetensen inte får genomslag i styrning och ledning har man en problematisk situation. Detta talar – utöver en allmän kunskapsatsning – för en satsning på att öka antalet diakoner i ledande funktioner. Min analys är att det krävs ett samlat grepp på stiftsnivå. Diakonin utgör ett komplext och i församlingskontext ”nytt” område. Församlingars initiativ och samverkan på kontraktsnivå är positivt, men en långsiktigt verksam utbildningssatsning kräver ett strategiskt arbete där stiftet i samverkan med en eller flera akademiska institutioner utreder behov och uppläggning.

Frågan om kunskap om diakoni är central och komplex. Diakoni är inte ett enkelt fenomen och det är knappast möjligt att ge någon entydig definition av begreppet.<sup>42</sup> Diakonin bestäms av socialpolitiska

och kyrkliga förutsättningar. Historiskt sett har dessa skiftat. De förändringar som Kyrkoordning 2000 medfört, är, menar jag, av större art än vad man i allmänhet är medveten om. Ansvarsförskjutningen till den enskilda kyrkliga församlingen ger en i grunden ny organisatorisk kontext. Till detta kommer nyordningen med diakonatet som en vigningstjänst. Att diakonen vigs i liturgiska kläder och att diakonatet ges en innebörd, som ett symboliskt uttryck för kyrkans sociala ansvarstagande är i enlighet med utvecklingen inom den världsvida ekumeniken. Samtidigt innebär det i Svenska kyrkan en orientering från en traditionell luthersk teologi mot en mer allmänkyrklig. Det innebär att olika diakonisyner existerar parallellt i Svenska kyrkan i dag. Diakoner vigda före år 2000 är fostrade i en annan ideologi än dem som vigts senare. Det är också sannolikt att kyrkoherdar, präster och förtroendevalda inte är fullt insatta i vilka förändringar som faktiskt skett i och med Kyrkoordning 2000. Ökad kunskap om diakonins organisatoriska och teologiska förutsättningar i ett samtidshistoriskt perspektiv skulle enligt förslaget på en övergripande utbildningsåtgärning stärka den diakonala identiteten och öka kompetensen vad gäller styrning och ledning.

Det är svårt avgränsa diakoni som kunskapsområde. I Sverige har ämnet ingen egen akademisk status. Den kyrkliga kontexten gör att det inte per automatik kan jämföras med socialt arbete eller omvårdnadsvetenskap som är behörighetsgivande utbildningar till det sista diakonutbildningsåret. Inom socialt arbete har under de senaste decennierna förts en intensiv diskussion kring evidensbaserad. Den har gällt i vad mån socialt arbete ska bygga på metoder som i vetenskapliga studier visat sig ha mätbara positiva effekter. En annan aspekt av evidens handlar om att urskilja metoder som är skadliga. Frågan om evidensbaserad kan också ställas till församlingsdiakoni. Samtidigt kan det sociala arbetets utgångspunkter inte alltid överföras till den kyrkliga församlingens kontext eftersom diakonalt arbete ofta har en bredare karaktär, bland annat med inriktning på att skapa gemenskap.<sup>43</sup> Här behöver också annan vetenskaplig kunskap komma till användning. Det gäller exempelvis kunskap om hur man med olika insatser kan bidra till att motverka polarisering och överbrygga sociala skillnader, liksom teologisk reflektion kring kyrkan som gemenskap.

Vilken typ av socialt arbete ska församlingen bedriva och på vilka grunder ska det anses ha betydelse att det är kyrkan som bedriver det? I vilken grad ska diakoni tjäna syftet att bygga upp församlingsgemenskap relativt ägna sig åt sociala insatser? I vilken mån ska diakoni verka problemlösande respektive gemenskapsskapande? Frågorna är många och det ligger i sakens natur att det är svårt att öka kunskapen om ett fenomen där kunskapsbasen är bred och diffus. Det är i sig inte ett hinder för medvetandegörande, snarare en del av det och ett viktigt memento i en strategisk satsning på ökad kunskap om diakoni.

### Bredd och spretighet

Bredden på diakonala verksamheter är mycket stor. Det ger en problematik vad gäller organisation, styrning och ledning och frågor både vad gäller professionalitet i utförande och upplevd yrkesidentitet. Om otydlighet i uppdraget säger en stiftsdiakon:

Den här otydligheten som har funnits och som jag tycker fortfarande finns. En period läste jag alla annonser, eftersom jag satt i Domkapitlet. Och då var det så här att man skulle syssla med allt. Man ska jobba med unga, gamla, medelålders, barn. Och sedan kunde det stå ”traditionell diakoni”. Men det var nästan aldrig som det nämndes uppgifter. När man pratar med diakoner så drömmer man ju ändå om att få jobba inom ett särskilt område och få fördjupa sig inom det. Bli skicklig och känna sig stolt. Att få en att känna, jag kan det här, jag duger, jag är proffs.

Bredden ligger i det sociala arbetets natur, men anknytningen till den kyrkliga församlingen ger diakonin en specifik karaktär. Diakonen har, utöver sociala uppgifter, självvårdande och undervisande (i kristen troslära) funktioner. I diakonens tjänst kan också ingå liturgiska uppgifter. Diakoni som verksamhet bestäms av den kyrkliga församlingens organisation och geografiska gränser. Församlingsdiakoni är kontextuell i den meningen att det är de behov som råder i församlingen ska styra. Biskop Eva Brunne uttrycker sig enligt följande:

Jag brukar säga att vi är kyrka där vi är och ingen annan stans. Det ser väldigt olika ut, behoven. I en församling kanske det är rimligt med sopplunch varje onsdag men i en annan är det rimligt att diakonen är med i konfirmandarbetet. För att det finns särskilda behov däri. Prästen har tystnadsplikt och det har inte på samma sätt diakonerna. Det har varit mycket sådant arbete där man har arbetat parallellt med familjer i konfirmandarbetet, som har varit viktigt och då samverkar präst och diakon.

Församlingsdiakoni utgör en liten del av samhällets samlade välfärdsarbete. Det finns ungefär 1360 församlingar och 1100 verksamma församlingsdiakoner i Sverige. Diakonin är ofta inte av ”tyngre” karaktär även om en viss förskjutning mot tyngre sociala uppgifter har skett på senare tid.<sup>44</sup> Biskopen anser inte heller att det primärt är kyrkans eller församlingarnas roll att verka som utförare av lagstadgad välfärd. Diakoni ska fungera som ett komplement, men man bör vara beredd att agera när det händer saker i samhället. Under den så kallade flyktingkrisen hösten 2015 var, enligt en nyutkommen rapport, 80 % av Svenska kyrkans församlingar aktiva i flyktingarbetet.<sup>45</sup>

Biskopen anser att kyrkan har en särskild kompetens i etiska frågor och att det finns en vana att möta människor i utsatta situationer, även om de inte är sjuka eller i behov av socialtjänst. På det sättet har diakonin en viktig kompletterande uppgift. Hon ger ett exempel hämtat från sin tid som kyrkoherde i Flemingsberg. Vårdcentralen tog kontakt med församlingen gällande personer som sökte upp Vårdcentralen men som inte var egentligen sjuka. Förfrågan slutade med en gympagrupp för överviktiga kvinnor där en sjukgymnast från vårdcentralen och en representant för församlingen fanns med. ”Ensamhet botar man inte på en vårdcentral och kanske inte i en församling heller, men vi har bättre resurser och kunnighet för sådant”, säger biskopen.

Stiftsdirektorn i Stockholms stift ser social segregation och ojämlikhet som ett framtida prioriterat område där kyrkan skulle kunna bidra med att öka gemenskapen mellan olika sociala grupper:

På ett övergripande plan ser jag stora behov vad gäller social sammanhållning. Inte minst efter hösten 15, ser man att den riktigt stora samhällsutmaningen är segregationen. Den boendesegregation som är inbyggd i systemet kan vi inte göra något åt, men kyrkan kan vara en mötesplats mellan olika boendeområden.

Diakoni kan också handla om att förmedla kultur. Begreppet ”kulturdiakoni” myntades av Olov Hartman (1906-1982) och innebär att tillgång till exempelvis musik av god kvalitet är en diakonal uppgift. Domprosten och domkapitlets ordförande berättar om den kulturdiakoni som bedrivs i Domkyrkoförsamlingen. Domprosten menar vidare att församlingar, och även olika delar av församlingar, kompletterar varandra vad gäller inriktning på diakoni. Från Domkyrkoförsamlingens sida serverar man Stockholm med kultur, men också i hög grad med fondmedel, som enligt statuterna

kan delas ut även till boende utanför församlingen.

Det är tydligt att diakoni som verksamhet kan betyda väldigt mycket. Stiftsdiakonerna ser i detta inte bara en tillgång, utan menar att ”spretigheten” gör det svårt att organisera och bedriva ett professionellt diakonalt arbete. En lösning skulle, menar en stiftsdiakon, kunna vara att koncentrera diakonin i Stockholm till olika enheter, som skulle kunna fungera som stadsmissioner, vilket skulle kunna ”bli väldigt kraftfullt”.

Det finns en spänning mellan diakonalt socialt arbete och församlingarnas behov och önskan att bygga församling. En stiftsdiakon med erfarenhet av ”stadsmissionsarbete” uttrycker det så här:

Det är det som jag tänker kan vara dilemmat. Vad gör det med församlingen? Det kunde jag se i Västerås när vi startade stadsmissioner [...]. Allas vilja var att det skulle vara nära samarbete med församlingarna, men det blir inte det. Hur ska det bli synligt i församlingarna att det här är församlingens arbete också? [...] Det är den stora utmaningen.

Detta är, menar jag, en intressant aspekt. Rollen att utföra ett professionellt arbete och funktionen i en församlingssamfund behövs inte motsäga varandra, men de kan komma i konflikt. En av stiftsdiakonerna markerar mot diakonin som ”församlingsbyggande”:

Ja fast måste det vara så? Man hade en känsla av att allt diakonalt arbete man gjorde i samhället – det blev ”lyckat” om det var någon som kom till kyrkan sedan. Då hade man gjort ett bra jobb. Den känslan tycker jag att man hade. Det skulle rendera gudstjänstdeltagare. Då var det riktigt lyckat. Men jag tänker, att om vi gör gott i samhället och det är kyrkan som driver, då är det gott.

Bredden på sociala diakonala verksamheter får en ytterligare en problematik i diakonins roll som församlingsbyggande.

I denna studie har samtliga församlingsinstruktioner i Stockholms stift studerats. Resultatet är i enlighet med tidigare studier: bredden på diakonala verksamheter är mycket stor.<sup>46</sup> För diakonin finns inte en given verksamhetsrepertoar på samma sätt som för till exempel för gudstjänst. Församlingsdiakoni är sällan en del av samhällets lagstadgade välfärd. Utöver förväntningar på sociala insatser finns från stiftets ledning förväntningar på att diakoni ska fungera som möjliggörare av gemenskap över sociala gränser och även tjäna som en särskild etisk kompetens. Diakoni beskrivs också ha en viktig uppgift att fylla inom kulturområdet. Bredden och verksamhetens spretiga karaktär kan vara ett problem i den meningen att det inverkar negativt vad gäller professionalitet och yrkesidentitet.

Bredden på verksamheter ligger i det sociala arbetets natur, men det finns en problematik i att det i den kyrkliga kontexten i så hög grad är den enskilda församlingen som sätter gränserna för verksamhetens inriktning. Risk finns att styrning och ledning sker ”ad hoc”. En ytterligare problematik gällande verksamhetens bredd i relation till styrning och ledning är att det i hög grad saknas statistik över de församlingsdiakonala verksamheterna. Diakoner och präster har i olika sammanhang uttryckt skepsis, eller ointresse, mot att underkasta diakoni utvärdering och dokumentation.<sup>47</sup> De försök som har gjorts från Svenska kyrkan centralt att upprätta sådan har misslyckats. Avsaknad av statistik ger naturligtvis särskilda förutsättningar för styrning på så väl den lokala som andra nivåer i Svenska

kyrkan. Ett rikare statistiskt underlag skulle underlätta en mer ändamålsenlig styrning. I ett uppdrag inom ramen för projektet *Diakoni och välfärd* inom Avdelningen för kyrkoliv och samhällsansvar i Svenska kyrkan<sup>48</sup> har jag utarbetat en klassifikationsmodell för diakonala handlingar, som är tänkt att kunna fungera som mall vid statistikföring. Modellen, som är inspirerad av Stig Lindes indelning i Kristina Sohlbergs rapport *Diakoni på landsbygden* (2014), går kortfattat ut på en indelning av diakonala insatser i följande kategorier: gemenskapsskapande, socialt överbryggande samt lösningsfokuserade. Modellen är ett förslag till verktyg för att få kunskap om vilken typ av diakonal verksamhet som bedrivs inom en församling. Sådan kunskap, jämte omvärldsanalys och teologisk reflektion, kan utgöra en bas för ett strategiskt utvecklingsarbete från församlingens sida. Ett sådant arbete måste utgå från, och styras av, församlingens ledning.

Utifrån en diakonisyn där diakoni likställs med ett strategiskt och strukturellt socialt arbete är bredden på diakonala verksamheter ett problem. Ur det perspektivet framstår en mer konsoliderad och gemensam organisering som en väg framåt. Då skulle församlingar, på lokal och/eller övergripande nivå, kunna samverka kring behov som inte täcks av samhällets insatser alternativt fungera som utförare inom ramen för den lagstadgade välfärden. En sådan samverkan kräver emellertid organisationsmönster som utmanar församlingarnas självstyre. Nedan belyses samverkan som ett särskilt tema. Frågor om församlingars självstyre och diakonin är inte bara av organisatorisk natur. De berör också teologiska frågor om diakonins plats i kyrka och samhälle.

Ett resultat i brukarstudien i denna utredning är att de som haft samtal med diakon i hög grad uppskattar samtalens mänskliga dimension. Relationen mellan konfident och diakon är till skillnad från myndighetskontakter inte präglad av makt eller kontroll. Man upplever mötet med diakonen som ett personligt och mänskligt möte. Denna funktion är, menar jag, inte att förringa och den ligger i linje med en kristen livsåskådning. Kyrkans diakoni har en social funktion i att möta människor som medmänniskor och inget annat i utsatta situationer. Resonemanget kan ställas mot om detta är en funktion som ska prioriteras eller om insatserna ska riktas mot ett lösningsfokuserat förändringsarbete. De två aspekterna motsäger inte nödvändigt varandra men prioriteringsfrågan är ofrånkomlig. Prioriteringsfrågan har direkta återkopplingar för styrning, ledning och organisation. Det som på goda grunder är prioriterat är det som ska styras, ledas och organiseras. Det manar till eftertanke och vägval vad gäller diakonins spretighet och bredd.

### Samverkan

Frågan om samverkan är strategiskt viktig. Den handlar om samverkan mellan församlingar och samverkan med andra aktörer i samhället. Den är också kopplad till motiv för sammanläggningar. Svenska kyrkans församlingar och pastorat är i hög grad självstyrande vilket gör att samverkan kan försvåras av regelverk och egenintressen av olika slag. I det sammanhanget vill jag påminna om den i samhället ökade konkurrensmedvetenheten. Det är inte osannolikt att denna också till viss del präglar Svenska kyrkans församlingar och min uppfattning är att teologiskt begrundande gällande det gemensamma uppdraget i samhället, som ett inslag i en satsning på ökad kunskap och utbildning, skulle vara bra. Detta för att främja förutsättningarna för kreativ samverkan och tydliggöra kristendomen som ett alternativ till tävlingsmentalitet och instrumentalism. Här finns också möjligheter till att mer organiserat gå in som non-profit aktör inom välfärdsområden och på det sättet uttrycka evangeliet i handling. Det finns olika meningar om kyrkans roll i välfärden, som jag inte kan ta ställning till här, men jag vill lyfta fram möjligheten.

Stiftsdirektorn ser samverkan mellan församlingar som en möjlighet att använda resurser på ett bättre sätt. Samtidigt är han medveten om de utmaningar som församlingarnas självstyre i sammanhanget innebär:

Det kan vara så att någon församling har entreprenörskapet. En annan ”know how” och en tredje kapital. Men det är alla tre delar som behövs för att få snurr på det. Skulle man då kunna hyra ut kunskapen till entreprenörförsamlingen som skulle kunna få ett stadigt lån, där kapitalförsamlingen kliver in som kapitalaktör, och skapa dom konstruktionerna, och det är inte lätt med 65 suveräna enheter, som ingen styr över.

Stiftsdiakonerna är, som tidigare nämnts, eniga om att samverkan ökar förutsättningarna för professionellt och riktat arbete. En stiftsdiakon menar att samverkan mellan församlingar underlättas om det finns en extern part med och exemplifierar med ett projekt där Ersta diakoni deltar. Den typen av samverkansprojekt kan vara, menar hon, mönsterbildande och inspirerande:

Mitt hopp är nu att man ska kunna, med ett gott exempel, bygga upp det här med Ersta och några församlingar. Och det kommer ju absolut att synas och det kommer bli tydligt när det gäller kompetens [...] Och det blir något man ser, ett första sätt hur man kan arbeta tillsammans.

Hon ser vidare ett ”drömscenario” där diakonin i Stockholm organiseras i diakonicentraler av stadsmissionstyp:

[...] om vi kunde koncentrera till 20 enheter med 8 diakoner i varje [...] Sedan kan man ha 30 enheter med sex i varje eller vad man nu vill. Därför att vi har väldigt mycket dubletter i små områden. Så här skulle man kunna bli väldigt kraftfull.

En av stiftsdiakonerna – vilken i egenskap av tidigare chef har erfarenhet av diakonicentraler i Västerås stift – är positiv till ett mer koncentrerat diakonalt arbete, men ser också en risk i att diakonin hamnar utanför församlingen och dess gemenskap:

Det är det jag tänker kan vara dilemmat. I det här att bygga utanför församlingar. För det kunde jag se i Västerås när vi startade stadsmissioner, att då förläggs arbetet till stadsmissionen. Och det stod i dokumenten och allas vilja var att det skulle vara nära samarbete med församlingen – men det blir inte det, utan det blir två olika enheter. Och det är som jag tänker den stora utmaningen, om man har flera enheter, hur ska det bli synligt i församlingen att det är församlingens arbete också? Fast vi jobbar i samverkan med andra eller att vi har en annan organisation. Det är den stora utmaningen.

Domprosten, tillika domkapitlets vice ordförande, pekar på och menar att samverkan ur teologisk synvinkel inte nödvändigt behöver betyda direkta operativa verksamhetssamarbeten, utan att kan handla om en helhetssyn på samhället, där möten och relationer i ett gemensamt är ett uttryck för samverkan i en djupare mening:

[...] vi är flera bland andra som har kunskap och erfarenhet i de här frågorna. Jag har alltid tyckt det varit roligt att samarbeta med socialkontor och andra. [...] Det är så viktigt med personliga relationer med andra personer som företräder andra samhällsinstitutioner och att jobba på det anser jag ska vara en plikt i ett sådant samfund som vårt som inte är någon föreningskyrka.

Att som kyrka samverka med samhällets instanser handlar, menar domprosten, i hög grad om att vara närvarande utifrån den helhetssyn som en gång formulerades av Einar Billing. Kyrkan representerar i samhället ”den förekommande nåden”, vilket innebär att Kristus på ett osynligt sätt är närvarande även där det inte talas om honom. Kristus är grunden. Kyrkan ska därför vara nära samhällets instanser i relationer. Det kan också innebära mer konkret samverkan, men inte att kyrkan har en operativt sett exklusiv roll. Att i arbetssituationer möta andra än kyrkliga aktörer är också, välgörande för motivation och arbetsglädje:

[...] det som är viktigt med diakonalt arbete i församlingen, det är att vara nära hemtjänst, det är att vara nära socialkontor. [...] Jag har en välutbildad diakon som nu håller på och utbildar hemtjänstpersonal. Då är vi med och finansierar hennes arbete där [...] att jobba på det sättet, anser jag, det tror jag kan ge lite arbetsglädje också för att man möter så mycket olika personer.

Bland de intervjuade råder konsensus om att samverkan generellt är positivt. Församlingssammanläggningar aktualiserar, som framgått, strategiska styrningsfrågor för diakoni. Vice ordföranden i stiftsstyrelsen menar att diakoni blir synlig när man av nödvändighet måste fråga sig vilka den nya organisationens verksamhetsprioriteringar är. Resurskrävande, och kanske mindre fungerande verksamheter, kan vid en sammanläggning bli mer synliga. Församlingssammanläggning ger alltså, enligt stiftsstyrelsens vice ordförande, tillfälle att se över var kyrkan gör mest nytta:

Man tvingas kanske för första gången till en diskussion om vad diakoni är och hur mycket resurser som ska läggas på diakonin.

Biskop Eva Brunne följer samma argumentationslinje och pekar på att ett viktigt skäl för sammanläggning av församlingarna på Norrmalm är diakonal samverkan. Socialtjänsten har tidigare dragit sig tillbaka när man förstått att det är fyra enskilda församlingar/fyra chefer man har att samverka med. Man vill ha en tydlig motpart. När det gäller samverkan ser Brunne det främst som en angelägenhet för innerstaden. Utanför staden är i församlingarna i regel större. Stiftsstyrelsens ordförande anser att kyrkan genom samverkan inom ramen för den lagstadgade välfärden eller med andra aktörer kan bli en starkare part i samhället genom att bidra med verksamhet där samhället brister. Men han ser större möjligheter till samverkan med externa aktörer i lokalsamhället som kvinnojourer, nattvandrare än intern. Detta med erfarenhet av kontraktssamarbetet:

Det finns antagligen större förutsättningar att samverka med externa aktörer i lokalsamhället, t ex kvinnojourer, nattvandrare.

Kyrkan har, menar han, en unik möjlighet att skapa en relation till de människor man möter. Det är en styrka att ta vara på. Han menar också att kontrakten kan vara en miljö för samverkan, men han kan inte se hur det i dagsläget påverkar det diakonala arbetet:

Vi har ju kontraktssamarbete naturligtvis, dock kan jag inte säga att det omfattar det området utan det är mer en rad praktiska områden som man diskuterar. Sen är det så att i vårt stift, Stockholm, vi har då jämfört med, delvis, med landet i övrigt en del starkare församlingar också som är sig själva nog och kanske inte så ofta tar kontakter runtomkring.

Frågan om samverkan mellan församlingar och med andra instanser är ett centralt och återkommande

tema. Genom samverkan stärks diakonin på olika sätt. Professionalisering, resursutnyttjande, samhällsrelevans och kontaktyta till människor. Det finns också svårigheter med samverkan. Inte minst har detta med församlingarnas självständighet att göra. Diakoni är en i församlingen grundläggande uppgift och det är upp till församlingen hur och om man vill iscensätta en samverkan. Ingen kan tvinga fram en operativ samverkan. För diakonin kan detta vara ett problem och det finns starka skäl att anta samverkan över församlingsgränserna är ett sätt stärka professionaliteten och skapa goda förutsättningar för att bedriva ett långsiktigt strategiskt förbättringsarbete. Detta beroende av församlingens storlek och omvärldens behov. Ett tänkbart scenario är att kyrkans diakoni i Stockholm utövas genom diakonicentraler, som överbryggat församlingsgränserna. Det som står emot en sådan organisation är spänningen i förhållande till församlingsdiakoni. Dels finns organisatoriska utmaningar, men dessa är i och för sig inte avgörande. Dels finns den fråga som en av stiftsdiakonerna lyfter: hur gör man det synligt i församlingen att det är församlingens diakoni? De församlingssammanläggningar som är på gång i Stockholms stift kommer antagligen att underlätta ett mer samlat och strategiskt diakonalt arbete.

## Genus

Diakon är ett kvinnodominerat yrke. Diakoner och diakoniarbetare är i hög grad kvinnor och den typ av omsorgsarbete som utförs är traditionellt kvinnligt. Ninna Edgardh Beckman visar att merparten av kyrkligt diakonalt arbete i Europa utförs av kvinnor och att detta är något som uppfattas som ”normalt och naturligt” samtidigt som arbetet i huvudsak leds av män.<sup>49</sup>

Påverkar det arbetet och dess villkor? Svaret på den frågan är otvivelaktigt ja. I diakonins historia finns en starkt förankrad föreställning om kvinnans särskilda kallelse i omvårdande och moderliga funktioner.<sup>50</sup> I Sverige har i kyrklig debatt om diakonatets införande ett inte obetydligt argument varit att diakonatet ger kvinnans särskilda kallelse en symbolisk och reell funktion i den kyrkliga församlingen.<sup>51</sup> Manlig diakoni har ur genussynpunkt legitimerats utifrån andra förtecken än kvinnlig. När den initierades i Sverige i slutet av 1800-talet var ett av de centrala argumenten att det i den framväxande samhälleliga fattigvården fanns behov av kristna manliga chefer.<sup>52</sup> Många av de diakoner som har utbildats på Stora Sköndal har verkat i ledande positioner under det svenska välfärdssamhällets framväxt. Att män i högre grad än kvinnor inom diakonin också i modern tid söker sig till och får ledande befattningar är något som Anders Bäckström konstaterar i rapporten *För att tjäna: en studie av diakoniuppfattningar hos kyrkliga befattningshavare* (1994).

Den utifrån en teologisk referensram könsbestämda synen på diakonat och diakoni har i dag antagligen inte något större uttalat stöd. Samtidigt – i kombination med gängse könsrollsmönster i samhället som att kvinnor är betydligt överrepresenterade i människovårdande yrken – utgör den en viktig bakgrund när det handlar om att förstå det diakonala arbetets villkor. Av cirka 60 platser på diakonutbildningen har de senaste åren inte mer än en handfull studerande per år varit män. Att genus har betydelse framkommer på olika sätt i intervjuerna, framför allt med stiftsdiakonerna.

Förväntningar i församlingen kopplade till en traditionell kvinnoroll börjar redan i att de behörighetsgivande fackutbildningarna är kvinnodominerade områden. En stiftsdiakon, som också arbetar med diakonutbildningen, ser positivt på att fler kommer in i yrket från andra områden:

Nämen, jag tänker också när det gäller olika utbildningar, vilka fackutbildningar man har. Där ser man finns det flest kvinnor och därför är det bra att det är möjligt för fler inom andra områden.

Och nu var det, tror jag 40 % av dem som sökte, som inte har de här traditionella



utbildningarna, utan som har kompletterat. Jag tänker det börjar redan där.

Samtidigt är det, vittnar rekryteringsansvarig stiftsdiakon om, många som söker sig till diakonyrket därför att man har saknat omsorgsaspekterna i sitt tidigare yrke, där man har varit styrd av lagar, regler och förordningar i en annan grad. Det finns en förväntan hos många av de blivande diakonerna att på ett annat sätt än inom samhällets institutioner få verka omvårdande.

Frågan om vad diakonal omsorg innebär i ett professionellt perspektiv är brännande. En stiftsdiakon menar att frågan om professionalitet är central: ”Det räcker inte att vara snäll”. Och professionalitet behöver inte ha med könsroller i sig att göra. Hon exemplifierar med att arbeta med människor i sorg:

Och om man blir en medsörjande eller om man blir en person som kan uppmuntra och stärka. Det tror jag är jätte viktigt. Men jag vill inte, jag ser inte heller att män skulle ha mer av professionalitet.

Hon betonar utbildningens betydelse i sammanhanget och ser att det finns en ”splittring” där som är problematisk: Å ena sidan de som är professionellt inriktade, å andra sidan de som har en mer individualistisk syn.

Manliga diakoner orienterar sig ofta mot ledande positioner. En stiftsdiakon uttrycker det så:

Det är också att i vår kvinnliga struktur är det ofta mannen som tar den ledande positionen. Bara vi tittar runt lite så ser vi ju det tydligt.

Hon har medhåll:

Det här obetydliga tror jag hindrar män. När de kommer dit strukturerar de upp det på ett annat sätt. Det vet jag exempel på. ”Om inte vi får de här resurserna så gör vi inte det”. ”Okej då får ni dem”. Jag tror att det skulle vara väldigt bra om vi fick in mer av det sättet hos oss alla.

Det är också löneskillnader mellan manliga och kvinnliga diakoner. Rekryteringsansvarig berättar att hon angående detta blivit uppringd av arbetsgivarorganisationen:

Arbetsgivarorganisationen tog kontakt med mig, jag tror att det är ett år sedan. De hade tittat över löner och frågat om det var så att männen hade mer kvalificerade arbetsuppgifter eftersom det var så att de manliga diakonerna hade högre lön. Då sade jag, tror du själv eller??

En som jag uppfattar det rimliga tolkning är att diakonernas status är präglad av en traditionell kvinnoroll där underordning och omsorg i ödmjukt tjänande är en aspekt och att den har betydelse för lönesättning, styrning och ledning. Ett exempel är det tidigare nämnda kontraktssamarbetet:

Däremot blir det ju också tydligt det här med kontraktsprostar och kontraktstadiakon, hur hierarkiskt det också är. Det är väldigt svårt att få en instruktion och kontraktstadiakonerna själva tycker att det är otydligt och att man har för lite mandat. Vi får inte handha pengar, utan måste fråga kontraktspresten.

Det är min analys att traditionella könsrollsmönster påverkar diakonens organisering, styrning och

ledning på olika sätt. Diakoni som en av den kyrkliga församlingens huvuduppgifter är relativt ny i en organisation som präglats av en mansdominerad och patriarkal hierarki. Det kyrkliga ledarskapet generellt har historiskt sett varit manligt. Diakonerna, som till största delen är kvinnor, har i allmänhet en utbildningsbakgrund i en kvinnodominerad lågavlönad sektor. Omvårdnadsyrken har såväl i kyrkan som i samhället i övrigt uppfattats som ett naturligt uttryck för kvinnors av naturen givna omvårdande funktioner. Ideologin har i den kyrkliga kontexten haft en teologisk referensram och i den moderna kyrkohistorien gett diakonin en motivering såväl inom diakonisstraditionen som i diskussionen om diakonatet som kyrklig vinningstjänst. Det är en förklaring till svårigheten att uppnå en jämställd status vad gäller lön och ledande positioner.

### Församlingen och välfärden

Vilken roll ska församlingens diakoni ha i förhållande till samhällets lagstadgade välfärd? Frågan har socialpolitiska och teologiska aspekter. Den svenska välfärden har sedan slutet av 1980- talet genomgått strukturella förändringar. Välfärdstjänster har blivit konkurrensutsatta i förhållande till offentliga ansvariga instanser. Svenska kyrkan är sedan de förändrade relationerna till staten i princip en organisation bland andra i det civila samhället, om än historiskt sett med en bakgrund som offentligt rättsligt organiserad organisation. Relationsförändringarna till staten har inneburit att det i dag är möjligt för församlingar att i konkurrens med andra aktörer verka som entreprenörer inom välfärdssektorn. Inte bara förändrade villkor vad gäller välfärdens organisering ställer kyrkans roll i det svenska samhället inför nya omständigheter. Den sociala ojämlikheten har ökat konstant sedan 1980-talet. Från att ha varit mest jämlikt bland OECD:s länder ökar den ekonomiska ojämlikheten i Sverige mer än i något annat OECD land.<sup>53</sup> Den svenska folkhemsmodellen är i förändring liksom Svenska kyrkans roll i samhället. När välfärdsstaten växte fram under framför allt andra hälften av 1900-talet stod välfärdsfrågorna högt på den politiska agendan. Inställningen från Svenska kyrkans sida i stort var, i enlighet med luthersk tvåregementeslära, att det goda samhället förverkligas i det borgerliga samhället medan kyrkan ger förutsättningar för individens gudsrelation. Diakoniinstitutionerna var, som nämnts, fristående från kyrkan. Församlingar kunde ha en diakonissa eller diakon anställd, men diakoniinstitutionernas och församlingarnas uppdrag sammanföll inte organisatoriskt. Den socialpolitiska och kyrkliga utvecklingen har i dag, i jämförelse med de villkor som rådde i "folkhemmet" Sverige, förändrats i grunden. Stiftsdirektorn beskriver situationen och de utmaningar som den innebär på följande sätt:

Vi har ju våra väldigt svenska traditioner [...] det vi låtsamt kallar profetisk diakoni, att påtala att nu 'är maskorna för grova i systemet, folk trillar emellan. Och en hög tillit till att samhället och sociala institutioner och instanser gör sitt jobb [...] Vi har ett högt förtroende, att staten ställer upp och ger den grundläggande tryggheten för den individuella ekonomin. Men vi ser ett skifte [...]. från att kunna "nöja oss med" att påtala bristerna och föra fram den utsattes röst så att säga [...] bli megafonen för den enskilda utsatta individen gentemot samhället [...] och det är en viktig roll [...] Men det är lätt hänt att vi kan hamna i ett litet elfenbenstorn och vi står och pekar på att nu är det dåligt men vi vågar inte själva skita ner händerna – det är en jätte utmaning att tänka sig att man själv skulle vara en utförare av samhällsvälfärd, med risken att hamna i en caremakatastrof, så backar vi och har svårt att kliva in på de ganska tuffa villkor det handlar om. Men någonstans tror jag att vi behöver det, men då behöver vi se till att vi anställer in och hämtar hem kompetens.

Vidare menar han att det krävs eftertanke inför frågan, om, vilka verksamheter man ska ge sig in i. När det gäller direkt utförande av välfärd är det få församlingar som gett sig in i det. Det är viktigt att ha med sig in i diskussionen om kyrkan och välfärden, något som domprosten tillika vice ordförande

i domkapitlet påpekar:

Jag hoppas att vi har en sund självbild och ändå kan se oss som en institution bland många i samhället i sammanhanget. Att vi är en bland många, som har kunskap och erfarenhet i de här frågorna.

Det finns i stiftets ledning olika uppfattningar om och i vilken grad kyrkan ska ge sig in i och fungera som aktör för utförande av välfärdstjänster. Biskop Eva Brunne menar att det inte är kyrkas uppgift att utföra den av samhället genom skatter finansierade välfärden:

Det är ingen hemlighet att jag inte tycker att vi ska utföra välfärdsarbete – för det är faktiskt en annan aktörs roll.

Eva Brunne kommenterar angående att kyrkliga församlingar de facto inte i någon större utsträckning har gett sig in i välfärdsarbete:

Vi har inte den kompetensen heller. Vi diskuterade i välfärdsutredningen, vad gör vi om vi startar ett vård- och omsorgsboende och så är det Svenska kyrkans logga. Det är inte särskilt bra och vi blir avyttrade, vad gör vi då? [...] Vi har ett samhälle där vi betalar skatt för att få uppgifter utförda. Och då ska vi komplettera det. Och sedan tror jag, Ersta driver ju ett äldreboende, precis intill där jag bor och det tror jag är jätte bra, men då är det inte församlingsdiakoni, utan något annat, där man också har kompetens.

Eva Brunne menar emellertid att det beroende på lokala förhållanden kan vara aktuellt för en församling att gå in i välfärdsarbete till exempel i glesbygd där en verksamhet är direkt hotad.

Stiftsstyrelsens vice ordförande har en delvis annan syn och menar att ett sätt för kyrkan att vara delaktig i samhället är att vara aktiv inom traditionella välfärdsområden. Det kräver emellertid en genomtänkt reflektion av vad det är som kyrkan kan bidra med:

Kyrkan har en väldigt viktig roll i dagens samhälle och den måste stärkas och utnyttjas på ett bättre sätt [...]. Vår kyrka måste på samma sätt som den katolska kyrkan vara aktiv på lite andra områden. Vi kan ta äldreboenden drivna i kyrkans regi, frågan väcker inte så mycket entusiasm när man tar upp den. Vi har ju förskolor, om inte i någon jätte omfattning, det finns en del som försöker förbjuda det [...] kyrkan borde kunna visa framfötterna mycket mer än vad vi faktiskt gör och där finns naturligtvis diakonin med. Men då måste man kanske precisera vad är det en diakon, diakonin kan bidra med tydligare än det här allt i allo.

Han ser vidare möjligheter att i välfärdsarbete samverka med parter i samhället:

Det ena utesluter inte det andra. Om man tar ett äldreboende exempelvis där finns det ju olika typer av medarbetare och kyrkan behöver ju inte svara för alla kompetenser där, men några ska naturligtvis komma från kyrkan, så att man ska känna till den miljön som vi representerar. Vi behöver inte äga fastigheten, vi behöver inte svara för allting men en hel del måste vi svara för, att det ska kännas att det är någonting som vi har koppling till, det vi står för.

Stiftsstyrelsens ordförande menar också att frågan om välfärden är en politiskt känslig fråga. Den grupp han företräder, Borgerligt alternativ, har övervägt att skriva en motion i frågan till kyrkomötet,

men beslutat att inte göra det utifrån antagandet att det kan få motsatt effekt. . Man har beslutat sig för att föra frågan mer debattmässigt i andra fora än kyrkomötet:

Jag har sett en del av de utredningar som gjordes och som gjorde en del skräckslagna, att kyrkoherdar skulle tvingas bli VD [...] i själva verket behöver det inte vara så komplicerat om man ska vara ärlig, men kyrkan centralt har nog skrämt bort en och annan från den marknaden också.

Frågan om kyrkan och välfärden är en politisk fråga. Stiftsstyrelsens vice ordförande uttrycker det så:

[...] man ska inte prata partipolitik, men de som representerar socialdemokratien de är inte särskilt intresserade av det här. Det känns kanske som en konkurrent till det kommun och samhälle i övrigt står för, så där finns ett motstånd. Sedan finns det ett motstånd bland kyrkoherdar, som känner tyngd över att plötsligt behöva ägna sig åt något annat som de inte är särskilt bra på.

Stiftsdirektorn ser en möjlighet i ett större deltagande i välfärdsproduktion och pekar på att samhället socialt har förändrats i grunden. Folkhemstiden är förbi och kyrkan måste förhålla sig till de nya förutsättningarna. Det gäller inte minst att företräda och påtala utsatta människors behov. Här kan man bli mera kraftfull. Stiftsdirektorn pekar också på, som tidigare nämnts, kyrkans ansvar och möjlighet att fungera integrerande mellan olika grupper i samhället. Församlingars agerande i samband med flyktingkrisen 2015 visar att det finns kapacitet. Stiftsdirektorn tror också på ett mer aktivt engagemang i välfärdsproduktion, men poängterar att det måste ske med noggrannhet och utifrån grundad teologisk reflektion:

Det behöver grundligt tänkas in från en teologisk bas, varför vi gör det. Så att det inte heller blir att det upplevs som om vi får vara med och leka, att vi blir efterfrågade, så att man upplever att kyrkan har en relevans och så blir man flörtad med, utan att man har just en modig kritisk distans med en rejäl teologisk grundreflexion, inte minst om hur vi kan bevara vår suveränitet att ändå kunna göra detta som kyrka.

Att iscensätta ett sådant deltagande i större skala på en gång tror han inte är rimligt. Däremot måste någon börja:

Men jag skulle önska att det fanns några församlingar som vågade kliva in på det, men som sagt man ska vara väl förankrad i att det är ett sätt att utföra det grundläggande uppdraget, och att man tillsäkrar en bra kompetens. Till det kommer en faktor av att kyrkan generellt i omställningsarbete är trögrörlig, för det handlar ju om resursfördelning också.

Frågan om kyrkans roll i välfärden är en på många sätt aktuell fråga. Den har belysts i utredningar och forskning.<sup>54</sup> Trots detta är det i dag få församlingar som bedriver renodlat välfärdsarbete på uppdrag av det offentliga även om undantag finns. Ett specialfall utgör förskoleverksamhet, där kyrkan har en tradition i barn- och ungdomsarbete. En kyrkopolitisk skiljelinje går mellan dem som är positiva till ett ökat deltagande i välfärden och dem som avvisar ett sådant. I Stockholms stift är inte direkta välfärdstjänster vanligt förekommande med visst undantag för barnomsorg. Om eller när en församling går in i en utförrarroll krävs naturligtvis här grundliga överväganden.

## Resultat: Organisation, styrning och ledning

### *Organisation*

Församlingsdiakoni är avhängig Svenska kyrkans organisation och de regleringar som gäller för denna enligt Kyrkoordningen. En viktig fråga är om långsiktighet och effektivitet i det diakonala arbetet begränsas av de avgränsningar som organisationen ger? I vilken mån kan samarbete över församlings- och pastoratsgränser liksom med andra aktörer i samhället främja det diakonala arbetet och hur kan sådant samarbete organiseras? Med diakonins inorganisering i församlingen år 2000 har frågor som dessa blivit aktuella.

Diakonens vigningslöften och vigningsordningens beskrivning ger ett stort utrymme för tolkning av diakonens uppgift. Det innebär att diakonens och diakonins roll måste ges en tydlig operationalisering i befattningsbeskrivningar och församlingsinstruktion.

### *Styrning*

Styrning av diakoni sker främst på lokal nivå genom församlingens respektive pastoratets budgetarbete. Till skillnad från till exempel gudstjänst finns få regleringar. I hög grad definieras det diakonala uppdraget lokalt. I Församlingsinstruktionen redovisas synen på diakoni, dess roll och plats i församlingens arbete. Beroende på församlingsstorlek, social omvärld och teologisk inriktning har församlingarna ett stort utrymme att definiera uppgiften.

En genomgång av samtliga församlingsinstruktioner i stiftet visar att församlingarna tar sitt diakonala uppdrag på allvar och att många församlingar kontinuerligt genomför diakonala inventeringar och ställer dessa i relation till, och låter resultatet påverka, befintlig verksamhet. Samtidigt är min analys att det i många församlingar och pastorat finns utrymme för att i högre grad än vad som görs i dag arbeta med utveckling av diakonalt arbetet utifrån omvärldsanalys och diakonal inventering samt att uttrycka det diakonala arbetets styrning på ett tydligare sätt i församlingsinstruktionen. En ledande fråga i detta arbete bör vara: Vad kan och ska församlingen/pastoratet göra och varför? Denna och tidigare studier har visat att de diakonala verksamheterna har en mycket stor bredd. Församlingarnas ledningar bör i högre grad än vad som sker i dag bedriva ett vederhäftigt utvecklingsarbete vad gäller prioriteringar inom det diakonala arbetet. Ett sådant arbete måste bygga på kunskap. Med tanke på den korta tid som diakonin varit en av församlingens reguljära uppgifter och diakonatet ett led i vinningstjänsten är såväl teologiska som socialvetenskapliga utbildningsinsatser riktade inte bara till diakoniarbetare, utan kanske i första hand till ledningen i församlingarna, viktiga. En av de frågor som bör aktualiseras är vilken roll församlingens diakoni ska ha i förhållande till samhällets välfärd.

### *Ledning*

Relativt få diakoner har arbetsledande funktioner. Diakoner saknar organisatoriskt en naturlig infrastruktur för befordran till befattningar som innebär en hög grad av inflytande över verksamheten som helhet. En diakon kan inte bli kyrkoherde. Det innebär en strukturell ojämlikhet inom vinningstjänsten, som församlingens respektive pastoratets ledning bör förhålla sig till i ett strategiskt utvecklingsarbete. Att diakon i mycket hög grad är ett kvinnodominerat yrke ger en strukturellt genusrelaterad ojämlikhet.

## Referenser

- Akademikerförbundet SSR <https://akademssr.se/sites/default/files/files/soc.pdf> (2017-11-27)
- Alberius, K. (Red.). (2013). *Att färdas väl: Hur Svenska kyrkans kan navigera i välfärden*. Uppsala: Svenska kyrkan.
- Annas, J (2011). *Intelligent Virtue*, New York: Oxford University Press.
- Andrén, Å, (Red.).(1994). *Diakonaten i världens kyrkor: kyrkornas svar på BEM-dokumentets ämbetsstruktur och den fortsatta utvecklingen*. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.
- Baptism, Eucharist and Ministry*. (1982). Geneva: World Council of Churches.
- Biemer, P. (2003). *Introduction to survey quality*. New Jersey; Hoboken, John Wiley & Sons.
- Biskop, präst och diakon i Svenska kyrkan* (1990). Svenska kyrkan.
- Biskopsmötet 2015: *Ett biskopsbrev om diakoni*. Uppsala: Svenska kyrkan.
- Biskopsmötet 2014. *Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan*. Uppsala: Svenska kyrkan.
- Blennberger E, & M J Hansson (2008). *Diakoni - tolkning, historik, praktik*. Stockholm: Verbum
- Borgåöverenskommelsen*. (1993). Uppsala: Nordiska ekumeniska rådet.
- Bromander, J & C Engel, S Linde (2001). *Församlingsdiakoni. Inventering av diakonin inom Svenska kyrkan*. Uppsala: Nämnden för kyrkolivets utveckling
- Bromander, J (2011). *Svenska kyrkans medlemmar*. Stockholm: Verbum.
- Bäckström A. (Red.), Davie G. (Red), Edgardh N. (Red) & Pettersson P. (Red). (2011). *Welfare and Religion in 21<sup>st</sup> Century Europe. Volume 2. Gendered, religious and social change. Volume 2*. Farnham: Ashgate.
- Bäckström A. (Red). (2014). *Välfärdsinsatser på religiös grund: Förväntningar och problem*. Skellefteå: Artos och Norma.
- Bäckström, Anders (1996). ”Diakoni mellan kyrka och samhälle – program för diakoniforskning” i *Diakoni och diakonat i dagens Europa*. Samariterhemmets skriftserie 1996:1. Uppsala: Diakonistiftelsen Samariterhemmet
- Bäckström, A (1994). *För att tjäna. En studie av diakoniuppfattningar hos kyrkliga befattningshavare*. Svenska kyrkans utredningar 1994:1. Uppsala: Diakonistiftelsen Samariterhemmet.
- Carlström Nordkvist, U. (2013). *Ecklesiologi och arbetsmiljö. Stiften, församlingarna och det systematiska arbetsmiljöarbetet*. Kyrkforskning online 2013:1
- Christiansson, E. (2006). *Kyrklig och social reform. Motiveringar till diakoni 1845-1965*. Skellefteå: Artos & Norma.
- Codex ethicus för präster och diakoner i Stockholms stift* (2011). Stockholm: Stockholms stift.
- Christiansson, E. & Inghammar H. (2013). Diaconia: recent changes in the Church of Sweden. *Diaconia. Journal for the Study of Christian Social Practice*. 4 (2), 159-171. doi: 10.13109/diac.2013.4.2.159
- K. & Lincoln, Y. S. (red.) (2008). *Collecting and interpreting qualitative materials*. 3. uppl. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Eckerdal, P. (2009). *Arbetsformer i förändring – församlingens uppgift och förutsättningar*. Uppsala: Svenska kyrkan.
- Ekman, E. (1950). *Diakonien och folkskolan. En minnesvärd insats i svenskt folkningsarbete under förra seklet*. Stockholm: Årsböcker i svensk undervisningshistoria.
- Engel, C (2015). *Spread out to thin? En diakonal utredning i Nyköpings församling 2014 – 2015*. Arbetsrapport. Nyköpings församling

- Engel, C (2015). ”Samtalsrelationer. Några konfidenters erfarenheter av kontakten med diakoner Nyköpings församling”. Tillägg till rapporten *Spread out to thin?* Arbetsrapport för Nyköpings församling. Institutionen för diakoni, kyrkomusik och teologi. Stockholm; Ersta Sköndal Bräcke högskola.
- Engel, C & M. Nordfeldt (2014). *Pelarbackens verksamhet för hemlösa*. Stockholms stad; Socialtjänstförvaltningen.
- Engel, C (2009). *Reparativ rättvisa – en metod i arbetet med hemlösa på Bostället*. Stockholm: Ersta Sköndal Bräcke högskola.
- Engel, C (2006). *Svenska kyrkans sociala arbete. För vem och varför?* Stockholm: Ersta Sköndal Bräcke högskola
- Gadamer, H G (1960). *Sanning och metod*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos.
- Gustavsson, B (2000). *Kunskapens former*. Stockholm; Wahlström & Widstrand.
- Hansson, P. (2001). *Svenska kyrkans organisationskultur*. Stockholm: Verbum
- Hellkvist, K. & Sandberg. A. (2017). *En tid av möten. Arbetet med asylsökande och nyanlända i Svenska kyrkans församlingar 2015–2016*. Svenska kyrkan.
- Hollmer, M (2010). *Församlingsdiakoni i förändring? Svenska kyrkans sociala arbete så som det utförs av församlingsdiakonerna*. Rapport från analysenheten, ärkebiskopens och generalsekreterarens sekretariat juni 2010. Uppsala: Svenska kyrkan.
- Jokela, U (2011). *Diakoniatyön paikka ihmisten arjessa (The place of diaconia work in people's everyday life)* Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2011. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja
- Karlsson, N. & E. Fergin (2013). *Vad är kompetens?* Rapport nr 6. Forskningsinstitutet Ratio.
- Kyrkohandbok för Svenska kyrkan* Del II, 1987
- Lave, J & Wenger, E (1991). *Situated Learning: legitimate peripheral participation*, Cambridge: University of Cambridge Press.
- Linde, S. (2010). *Församlingen i granskningsambället* (Doctoral thesis). Lund: Socialhögskolan Lunds universitet.
- Linde, S. (2014). Svenska kyrkan. (2014). *Diakoni på landsbygden: ett treårigt projekt om församlingsdiakoni och frivillighet i Norrlands inland*. Härnösand: Svenska kyrkan.
- Lindgren, T. (2007). *Diakoners upplevelse av sitt arbete. En kvalitativ studie*. Anpere.net.
- Nieminen Kristofferson, T (1998) *Krisgrupper och spontant stöd: om insatser efter branden i Göteborg*. Lund: Lunds Universitet
- Lönestatistik. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation.  
<https://www.svenskakyrkan.se/arbetsgivare/lonestatistik-for-2016> (2016-11-27)
- Paulsdotter Gustafsson, G. (2017). *Ett Barmhärtighetens tecken: en studie om barmhärtighet i Huddinge-Botkyrka kontrakt*. Oslo: Masteruppsats VID.
- Rudolfsson, L. (2015). *Walk With Me —Pastoral care for victims of sexual abuse viewed through existential psychology*. Department of Psychology, University of Gothenburg, Sweden.
- Svenska kyrkan i siffror <https://www.svenskakyrkan.se/statistik> (2016-11-27)
- Vedung, E (1998) *Utvärdering i politik och förvaltning*. Stockholm: Studentlitteratur

## Fotnoter

<sup>1</sup> En församling är inte enligt Kyrkoordningen skyldig att ha en diakon anställd, däremot att bedriva diakoni (2 kap. 1 §). Diakoni som verksamhet ges i Kyrkoordningen ett stort tolkningsutrymme, vilket innebär låg grad av styrning. Diakonater regleras i Kyrkoordningen (32 kap. 1-18 §). Hur den lokala församlingens diakoni bedrivs och genomförs ska vara dokumenterat i den av domkapitlet godkända Församlingsinstruktionen. Församlingsinstruktionen är ett strategiskt styrdokument som beskriver församlingens/pastoratets långsiktiga arbete och som ska ligga till grund för domkapitlets tillsyn. Kyrkoordningen anger vad församlingsinstruktionen ska innehålla men ger inga detaljerade anvisningar om utformningen av en församlingsinstruktion (57 kap. 5-7 §). Församlingsinstruktionsarbetet sker på direkt uppdrag av domkapitlet.

<sup>2</sup> I enlighet med uppfattningen har kyrkan historiskt varit huvudman för folkskola, barnavård, folkbokföring mm. I dessa funktioner har man ingått i det världsliga regementet. Uppgifterna i sig har inte legitimerats som konstituerande för kyrkan i andlig mening.

<sup>3</sup> Christiansson 2006

<sup>4</sup> Ekman 1950

<sup>5</sup> Hjortskull 1981

<sup>6</sup> Kyrkohandbok för Svenska kyrkan Del II, 1987

<sup>7</sup> Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation 2016

<sup>8</sup> <https://www.svenskakyrkan.se/statistik>

<sup>9</sup> Christiansson & Inghammar 2013

<sup>10</sup> Engel 2006

<sup>11</sup> Hollmer 2010

<sup>12</sup> Linde, 2010, Hollmer, 2010

<sup>13</sup> Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation 2016

<sup>14</sup> <https://akademssr.se/sites/default/files/files/soc.pdf>

<sup>15</sup> Engel 2006

<sup>16</sup> Bromander 2011

<sup>17</sup> I arbetsrapporten ”Mind the Gap-S” redovisas samtalen som förts i de olika fokusgrupperna i ett appendix.

<sup>18</sup> Se Nieminen Kristofferson, T (1998); Jokula (Siirto), U (2011)

<sup>19</sup> SOU 2008:18, Oscarsson 2009

<sup>20</sup> Även brukarstudier av självvårdssamtal är sällsynta, men se Rudolfsson, L. (2015)

<sup>21</sup> <https://www.svenskakyrkan.se/fa-hjalp>

<sup>22</sup> Flertalet av dessa församlingar ingick i delstudien Mind the Gap-S, och det är diakoner från en del av dessa församlingar som gjort urvalet av konfidenter för den föreliggande delstudien.

<sup>23</sup> Diakonernas benämning på personer de möter i samtal är konfidenter. Detta stämmer väl överens med SAO:s definition av konfidenten som ”en person som vänder sig till präst eller psykoterapeut för samtal.”

<sup>24</sup> Engel, C (2015)

<sup>25</sup> För en något utförligare presentation av urval och metod, se arbetsrapporten.

<sup>26</sup> Biskopsbrev om diakoni (2015:70).

<sup>27</sup> Hammare, U. (2004)

<sup>28</sup> Karlsson, N & E. Fergin (2013).

<sup>29</sup> Ibid:42

<sup>30</sup> Ett biskopsbrev 2015:17

<sup>31</sup> Ibid. 2011:13-14

<sup>32</sup> Fanuelson, O. (2014:87)

<sup>33</sup> Citat kyrkoherde fokusgrupp

<sup>34</sup> Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan Biskopsbrev 2014:36

<sup>35</sup> Kallad till präst och diakon. Biskopsbrev 2014:43-45



<sup>36</sup> Se exempelvis Svenska kyrkans hemsida under ”Hjälp och stöd”.

<sup>37</sup> Hansson, P. (2001)

<sup>38</sup> Intervjuerna genomfördes med biskop Eva Brunne, stiftsdiakon Lena Burman Holmgren, stiftsdiakon Elisabeth Ellqvist, stiftsdiakon Bodil Ivarsson, stiftsdirektor Fredrik Lidé, stift styrelsens vice ordförande Jan Olov Sundström samt vice ordförande i domkapitlet och domprost Hans Ulfvebrand.

<sup>39</sup> Mellan organisation, styrning och ledning råder inte vattentäta skott. Organisation ger förutsättning för styrning vilket påverkar verksamhetens lokala ledning. Begreppen fungerar här som analytiska verktyg. *Organisation* avser dels den organisation för diakoni och diakonat som fastställs i Kyrkoordningen men också diakonins lokala organisering. Med *styrning* avses strategiskt och riktningsgivande arbete, resursfördelning och prioriteringar. Församlingar och pastorat, stift och Svenska kyrkan centralt utövar på olika sätt styrning. *Ledning* avser i första hand verkställande arbetsledning på församlings- och pastoratsnivå.

<sup>40</sup> Personer med ledande befattningar i Stockholms stift som har intervjuats är biskop Eva Brunne, stiftsdiakon Lena Burman Holmgren, stiftsdiakon Elisabeth Ellqvist, stiftsdiakon Bodil Ivarsson, stiftsdirektor Fredrik Lidé, stiftstyrelsens vice ordförande Jan Olov Sundström samt vice ordförande i domkapitlet och domprost Hans Ulfvebrand. Intervjuerna är genomförda av Charlotte Engel och undertecknad den första veckan i juni 2017. Frågorna har utarbetats gemensamt av Charlotte Engel och undertecknad och bygger på resultaten i delstudierna. Intervjuerna har genomförts som semistrukturerade samtal. De är inspelade på band och det transkriberade materialet finns hos författarna. Hänvisningar till informanterna sker i texten med befattning och inte med namn med undantag av biskop Eva Brunne.

<sup>41</sup> Ett exempel är hur en församling ska förhålla sig, när en kommunal hemtjänst man har samarbete med omvandlas till ett privat bolag. Ska man då fortsätta samverkan och därmed bidra till konkurrensfördelar för det nya bolaget? Se vidare s. 3.

<sup>42</sup> Blennberger & Hansson 2008

<sup>43</sup> Linde i Sohlberg 2014

<sup>44</sup> Holmer 2010

<sup>45</sup> Svenska kyrkan 2017

<sup>46</sup> Christiansson & Inghammar 2013, Linde 2014, Paulsdotter Gustafsson 2017

<sup>47</sup> Linde 2010, Hollmer 2010

<sup>48</sup> Projektet pågår 2016–2018 i samverkan mellan Svenska kyrkans nationella nivå och Göteborgs, Luleå och Västerås stift. Projektet syftar till att ta fram en vägledning för diakoni samt en vägledning för välfärdsfrågor. Det ska också bidra till en dialog om samverkan om välfärdsfrågor mellan nationell nivå, stift och närstående organisationer.

<sup>49</sup> Bäckström et al., 2011

<sup>50</sup> Christiansson 2006

<sup>51</sup> Levenskog 2009

<sup>52</sup> Christiansson 2006

<sup>53</sup>

<sup>54</sup> Eckerdal 2009, Alberius 2011, Bäckström mfl 2014