

Magasin DIAKONI

PROJEKT FOKUS DIAKONI 2018–2020

Metod, strategi och uppdrag

– diakonerna i centrum

Diakonins
spelplan

Kokbok för
diakoni

Redskap för
en kyrkoherde

Biskop Johan:

*"Bry sig - för att
vi måste"*

Magasin DIAKONI

Erfarenheter och summeringar för fortsatt arbete
Projektet Fokus diakoni 2018–2020

MAGASIN DIAKONI
Strängnäs stift 2021

REDAKTÖR: Birgitta Lounela
GRAFISK FORM: Pia Andersson

FOTON: Magnus Aronson sid 19, 62, 75, Tobias Fisher sid 6, Elin Henningsson sid 21, 70, 81
Ikon sid 1, 36, 38, 65, 73 samt foton som projektgruppen tagit.

TRYCKERI: Österbergs Tryckeri

INNEHÅLL

Biskop Johan Dalman.....6

DELPROJEKT KYRKOHERDE.....9

Att leda och organisera.....10

Hjälp och verktyg.....20

Diakonikonsekvensanalys.....21

Processen.....22

DELPROJEKT DIAKON.....25

Metod, strategi, uppdrag.....26

Diakonen med ledartröjan.....36

Fyra diakoner om diakoni.....39

Ledningsfunktioner.....40

Gemenskap och problemlösning..44

Processen.....47

**DELPROJEKT DIAKONI I BARN-
VERKSAMHET.....49**

Förhållningssätt.....50

Pedagogik och diakoni.....52

Kyrkoherdar om delprojektet.....57

Kokbok för diakoni.....58

Barnledare och diakoni.....60

Processen.....61

Diakoni på dopets grund.....62

Diakonins spelplan.....66

Diakoni i backspegeln.....72

Förtroendevalda.....76

Summering: Gemensam styrka....78

Summering: Fortsätt fokusera.....81

Om projektgruppen.....82

Välkommen

Diakoni är hela församlingens uppdrag, till liv och växt både för församlingen och dess omvärld.
I din hand håller du dokumenterade erfarenheter, reflektioner och summeringar från projektet *Fokus diakoni* i Strängnäs stift 2018–2020. Syftet med texterna är samma som projektets målsättning: att tydliggöra möjligheter och svårigheter med att utöva församlingsdiakoni.

Projektet har arbetat i tre spår och du kan följa dem i detta magasin:
I del 1 finns material om kyrkoherdens roll och ansvar som ledare för församlingens diakoni, diakoni både som en särskild del och en integrerad del i församlingens grundläggande uppdrag.
I del 2 finns material från delprojektet *Fokusgrupper för diakoner*, en möjlighet att dela yrkeserfarenhet och ett arbete med att dokumentera mer om diakoners vardag och uppdrag.
I del 3 finns material från delprojektet som utforskat vad ett diakonalt förhållningssätt kan innebära i församlingens barnverksamhet.

Under ett projekt skapas arbetsformer och ideer, saker rör på sig. I magasinets avslutande del finns material som tillkommit under projektets gång samt korta summeringar. Texterna kan läsas var för sig och i valfri ordning.

Ju mer vi kan lära av varandra desto bättre förutsättningar har vi att utöva klok och teologiskt trovärdig diakoni.
Ett stort tack till projektgruppen och alla deltagare i projektets aktiviteter. Ni har givit av er tid och kunskap, av era frågor och idéer.



Bry sig – för att vi måste

BISKOP JOHAN DALMAN

Edith i Castlemilk slog till direkt när en grabb, William, uppvaktade henne. De gifte sig och hon blev snart med barn. Strax därefter bröt första världskriget ut. William blev soldat och ... några dagar senare var han död. Edith stod ensam med ett barn på väg, utan man och jobb. Hon fick sedan arbete som kökspiga hos en välbeställd familj. Genom att dagligen kliva upp tre timmar tidigare för att arbeta extra i den lokala mjölkbutiken fick Edith ihop lite pengar till grannfrun som tog hand om sonen om dagarna. Ett år senare dog Ediths lillasyster i kolera och hon fick även ta hand om hennes son.

På söndagarna hjälpte Edith till i kyrkan. Hon kokade te och samlade in pengar och kläder åt dem som hade det tuffare än hon själv. Det var kristider och många svalt.

Så hankade hon sig fram, de båda pojkarna växte upp och lämnade hemmet vilket gav Edith mer tid

över för kyrkan och hjälparbetet. När så den lokale pastorn John Miller uttryckte sin stora beundran inför allt det Edith under sitt fattiga, strävsamma liv oegennyttigt gjort med andras bästa för ögonen, tittade hon bara förvånat på honom och svarade:

- Jag? Inte har väl jag gjort något särskilt. Jag har bara gjort vad jag ... måste.

I only did what I had to do.

Bara vad jag måste.

I mina ögon är det vad diakoni djupast sett handlar om. Att helt enkelt göra det man måste: som medmänniska, som kristen, som församling, som kyrka. Empati och välvilja, medmänsklig omtanke och personligt engagemang – visst spelar det en stor och viktig roll – men när det väl är sagt går det inte att komma ifrån att den allra viktigaste

drivkraften är och förblir kravet på att göra det Jesus gör, det han bara måste: bry sig.

I Markusevangeliet 1:41 helar han en spetälsk man fylld av vrede och när han möter de båda blinda männen i Jeriko fylls han av medlidande (Matt 20:34). Uppfylld av samma starka känsla möter han änkan i Nain som förlorat sin son (Luk 7:11-17) och när han, mitt i förkunnelsen och inför en stor åhörarskara, plötsligt får syn på en krokryggig stackars kvinna längst ner i synagogan avbryter han genast vad han håller på med och kallar henne till sig (Luk 13:10-17).

Allt gör han för att det är vad han just i det ögonblicken bara måste göra. Också i detta

är han vår förebild.

Men ”måttet” utmanar.

När Jesus hjälper en medmänniska kommer han inte med plåster och liniment. Han uppmanar till förändring. Fler än en gång säger han med allvar i rösten åt den hjälpsökande att ändra sitt liv. Till kvinnan vid Sykars brunn (*är du verkligen beredd att ändra ditt liv?*), till den rike ynglingen (*är du verkligen beredd att avstå all materiell trygghet?*) och till den blinde mannen (*är du*



verkligen beredd att gå miste om dina tiggaringkomster)? Visst inbegriper ett diakonalt förhållningssätt också ett betydande mått av tröst och uppmuntran, men varje diakon vet betydelsen av att utmana till förändring. Det kräver mod. Ett empatiskt, välavvägt och rakryggat mod.

Det som kanske förvånar mig mest när vi talar om pastorala insatser i allmänhet

och diakoni i synnerhet är hur sårbara vi framstår. Det är som om vi glömt bort vem det är som djupast sett åstadkommer det vi gör. Utan en långsiktig pastoral strategi och målmedveten taktik riskerar mycket av det vi är kallade att göra att förbli ogjort. Vi behöver öva oss i att prioritera, identifiera och styra mot tydliga mål på kort och lång sikt. Vi behöver öva oss i att vara klartänkta när det gäller egna och andras uppdragsbeskrivningar och tydliggöra var i processen vi just nu befinner oss - i början, mitten eller slutet. Vi behöver kort sagt vara professionella för att på så sätt ge struktur åt ”måttet”. Men det räcker inte. Inte på långa vägar.

Så länge vi utför vårt uppdrag i illusionen om att det är vi som ska fixa det lever vi farligt. I vår hemmablindhet glömmar vi då bort vem som är subjekt i satsen. Eller med Bibelns ord: ”Vi är odugliga tjänare, vi har bara gjort vad vi är skyldiga att göra” (Luk 17:10). Skärpan i formuleringen må höra Jesu specifika liknelse till, men innehållet klingar lika sant idag som någonsin förut: den som handlar i och genom oss är Herren Jesus. Han och bara han är den som åstadkommer förändring. Ett diakonalt förhållningssätt präglas därför av absolut och fullkomlig förtröstan och öppenhet.

1 Jackelén, A., Otålig i hoppet., Stockholm 2020, s 97

2 A.a. s 110

Eller med ärkebiskop Antjes ord ”Enligt det kristna evangeliet är allting en gåva innan det blir en uppgift¹”. Tydligare i konturerna, tryggare i kallelsen och mer klarsynta i uppdraget blir vi därför i kraft av ett regelbundet böne- och gudstjänstliv.

Utan den dagliga förbönen för världen, kyrkan, vår nästa och oss själva missar vi garanterat målet.

Bönen är varje kristens uppdrag och

kallelse, men för den som vigts till diakon eller präst är det regelbundna personliga och gemensamma bönelivet ett absolut måste. Kyrkans löfte är att alla människor kan vila i övertygelsen om att någon alltid ber för dem, för församlingen, lokalsamhället, för allt som påverkar allas våra liv. Detta förbönens särskilda uppdrag åvilar först och främst diakonen och prästen, inte som ett fromt tillval, utan som ett icke förhandlingsbart måste i Kristi efterföljelse. Bönens lampa ska aldrig slockna. Det lovade vi den dag vi vigdes till tjänst.

I samband med samhällskriser och tragiska händelser söker sig många till kyrkan för att uttrycka sitt deltagande, finna tröst och hopp. Genom att erbjuda konkreta ritualiserade möjligheter för människor att kanalisera sina känslor och upplevelser blir diakonen och prästen här synliga sorgebärare och en samlande röst för de drabbade. Rollen kostar på. Ämbetsbärare är inga superhjältar.

Nej, det är snarare i kraft av sin egen sårbarhet hen kan fungera både som föredöme och resurs och vara ett nära och närvarande vittne om ett förtröstansfullt och välgrundat hopp, ett hopp fjärran från naiv och ytlig optimism. Det hoppet talar ärkebiskop Antje om som ”löftesspaning²”. Ensam klarar

hen det inte, till det räcker inte den egna styrkan. Här krävs hjälp från vänner och kollegor och, inte minst, med Galaterbrevets ord ”men jag lever, fast inte längre jag själv, det är Kristus som lever i mig” (Gal 2:20).

Frågan för varje kyrkligt aktiv, vare sig det handlar om att vara anställd, förtroendevald eller på annat sätt engagerad, sammanfattas i Ediths måste. Hur undanröjer vi hinder och underlättar arbetet så att vi, både som enskilda och tillsammans som församling, på Jesu uppdrag ger mat åt hungriga, dryck åt törstiga, kläder åt nakna, skydd åt hemlösa? Hur ordnar vi så att vi besöker sjuka och fängslade och begraver de döda? (Matt 25:34-40). Hur växer vi gemensamt i erfarenhet kring detta? Hur blir vi klokare och hur kan vi som lag få uppleva att vi springer på rätt bollar?

Den diakonala kallelsen får inte sällan sitt mest konkreta uttryck utanför kyrkans väggar. Vår primära uppgift är alltid att bereda väg för Gudsriket. Ingen ska behöva ta miste på vår verklighetsbild, men alla goda initiativ behöver inte korsmärkas, som en av de som bidragit i samtalen om diakoni i stiftet så klokt formulerat det. Överallt deltar, stödjer och uppmuntrar diakoner och präster sådant som bygger det goda samhället i kontinuitet med vår kyrkas månghundraåriga tradition: att rätt och slätt bry oss, vare sig det sker i eller utanför vårt eget sammanhang. Vi måste leva och verka framåt, inte bakåtlutat, både i och utanför kyrkans domäner. I kraft av vad vi rent konkret gör vinner det vi predikar och säger i trovärdighet. Eller som någon sa: Predika hela tiden – använd ord om du måste.

Utgångspunkten för vårt engagemang är nåden. Det vi själva i överflödigt mått fått av nåd, alldeles

gratis, ska vi ge vidare av nåd. Ramverket kring detta synsätt talar vi med Herrens ord om som Gudsriket, det rike vars furste inte kom till oss på en stridshäst utan på knä i det att han tvättade lärjungarnas, och därmed också våra, fötter (Joh 13:3-5).

Talar vi om ett Gudsrike så talar vi också om en global vision. Om hur det rike som vi, med våra anspråkslösa och bristfälliga ord och gärningar bereder mark för, omfattar alla människor. Det vi gör för individen gör vi samtidigt för världens skull och det vi gör för världen gör vi samtidigt för individens skull.

Den andliga strid som pågår i världens och människors hjärtan handlar ytterst om vilken anda som ska styra, eller med ärkebiskop Stephen Cottrells ord:

”Medan världen försöker göra vuxna av barn – försöker Gudsriket göra barn av vuxna. Barn som förtröstar på Gud och den glädje och kärlek detta rike står för.”³

Svenska kyrkan måste mycket. Kraven på församlingarna ökar ständigt. Samtidigt kan vi ju inte annat än glädjas över myntets andra sida: att många uppenbarligen tror oss om mycket.

Jesu väg från Jordan till Golgata börjar i detta. Hans fyrtio dagars fasta i öknen – tiden av stillhet och meditation – får ett dramatiskt slut i berättelsen om hur Djävulen utmanar honom att byta färdriktning. Men nej, det vill han inte – det kan han inte. Han måste gå den svåra vägen upp till Jerusalem. Måste, inte av tvång eller egen vinning, utan av kärlek till Fadern och skapelsen, till dig och mig.

Så är det också i ljust av den övertygelsen som jag lyssnar till hans uppmaning om att bry mig – att göra det jag bara måste. Av tacksamhet.

Biskop Johan

DELPROJEKT KYRKOHERDE



Kyrkoherdens ansvar att leda diakoni

”Ansvaret för såväl bredd som förutsättningar för specifika insatser måste tas av församlingens kyrkoherde.”

*”Att hela tiden föra de här samtalen.
Vi måste prata om varför gör vi det här!”*

”Prioriteringsordning som en ledstång att hålla sig i.”

³ Cottrell, S, Croft, S., How to Live, A Guide for the Christian Journey, London 2011, s 75

Att leda och organisera

Hur beskriver kyrkoherdar sin roll i att leda församlingens diakonala arbete? I denna artikel lyfts olika perspektiv på det ansvar en kyrkoherde har för församlingen i allmänhet och för församlingens diakoni i synnerhet. Artikeln är baserad på intervjuer med kyrkoherdar i Strängnäs stift.

STIG LINDE, DIAKON OCH UNIVERSITETSLEKTOR

Hur leder en kyrkoherde diakoni? Vad är erfarenheterna av det? Inom projektet Fokus diakonis delprojekt om kyrkoherdens ledarskap intervjuades nio kyrkoherdar från olika håll i stiftet kring dessa frågor. Två är kyrkoherdar i flerförsamlingspastorat. Sex är kyrkoherdar i församlingar som inte ingår i pastorat. Dessa sex församlingar är av varierande storlek där fyra har diakoner och andra medarbetare för församlingens diakonala uppdrag, medan två mindre församlingar inte har särskilda medarbetare för diakonalt arbete. En informant har kyrkoherdeerfarenhet från tre olika församlingar av olika storlek. Av de nio intervjuade är fyra kvinnor och fem är män. Fem av intervjuerna gjordes under projektets första år 2018, för att få ett basmaterial att arbeta vidare utifrån. Övriga intervjuer genomfördes under 2019. Projekt Fokus diakoni hade en referensgrupp av församlings- och kyrkoherdar i stiftet. Samtalen i den referensgruppen ligger också till grund för artikeln.¹

Bakgrund: Kyrkoherdens mandat

Kyrkoherden är chef i församlingar och pastorat, med särskilt ansvar för tillsyn. Så kan Kyrkoordningens instruktion (KO) kortfattat beskrivas. Sedan beslutet i 2009 års kyrkomöte leder kyrkoherden all verksamhet i församlingar och pastorat och inte en-

bart, som det var formulerat innan, arbetet med den grundläggande uppgiften (KO kap 2 §9). Detta är självklart basen för kyrkoherdens ansvar även för diakoni som del i det grundläggande uppdraget för församlingen.

Kyrkoherden har gemensamt med kyrkorådet ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd. Dessutom har kyrkoherden ansvar för tillsyn över all verksamhet, utifrån Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära (KO kap 5 §2). Kyrkoherden är lokalt anställd, men tillsynsansvaret åvilar kyrkoherden som en del i Svenska kyrkans episkopala struktur, i relation till biskop och domkapitel.

Kyrkoherdens funktion beskrivs i kyrkohandbokens mottagningsritual som att (förutom att som varje präst förkunna Guds ord, förvalta sakramenten och leda församlingen i bön och tillbedjan) vara församlingens andlige ledare och tillsammans med de förtroendevalda tillse att allt sker med god ordning och efter Guds vilja.

Kyrkoherden skall planera och samråda, uppmuntra och inspirera medarbetarna, fördela uppgifterna i församlingen och verka för församlingens tillväxt i tro på Herren. (Kyrkohandboken Del II, s. 76).

Ett biskopsbrev om diakoni från 2015 påminner om att det i kyrkoherdens ansvar att leda församlingens

verksamhet också ingår att leda specifika diakonala insatser.² Övergripande strategier för detta ska formuleras i församlingsinstruktionens pastoralprogram. Dessa strategier ska sedan bli verkstad i det dagliga arbetet. Hur går då detta till?

Bakgrund: Begrepp för att begripa

För att begripa det som intervjumaterialet erbjuder behöver vi hitta relevanta begrepp. Dessa redskap behövs för att beskriva det som ska studeras och ger struktur åt texten nedan.

Inom kyrkovetenskapliga studier har bland andra begreppen ”strategi” och ”taktik” använts.³ Med strategi avses hur maktrelationer hanteras, något som blir möjligt när ett subjekt kan uppfattas som en avskild enhet som har avsikter och tillgång till resurser.⁴ Vad denna aktör vill, med hjälp av sina resurser kan då beskrivas som strategi.

Ett exempel på strategiskt förhållningssätt kan kyrkans arbete med medlemsvård vara.⁵ Att behålla sina medlemmar är strategiskt viktigt för en medlemsorganisation. Ett annat exempel på strategi är rekrytering av medarbetare. Att det alls finns en kyrkoherde med definierad utbildning och bekräftad kallelse (vigning) och inskolning för just detta uppdrag kan därför ses som ett uttryck för strategi. Detta markeras av att biskopen närvarar och agerar när en ny kyrkoherde mottas i en församling.

Med taktik menar vi här när en organisations medarbetare agerar utifrån de förutsättningar som är för handen. Bildligt talat: att planera och bygga en tåglinje är strategi, att köra ett tåg är taktik.⁶ Hellre än taktik använder vi i fortsättningen orden ”operativt arbete” och ”metod” för själva arbetet med att förverkliga strategin⁷.

² Ett biskopsbrev om diakoni 2015, s.44

³ Idestrom, Jonas (2009) Lokal kyrklig identitet – en studie av implicit ecklesiologi med exemplet Svenska kyrkan i Flemingsberg. Skellefteå: Artos.

⁴ De Certeau, Michel (1984) The practice of everyday life. Berkeley: University of California Press.

⁵ Idestrom 2009, s. 254

⁶ Schmidt, Marcus (2018) Gotta go fast: measured rationalities and rational measurements in the context of speedrunning. Masteruppsats I sociologi, Örebro universitet.

⁷ Detta är teoretiska distinktioner. I vardagslivet kan strategi och operativt arbete vara sömlöst integrerade. Å andra sidan kan vi också se motsatsen, med beslut löst kopplade till handling, och vice versa. Organisationer är inte alltid rationella.

När vi nu ska undersöka hur det diakonala arbetet i församlingen kan understödjas och utvecklas är vi intresserade av hur kyrkoherden beskriver sitt uppdrag och sin funktion. Vi gör det genom att låta begreppen strategi och operativt arbete/metod hjälpa oss att begripa hur det diakonala arbetet i församlingen utformas, såsom det beskrivs i intervjuerna med kyrkoherdarna.

Att tänka strategi för att leda församlingens diakonala arbete

Strategi beskrev vi ovan som ett begrepp för att få syn på ansvar och makt när det gäller att lägga ut rås, eller organisera församlingsarbete. Vad säger de intervjuade kyrkoherdarna om detta? Vi har samlat deras resonemang under tre teman:

- Att tolka kyrkans uppdrag och begränsa målbilden
- Att möjliggöra och legitimera
- Att söka balans i helheten

Att tolka kyrkans uppdrag och begränsa målbilden

Ett vanligt sätt att påverka organisationer är att arbeta med formulerade mål. För Svenska kyrkans del har detta varit ett märkbart arbete från början av 1990-talet. I inledningen av Kyrkoordningens andra avdelning formuleras syftet för församlingens grundläggande uppgift: Syftet är att människor ska komma till tro på Kristus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas. Hur ska då detta förverkligas? Här kan det behövas en strategi. Diakoni kan, i sig, ses som en strategi. Diakoni är aldrig svårt att få stöd för i kyrkorådet, berättar en kyr-

¹ Intervjuerna har spelats in, skrivits ut och studerats genom en kvalitativ innehållsanalys med stöd av verktyget NVivo.

koherde.

...så fort man säger att ”vi ska göra något flyktingprojekt” så tycker alla ”Ja, det ska vi göra!” eller så... och särskilt om man kan söka externa pengar. Då gör vi det gärna. Och det är ju många i kyrkorådet som ju tycker att det är ett slags existensberättigande för kyrkan – det är det diakonala. Så det är inga, inga problem.

Eftersom mål i politiskt styrda organisationer ofta består av kompromisser mellan olika intressen blir målen ofta diffusa eller vidlyftiga. Det kan också finnas många viljor. I vissa organisationer talar man till och med om ”målträngsel”. Från ett av pastoraten berättar den intervjuade kyrkoherden att man gått ner från sexton till fyra prioriterade områden: Dop, Samhällsaktör, Ideella och Hållbarhet. Dessa fyra ska relateras till de begrepp som beskriver församlingens uppgift (Gudstjänst, Diakoni, Undervisning och Mission).

En kyrkoherde i Svenska kyrkan är också ansvarig för begravningsväsendet. En intervjuad herde berättar om försöken att utveckla den verksamheten diakonalt i sin fråga till kyrkogårdsförvaltningens ledning: ”Hur kan ni diakonalt förhålla er?” *...ni har ju ett medmänskligt perspektiv och hur kan ni utveckla det? Det kallar vi hos oss diakoni. Hur tänker ni att man ska arbeta med det?*

I en församling beskriver kyrkoherden fokusområdet som är målsatta, exempelvis att det vid huvudgudstjänst ska delta sextio personer. Antal fokusområden är fyra; ”Jag har valt att inte ha mer än så, för det kommer vi alla ihåg”.

I intervjuerna berättar kyrkoherdarna om hur de strävar inte bara efter att arbeta med mål, utan också att hålla samman och till och med avgränsa verksamhetsfälten. ”... att inte gå på alla bollar. Utan att försöka se; vad är det som är verkningsfullt, vad är det som gör nytta?”

För församlingens diakonala insatser gäller det ofta att vara medveten om andra aktörers ansvar. En

kyrkoherde beskriver sin uppgift:

... att peka på att [ett visst behov] faktiskt är ett kommunalt uppdrag i väldigt stor utsträckning, och inte primärt vår uppgift. Vi vill gärna vara med och stödja det här, men kommunen behöver gå in i det här.

Ett exempel på det ges i en församlings policy för ekonomiskt stöd, som förankrats i kyrkorådet. Här är en utgångspunkt kommunens yttersta ansvar enligt Socialtjänstlagen och dess skrivning att människor ska tillförsäkras en skälig levnadsnivå. Församlingen beskriver sin roll som komplement, som länk till kommunala instanser och som kritisk röst och kravställare, att påtala när lagstiftningen inte fungerar i praktiken.⁸

Genom att tolka församlingens uppdrag och begränsa målbilden ser vi kyrkoherdens roll att tydliggöra inriktning och ramar för församlingens diakonala arbete.

Att möjliggöra och legitimera

Svenska kyrkans roll i samhället förändrades under 1800-talet och kom som kyrklig kommun under början av 1900-talet att parallellställas med den borgerliga kommunen. Det har gjort att församlingar fortfarande till del präglas av vad som ibland kallats ”det kyrkokommunala arvet”.⁹ En kyrkoherde kan sägas vara både förvaltningschef och chefsteolog.

Min övergripande roll, menar en kyrkoherde i en större församling, är att tänka ett steg före, både budgetmässigt och i att slå fast policies. Det kan också gälla befattningsbeskrivningar, eller snarare inriktningen för rekryteringar. ”Så att det blir på ett övergripande plan. Och sedan är det naturligtvis att få kyrkorådet in på banan.”

En annan kyrkoherde beskriver detta som att ”jobba teologiskt - diakonalt med kyrkorådet så att de ser att vissa saker måste få kosta och vi kan spara på andra saker”. Hen beskriver sig som en möjliggörare, ”det är ju min bild av mig själv som

kyrkoherde” och här nämner kyrkoherden särskilt relationen till de förtroendevalda. I en annan del av stiftet tar en kyrkoherde arbetet med flyktingar som exempel när hen beskriver sin roll. Sådana frågor har i debatten visat sig vara kontroversiella. Svenska kyrkan har med flera andra samfund och organisationer inom det civila samhället drivit opinion för en generös asylpolitik.¹⁰ I detta fall hade församlingen tillgång till lägenheter. ”Jag tyckte nog att min roll var att möjliggöra att dom som vi behövde hjälpa fick tak över huvudet.” Kyrkoherden förde in frågan i kyrkorådet;

...jag visste att de satt i kyrkorådet som hade kontakter med myndigheter som skulle föra ut de här som var utvisningshotade. Men vi gömmer ingen, så jag – vi ger tak över huvudet bara. Och det funkade, det var aldrig någon som blev hämtad.

Citatet visar hur kyrkoherden förklarar och anger motiv och skäl för beslut. I en församling processas visioner och värderingar genom formella förvaltningsmässiga strukturer där de förankras och tar form i verksamhetsmål och arbetsbeskrivningar, men också som muntliga föredragningar där kyrkoherdens motivering av en viss handling – som i vissa sammanhang kan betraktas som kontroversiell – legitimerar de diakonala insatserna. I dessa processer syns kyrkoherden besitta en nyckelroll, i vissa fall att ta beslut själv, i andra fall att föra ärenden till beslut. Detta görs på grundval av den position och det mandat kyrkoordinationen anger, men även med stöd av den teologiska och administrativa kompetens som erövrats genom tjänstgöring, fortbildning och reflektion.

Att söka balans i helheten

En kyrkoherde leder enligt Kyrkoordinationen all verksamhet i församlingar och pastorat. ”I min roll som kyrkoherde försöker jag hela tiden titta på totalen.” En aspekt av detta gäller hur resurserna ska fördelas; för konfirmandverksamheten, musiken, det diakonala arbetet och allt annat.

Och man kan också ställa saker emot varandra. Och det kan också ibland vara lite nyttigt. Det här att vi måste göra vägval.

I en annan församling resonerar kyrkoherden om ungas situation och att församlingen skulle vilja göra mer, och också på ett annat sätt. ”... och då är frågan; hur får vi till det? Och vad är det i så fall man väljer bort?”

Här står kyrkoherden inför en balansakt. En församlingsledning kan stå inför krav från ibland starka yrkesgrupper, såsom en kyrkoherde uttryckte det: ”en diakon vill ha något slags tolkningsföreträdare”, och fortsätter: ”det kan också vara att man upplever att församlingen snedprioriterar”. En annan intervjuad pekar på att kyrkoherden har en yrkesidentitet att vara präst, och att det kan göra att kyrkoherden i någon mån ”släpper diakonin”.

Och då tror jag fokus ibland kan bli mer åt det hållet; det är viktigt att vi får upp konfirmandsiffrorna, det är viktigt att vi får upp dopen, att vi får upp begravningsarna, att vi får gudstjänst... och se’n diakonin – jamen, det löser ni [diakoner].

Där, säger den intervjuade kyrkoherden, ”där blir mitt uppdrag att verkligen se, se en helhet”.

I flera intervjuer presenteras ett problem som kyrkoherden behöver hantera. Detta problem visar sig ha flera men likartade namn, som ”egna firmor”, eller ”kioskverksamhet”.

Som medarbetare kanske man har specialintressen, sin egen lilla kioskverksamhet som faktiskt man som kyrkoherde behöver se. Är det församlingens kyrkokör eller ”min” kyrkokör? Det behöver inte vara dåligt, men det ska genomlysas.

Ett positivt sätt att säga det är entreprenörsanda, menar en kyrkoherde. Den behövs för annars blir det inte mycket gjort. En annan benämning på fenomenet är ”alla äger firman”. Det kan gälla både anställda och frivilliga medarbetare. En kyrkoherde exemplifierar: ”Är man sex diakoner och alla gör olika, då funkade det inte”. Det kan till exempel

⁸ Policy för ekonomiskt stöd i Oxelösunds församling, gällande fr.o.m. 2018-11-01. Från församlingens hjälpkassa kan insamlade medel utbetalas till lov- eller fritidsaktiviteter, rekreation eller ”julfirande på ett värdigt sätt”. Ansökan kan göras två gånger per år, maj och november.

⁹ Med detta avses en tradition från tiden som kommunalkyrka och ett myndighetsarv. Thidevall, Sven (2005) Folkkyrkans tid. Församlingsinstruktionerna berättar. s. 104) Stockholms stift, Sensus och Ordbruket AB.

¹⁰ Nylén, Ulrika, Sofia Sörner, Sofia Sjöberg & Carolina Grelson (2018). Att bilda opinion i flyktingpolitikens ”andrum”. Svensk kyrkotidning. 114(3), sidorna 73-77.

handla om ekonomiskt stöd eller hur grupper formas. Kyrkoherdens uppgift beskrivs här vara ” att binda samman”, genom delaktighet och samverkan bestämma tillsammans ”nu gör vi såhär”. Men också att kyrkoherden sätter ner foten;

dom här egna företagen, vi kan inte fortsätta med det, för att dom som inte har det, dom som fungerar väl, dom tappar ju modet.

Det behöver hänga ihop, konstaterar en kyrkoherde. För en bra diakoni kan också hjälpa till både med dop, konfirmation, på samma sätt som bra dop och konfirmation hjälper till på ett diakonalt sätt. Som arbetsledare vill denna kyrkoherde inte ha för skarpa gränser mellan yrkesfunktionerna, ”vi ska utnyttja den kompetens som vi har”.

I de skeden där man bildar en församling av flera påverkar det också det diakonala arbetet: ”vi vill jobba mot en församling”. Det gäller menar kyrkoherden, utåt såväl som inåt, i kommunikation och verksamhet. ”Det kan inte få vara en diakoni som spretar åt alla håll”.

Att ”titta på totalen” gäller inte enbart kyrkoherdens arbetsledande funktion. Ett exempel som en kyrkoherde berättar om är hur en teologisk tankemodell som det allmänna prästadömet kan tydliggöras i församlingen: En söndag bjöds det efter högmässan kyrkkaffe i församlingshemmet. Till det hade olika föreningar bjudits att visa upp sig och berätta om sin verksamhet. Där var väntjänsten som kommunen driver, där fanns Blodcentralen och Röda Korset liksom syföreningen.

Vår tanke med det, det var att visa att man kan bli blodgivare och på så sätt göra något för andra. Man kan vara med i kyrkans syförening, men man kan också vara med i kommunens väntjänst. Det behöver liksom inte stå ett kors i pannen på en för att det ska vara diakoni.

Kyrkoherden – som kallar detta klassisk luthersk teologi – minns att det blev en ögonöppnare: ”Jaha, vi måste inte ha en kyrkans väntjänst, utan man kan faktiskt som kristen engagera sig i väntjänsten eller i Röda Korset och det, det ena är liksom inte bättre än det andra”.

Vi ser i intervjumaterialet att kyrkoherden, både

som förvaltningschef och chefsteolog jobbar med att binda samman de olika formerna för församlingens uppgift som en helhet. Denna strategiska funktion ska då operationaliseras, som någon sa, ”bli verkstad”. I det har kyrkoherden en operativ funktion som beskrivs i följande avsnitt.

Operativ funktion: att leda och organisera diakonala insatser

Kyrkoherden är chef och arbetsledare (något som kan delegeras) samt också högste tjänsteman och därmed ofta föredragande i beslutandeorganen. I dessa funktioner är kyrkoherden operativ för att förverkliga strategier. Intervjuerna visar på exempel vad detta kan innebära när det gäller församlingens diakoni.

Att leda processer, ta beslut och ”hålla i”

Att tydliggöra inriktning och ramar identifierade vi här ovan som en uppgift för kyrkoherden i sin strategiska roll. För att förverkliga detta följer att kyrkoherden blir operativ i att leda.

.... det blir väldigt mycket processer. Och det handlar ju egentligen om att försöka få till att det blir någon verkstad av det hela.

En annan kyrkoherde pekar på något grundläggande: ”Jag pekar, pekar med hela handen för att vi överhuvudtaget ska sitta tillsammans.” Medarbetare kan tycka att de inte har tid med så mycket möten.

Och, som det är i alla processer, och ibland är det bara uppförbacke och tröskel och suck och suck och så ska man tugga om saker och ting och så sen plötsligt så lossnar det och så är alla jätteglesa. Och dom är nöjda med sig själva, nöjda med varandra, nöjda med mig. (skratt) Och, ja, så och sen så går man in i ett nytt sånt där sjok där man inte är så jättenöjd, vare sig med sig själv, med varandra eller med mig.

Det är mycket som ska dokumenteras och processas, säger en kyrkoherde, ”och hålla huvudet kallt: är vi i början eller i mitten eller slutet?” Förankring ska till både i kyrkorådet och arbetslaget. Det handlar också mycket om uthållighet tänker en annan kyrkoherde, och också att det inte bara är dåligt när det

inte går som tåget. ”Ibland behöver saker ligga till sig, det behöver mogna.”

Ytterligare en kyrkoherderöst beskriver det som att hålla i. Budskapet till medarbetarna från kyrkoherden kan vara en bedömning: ”Vi ska inte klappa oss för bröstet, men just nu gör vi, tycker jag, mycket rätt saker.” Det är då det gäller ”att hålla i” det här. Detta kan innebära att lita på det vi gör, att det håller, mer behöver inte produceras. Visst kan saker behöva justeras, men kyrkoherden pekar på vikten av kontinuitet som mycket viktigt.

Att släppa arbetet men inte ledningen

I samband med införandet av ett nytt arbetsområde inom församlingens diakonala arbete reflekterar en kyrkoherde om sin roll:

Jag har nog inte släppt... Jo, jag har släppt själva jobbet, men inte släppt strukturerna och ledningen i det här. Jag har gått med.

Nyckelbegreppet i resonemanget är här att gå med, men inte göra. I det aktuella fallet handlade ”gå med” om ett morgonmöte varje vecka ”så att jag vet precis vad som händer och att de får bolla med mig”. I en annan församling beskriver kyrkoherden sin roll som att då och då stämma av med medarbetarna för det diakonala arbetet om de har de resurser de behöver.

En ambition från kyrkoherdehåll beskrivs vara att myndiggöra medarbetarna. Men också att ”hela tiden föra de här samtalen, varför gör vi det här?”

Beslutsförheten gäller även de ideella insatserna: ”Ta beslut. Ge rum för frivilliga, för det är inte så lätt heller, så att de får en plats.”

Att arbeta med värderingar och förändra attityder

I flera intervjuer går det att identifiera ett tema som handlar om kyrkoherdens roll att förändra attityder: ”...jag tror jag jobbat mer än jag anar med värderingar hos medarbetare.” En kyrkoherde beskriver hur hen försöker

... peppa sina medarbetare till en glädje i arbetet. Och ja, visa våra medmänniskor kärlek. Och jag hoppas att vara en god förebild i det.

Negativa attityder kan vändas, genom att människor möts. En församling ville erbjuda praktikplatser.

Kunde kyrkogården ta emot? Kyrkogårdsarbetarna tyckte ju från början ”ska vi gå runt och handla folk, vi har jämt att göra ändå”. Men det har ändrat sig, berättar kyrkoherden. ”Man får vänner som man får en helt annan syn på och man ser att det funkar.” Kyrkoherdens praktiska teori handlar om att det inte går att sitta och prata, man måste göra.

Genom att man gör så händer det något som gör att det blir värderingsförskjutningar och det påverkar hela förhållningssättet i en församling. Det går inte att börja i andra änden. I alla fall kan inte jag det.

Att rekrytera och nyttja kompetens

Man brukar säga att en felrekrytering kan innebära stora kostnader. Att rekrytera rätt torde vara en strategisk fråga. En kyrkoherde tänker högt om detta:

...vad är det vi har kompetens för och vad behöver jag som kyrkoherde tänka; vad behöver jag rekrytera in? Är det mer analytisk kraft? Eller är det mer liksom att, att göra?

Vår tids specialisering gäller också kyrkan. Även om arbetsstyrkan inte är större än ett tjugotal anställda ställer det krav på att kyrkoherden har en överblick. Olika befattningar har till exempel olika avtal. Inte minst handlar det om att nyttja kompetens rätt. Exempelvis får en ekonom i en större församlings administrativa enhet bistå diakonen med den ekonomiska analysen av hjälpsökandes situation.

Överblicken handlar också om arbetsledningens arbetsmiljöansvar, ”att se till så att vi inte kör slut på dom personerna som vi har.”

Operativ funktion: att utföra diakonala insatser

En kyrkoherde kan också vara direkt operativ i församlingens diakonala insatser.

I synnerhet gäller det i de mindre församlingarna, något vi återkommer till. Intervjuerna ger flera exempel på detta.

En kyrkoherde behöver ta initiativ:

...ibland måste man vara startmotor. Och då kan det faktiskt handla om att man gör jobb själv....man får visa hur det ska vara.

Och när man får med sig medarbetare, då måste man backa själv, men ”ge verktyg så det funkar. Gerum så de vet var de ska vara”.

I den lilla församlingen utan diakon är det kyrkoherden som ansvarar för att möta dem som söker ekonomisk hjälp. ”Ja, det är jag som har hand om de här presentkortet så att man hänvisar till mig då, när det är något sådant ärende.”

Kyrkoherden utför naturligtvis också prästerliga uppgifter, som att möta människor i sorg. En annan uppgift är att leda gudstjänst.

...som förkunnare talar jag ordet, men jag vill också göra ordet i handlingar, så att det blir konkret, att jag också visar vad det är jag säger som präst och teolog.

Ett exempel från en mindre församling är att kyrkoherden skickar personligt skrivna födelsedagskort till alla som har fyllt åttio år.

En kyrkoherde beskriver sin ambition att vara en förebild som ledare. Det kan handla om ett öppet förhållningssätt

... alltså, jag bjuder in till samtal, jag hejar alltid, jag ser alla människor som jag möter. Framförallt om de kommer in i våra lokaler så kliver jag alltid fram och säger ”Hej”.

På likartat sätt ser en kyrkoherde värdet i att ha ett väldigt fokus i mötet,

...när man möter människorna som kommer hit eller som vi möter ute. Att man visar hur viktigt det är med det här mötet. Ibland har man en chans.

Kyrkoherdens uppdrag i mindre och större enheter

Det rikstäckande nät av församlingar som utgör Svenska kyrkan har en stor variation. Det gäller fromhetstraditioner, socioekonomiska förhållanden, geografi och sociologi, men också en basal faktor, församlingarnas och pastoratens storlek. I intervju-materialet har vi sett att detta har betydelse.

Kyrkoherden som företrädare i lokala nätverk

På frågan om kontaktvägar och nätverk visar kyrkoherdarnas svar på en markant skillnad mellan kyrkoherdens nätverk i den mindre och den större församlingen. I nedanstående figur har i intervjuerna angivna samverkansparterna hos en mindre respektive en större typ av församling adderats, det är således inte en enstaka församling som har alla dessa kontakter.

Den mindre församlingens kyrkoherdes nätverk



Den större församlingens kyrkoherdes nätverk



Det intressanta är att se karaktären av kontakter och dess institutionella nivå. Detta är givetvis ingen värdering utan en konsekvens av att de institutionella omgivningarna ser olika ut.

I den lilla församlingen är det kyrkoherden som samordnar det lokala nätverket av frivilligorganisationer och lokala kommunala instanser, även om det finns medarbetare som tar vid i kontakterna.

En kyrkoherde i en större församling beskriver sig ha kontakt med kommunalrådet och socialnämndens ordförande, en annan nämner trossamfundens företrädare, kommundirektören och önskan att utveckla relationerna till näringslivet. Föreningslivet är en annan sektor som en kyrkoherde dras in i på olika sätt och behöver navigera i. Det kyrkliga valsystemet ger också tillträde till kontakter med företrädare för politiska partier.

På pastoratsnivå beskriver en kyrkoherde mer ”representativa” funktioner, till exempel i relation till högskolans rektor. De operativa samarbetsrelationerna finns då på församlingsnivå.

Att leda den mindre församlingen med små personella resurser

En intervjuad beskriver det som både roligt och utmanande att vara kyrkoherde på landet: ”man får ju ... göra allt”. Ansvarstagandet för allt, och lite av varje, ”hands-on”.

Man slungas liksom mot verksamhetsnivån hela tiden som präst på landet och såhär, och särskilt när man är ensam präst som jag är just nu då.

En annan kyrkoherde berättar om församlingens fest dit församlingens åttioåringar inbjuds, med tre-rätters middag och vita dukar: ”kyrkoherden och komministern serverar”.

De små församlingarna ligger ofta på landsbygden där kyrkan är en historiskt etablerad del av bygden. Den traditionella synen på kyrka och präst för med sig att kyrkoherden

...har ingångar överallt och det finns i nio fall av tio en positiv förståelse av vad präst, och kyrkan och församlingen är. Och det tycker jag att jag har haft nytta av i väldigt många sammanhang.

Att leda i församlingarna med medarbetare för diakonalt arbete

Församlingarna som inte ingår i pastorat är i sig olika stora vilket påverkar organisering och kyrkoherdens rolltagande. I de större församlingarna har det inrättats mellancheferpositioner. Här finns erfarenheter av både distriktschefer som ansvarar för hela den kyrkliga verksamheten i en viss del av församlingen, och av enhetschefer för särskilda verksamhetsgrenar såsom diakoni och gudstjänst som ska betjäna hela församlingen utifrån sin inriktning och kompetens.

I de mindre församlingarna i denna kategori har de intervjuade herdarna resonerat om vad församlingens storlek betyder.

Vi är ju både små och stora på en och samma gång. Vi är lite för små för att vara alltför specialiserade på våra olika tjänster, utan det kräver, krävs av oss alla, inklusive av mig att vi liksom ... kan göra lite allt möjligt. (skratt)

I en annan mindre församling resonerar kyrkoherden om att församlingen ändå har en del resurser, men inte är så stor att det behöver organiseras ”en massa emellan”, såsom samordnande strukturer eller mellanchefer.

Utan mellanchefer blir kyrkoherden direkt involverad i operativa frågor. Som församlingens företrädare beskriver sig en kyrkoherde som aktiv i det nätverk som arbetsförmedling, studieförbund och andra lokala instanser utgör för att kunna organisera sådant som språkträning, praktik och sysselsättning.

Att leda ”på distans” i stora pastorat

I flera större städer har det bildats pastorat när samfälligheterna avvecklades. Det har bland annat inneburit att Svenska kyrkan har skapat en lång rad mellanchefer, konstaterar en pastoratskyrkoherde. Det innebär att här arbetsleder kyrkoherden inte församlingsdiakoner.

Jag som kyrkoherde ska ju leda i tredje led, så att säga. Alltså, jag leder församlingsherden, sen är det ju församlingsherdens jobb att leda medarbetaren.

Pastoratskyrkoherden leder då ”på distans”, genom församlingsinstruktioner, policies, verksamhetsplaner och verksamhetsuppföljning, via sin lednings-

grupp och i samtal med sina mellanchefer. Inte minst handlar det om att lägga ut ansvar till församlingsherden, för bland annat personalbudgeten. Kyrkoherdens strategi är att ”det ska vara intressant att vara mellanchefer.”

Så om inte Svenska kyrkan lyckas skapa en energi i församlingsherdar, distriktschefer och vad vi kallar dom i församlingarna, så är det jättemycket tapp, till både församlingsråd och församlingarna, diakonin och GUDM¹¹ och allt som finns där.

...

Från intervjuerna kan vi identifiera kyrkoherdens arbete i det som vi kallat strategi (att lägga ut rälser), något som ska förverkligas genom operativa insatser (att köra tåget). Det senare sker dels genom att leda organiseringen, dels genom att själv vara aktiv i det praktiska diakonala arbetet. Några exakta gränser mellan dessa funktioner är inte möjliga att precisera.

Givetvis har denna begränsade studie inte fångat alla aspekter av en kyrkoherdes rolltagande i församlingens diakoni. Poängen här är att beskriva viktiga huvuddrag i en kyrkoherdes agerande i församlingars och pastorats diakonala arbete så som de själva beskriver det. ■

11 Gudstjänst, Undervisning, Diakoni, Mission



Hjälp och verktyg för en kyrkoherde

För att uppmärksamma diakoni i det långsiktiga arbetet och ta strategiska beslut för riktning och utveckling för församlingens diakoni finns en del verktyg att tillgå. Här presenteras några som använts i stiftet och under projekt Fokus diakoni.

Diakonipastoral - mall och verktyg

Ett verktyg för att göra en diakonipastoral finns sedan flera år från nationell nivå. Verktöget syftar till ett sammanhållet research-, prioriterings- och planeringsarbete. Erfarenheter i Strängnäs stift säger att mallen för diakonipastoralen kan vara användbar, men i delar. God nytta av verktöget kräver en ordentlig förberedelse kring vad församlingens styrning, ledning och diakonimedarbetare behöver få svar på för det fortsatta arbetet. Församlingar behöver olika delar.

Webb-verktyget hittar du här: internwww.svenskakyrkan.se/Diakoni/diakonipastoral

Diakonipastoral - i Strängnäs stift

Erfarenheter från Knista församling finns att läsa på Strängnäs stifts hemsida.

Prioriteringsplan

En prioriteringsplan med syfte att besvara frågan om vad som är allra viktigast nu och fungera som avstämningsspunkt när nya idéer och behov uppkommer. Planen kan utgöra en gemensam ledstång för kyrkoherde och diakonimedarbetarna.

”Prioriteringsplan – ett exempel från Oxelösund” beskriver både planen samt hur kyrkoherde och diakon uppfattar dess funktion, den finns på Strängnäs stifts hemsida.

Diakonins spelplan

Det finns inte en teologi för diakoni utan många. För att tydligare få syn på detta konstruerades en *Diakonins spelplan* inom projekt Fokus diakoni. Spelplanen är ett verktyg för fördjupande samtal om olika teologiska aspekter på diakoni och dess konsekvenser för hur vi vill utforma diakonalt arbete. Testa spelplanen på sidan 69.

Diakonens kompetens

Diakonens kompetens är i sig ett verktyg. Diakonens breda kunskapsområde och fokus ska utgöra ett stöd i kyrkoherdens ledning av diakoni. Kyrkoherden behöver skapa strukturer för hur diakonen bäst bistår kyrkoherden med stöd i diakonala frågor och ge spelrum för detta. Vissa diakontjänster kan vara mer strategiskt ansvariga än andra. På så vis skapas utrymme för strategisk planering men också för tjänster som kan koncentreras på att driva diakonalt arbete.

Vägledning för diakoni

Vägledning för diakoni är ett redskap för samtal om och planering för församlingsdiakoni framtaget av Svenska kyrkans nationella nivå 2018. Vägledningen är användbar för såväl diakoner, kyrkoherdar som förtroendevalda. Vägledningen finns som pdf på internwww.svenskakyrkan.se/Diakoni/vagledning-for-diakoni-i-svenskakyrkan

Ett biskopsbrev om diakoni

Ett biskopsbrev om diakoni (2015) är det första lärodokumentet om Svenska kyrkans syn på med diakoni. Många frågor från församlingsanställda och kyrkoherdar kring diakoni har ett ursprung i att man har olika perspektiv och ideal från olika årtionden men också beroende på vilken teologisk inspiration man tagit till sig. Det är av betydelse att vi läser och funderar över detta brev, vad vill Svenska kyrkan med diakoni och vad ska känneteckna den? www.svenskakyrkan.se/biskopsbrev/ett-biskopsbrev-om-diakoni



Diakonikonsekvensanalys – en väg framåt?

I sökandet efter verktyg för att hålla ögonen på det diakonala uppdraget dök ordet *Diakonikonsekvensanalys* upp. Vad menar ni med det Strängnäs domkyrkoförsamling med Aspö?

”Diakoni är ett av församlingens fyra ben utifrån församlingsinstruktionen. Med den utgångspunkten skulle det vara intressant att försöka utforma en diakonal konsekvensanalys på församlingens hela arbete, inte bara på det arbete som diakonerna utför. Vad skulle det betyda för församlingens samlade arbete? Ökad öppenhet och förståelse? Tydlighet? Vår församling skriver nu i sin församlingsinstruktion att en diakonal konsekvensanalys ska utformas. Vi som diakoner har ingen ensamrätt på ordet diakoni och diakonalt arbete. I allt församlingsarbete finns också diakoni. Vi som diakoner har ett särskilt uppdrag i det!”

”Om man tänker att församlingens diakoni kan vara såväl professionella sociala insatser som ett förhållningssätt i alla delar av församlingens liv, då blir det intressant att titta systematiskt på det senare. När det gäller diakoni i den första aspekten finns det ofta kunskap och en reflektion med följande praktik hos professionen, men när det gäller den andra aspekten blir det lätt bara vackra ord. Men vad betyder det i praktik att ha ett diakonalt förhållningssätt i församlingens olika verksamheter? Vad betyder det inom vår administration? På kyrkogården? I ungdomsarbetet? I gudstjänstlivet? Vi har talat om att det kunde vara bra att göra en ”diakonal konsekvensanalys” som ett sätt att se på verksamheter och sammanhang med diakonala glasögon. Då ska vi fråga oss om vi vill ändra på något för att människor i utsatta situatio-



Ulf Klingowström, diakon i Strängnäs domkyrkoförsamling med Aspö



Christofer Lundgren, domprost i Strängnäs domkyrkoförsamling med Aspö

ner i högre grad än nu ska kunna känna sig välkomna och sedda, kanske få lite hopp och uppmuntrad självkänsla. Behoven varierar, men jag försöker kanske beskriva en läkande/stöttande miljö.”

Processen – kyrkoherde

VARFÖR?

En formulering i *Ett biskopsbrev om diakoni* var utgångspunkt för att arbeta med kyrkoherdens roll som ledare för diakoni inom projektet: "I kyrkoherdens ansvar att leda församlingens verksamhet ingår också att leda specifika diakonala insatser" (s 44).

Vi har i Svenska kyrkan under de senaste decennierna arbetat med diakonens vigningstjänst, roll och funktion. I det arbetet har betonats diakonens ansvar för församlingens diakoni. Samtidigt har vi konstaterat att diakoner ofta inte är representerade i ledningsgrupper och ofta upplever organisatoriska begränsningar i att kunna föreslå, planera, starta och driva diakonalt arbete.

Svenska kyrkan har inte helt landat i hur den, fortfarande nya, gemensamma vigningstjänsten kan bidra till både gemensamt ansvar och möjligheter för både prästens och diakonens olika uppdrag att utvecklas. Det var i denna situation som vi såg biskopsbrevets formulering som central – hur kan kyrkoherden ta ett än större ansvar för diakoni, för förutsättningar för diakoni och därigenom också ge diakonen bättre möjligheter att ta sitt ansvar?

En annan bakgrundsfaktor i projektets arbete är att endast cirka 50 % av enheterna (pastorat och fristående församlingar) i Strängnäs stift har anställt diakon och ansvaret för församlingens diakonala uppdrag ligger då helt på kyrkoherde samt eventuella andra medarbetare.

En tredje aspekt på varför kyrkoherdens ledningsansvar för diakoni behöver bearbetas finner vi i biskopsbrevets betoning på diakoni som hela församlingens uppdrag. En utveckling från ett uppdrag för vissa anställda till ett uppdrag för hela församlingen behöver ledas på ett annat sätt än när diakonalt arbete var kopplat endast till vissa tjänster. Samtidigt behöver just detta "allas" uppdrag kombineras med tydlighet, annars kommer det bort.

VAD?

– Sondering av kyrkoherdens sätt att leda diakoni genom intervjuer i stiftet hösten 2018.

– En referensgrupp med sex församlings- och kyrkoherdar i stiftet har arbetat tillsammans med Jan Eckerdal, Stig Linde och Birgitta Lounela.

– Materialet från de fem första intervjuerna har byggts på och ändrats i arbetet med referensgruppen och genom att göra fler intervjuer.

– I ett arbetspass på biskopens kyrkoherdedag 2018 lyftes i kyrkoherdekollegiet idéer och reflektioner kring kyrkoherdens ansvar för diakoni.

– Arbetspass om Svenska kyrkans diakoni byggt på *Vägledning* och *Ett biskopsbrev om diakoni* har genomförts på presidiekonferenserna 2019 och 2020. Kyrkoherdens respektive förtroendevaldas roll i styrning och ledning av diakoni bearbetades.

– Kursdagen *Diakoni för förtroendevalda* gavs lördagar hösten 2019 på Stjärnholm och Solli-dens kursgård.

– Teologiskt rådslag i februari 2020 med rubriken *Teologiskt trovärdig församlingsdiakoni* med präster och diakoner i Strängnäs stift.

– Kyrkoherdens ansvar för diakoni och möjliga stöd i det uppdraget har presenterats för stiftets församlings- och kyrkoherdar på biskopens kyrkoherdedag 2020.





Fokusgrupper för diakoner

"Bra att få "bollplanka"!"

"Tillgänglighetsdiakoni – nyskapat begrepp."

"Självledarskap, insatsledning, gruppleaderskap eller verksamhetssamordning?"

"... men diakonen ofta står ensam i uppgifter med förändring och problemlösning i fokus."

Metod, strategi och uppdrag - fokusgruppernas teman i centrum

Fokusgrupper för diakoner i Strängnäs stift under 2019 gav en unik inblick i diakoners reflektioner över sitt arbete. Artikeln lyfter fram och sorterar i diakoners arbete sett ur deras eget perspektiv.

STIG LINDE, DIAKON OCH UNIVERSITETSLEKTOR

I Fokusgrupper för diakoner som drevs i Strängnäs stift under projekt Fokus diakoni stod kollegialt erfarenhetsutbyte i centrum. Diakoner i stiftet inbjöds i grupper om 3-6 personer tillsammans med en gruppledare, att mötas under åtta träffar under ett år. I denna artikel ges en inblick i vad grupperna arbetat med och vilka frågor som lyfts.

Arbetsprocesserna i fokusgrupperna var i huvudsak två:

- Att formulera och utprova relevanta begrepp och arbetsmodeller
- Att lära i dialog med kollegor

Detta har inneburit ett arbetsrelaterat kunskapande, dels genom att identifiera och bearbeta metodfrågor, dels genom att identifiera strategifrågor och reflektera kring hur strategifrågor kan bearbetas.

Artikeln är baserad på den dokumentation som gjordes vid varje tillfälle med varje grupp. Under rubrikerna Metod, Strategi och Uppdrag samlas deras reflektion och summeras för fortsatta samtal och utveckling av diakonens uppdrag i Svenska kyrkan. För att förstå och vidareutveckla det uppdraget behöver vi sätta in det i vår kyrkohistoria, det görs i artikelns sista del.

Fokusgruppsfrågor om metod

Fokusgrupperna har ägnat en hel del tid åt att lyfta metodfrågor i det diakonala arbetet i församling. En tematisk uppdelning av innehållet i fokusgruppernas dokumentation visar på spännvidden för de kollegi-

ala diskussionerna som förts om metoder för:

- Att bygga relationer
- Att leda grupper
- Att påverka
- Att ordna och planera
- Att utveckla

Vad handlar då detta om? Här nedan presenteras dessa teman med några exempel, hämtade ur gruppernas dokumentation.

Att bygga relationer

Att upprätta relationer är ett grundläggande moment i diakonalt arbete. Relationer är både individuella och relaterade till grupper av olika slag. ”Kollektiva hembesök” kallar en diakon det när det är andakt och kyrkkaffe på något äldreboende. Här bygger deltagarna relationer till fler än diakonen men får samtidigt mötas på en mer ”hemmaarena” än kyrkans lokaler eller egna arrangemang.

En diskuterad fråga är diakonens roll i relation till befintliga grupper eller samlingar, hur man jobbar med ”närvaro” och hur vi kommunicerar det så att arbetsuppgiften klarnar för ledning och diakon. Ett exempel är ett språkcafé:

Min uppgift är att vara där och uppmärksamma om det finns någon med särskilda behov av samtal. Jag är där en timme av två varje gång. Bra med struktur!

Soppluncher erbjuds i många församlingar. Här finns diakon eller präst som en resurs, till förfogan-

de. Vad är syftet? ”De ska veta vem som är diakon och vad det är. Ett sätt att bjuda på vad kyrkan har!” Men det beskrivs vara svårt att hitta lagom mängd närvaro. Det är en arbetsuppgift att visa man har tid! Men det får inte bli för mycket – då går tid till ingen nytta.

Ett annat ämne som diskuterats kan vi kalla ”kapprumshäng”, till exempel att söka kontakt med föräldrar medan barnen möts i en grupp. Vad är syftet? Jo, många föräldrar kommer inte till något annat arrangemang i kyrkan förutom dessa 45 minuter när de väntar.

Det är vår enda chans vara kyrka för dem! Och de lever påfrestande liv; stress, att hålla ihop familjen.

Detta är en arbetsmetod, att i samband med församlingslivet och verksamheterna visa att man står till förfogande. Att göra kyrkan synlig även på andra arenor än kyrka och församlingshem är en annan sida av att visa sig stå till förfogande. Att söka relationer till exempel till studenterna på Örebro universitet eller att hänga på stan där ungdomar är. Men hur benämna det – dess syfte och metod? Det behövs regelbundenhet i hur man ”hänger”. En diakon beskrev det som ”tillgänglighetsdiakoni”.

Att leda grupper

Ett moment i en diakons vardagsarbete är att initiera och leda grupper av människor. Syftena kan vara olika. I en fokusgrupp lyftes arbetet med samtalsgrupper för sörjande fram och här fördes ett samtal om att trygghet som ledare också ger frihet att hantera metod och upplägg. Det handlar inte bara om ledarskap för samtalet i gruppen utan för hela insatsen, konceptet i sin helhet.

Ett metodiskt grepp är att deltagarna i anslutning till samtalsgruppen bjuds till lunchmässa med efterföljande lunch. Det innebär en inbjudan till både kyrkorum och måltidsgemenskap.

Många har inte varit i kyrkorummet sedan begravningen. (--) Vi delar ut lunchkupong till den gången, samt att de sedan får två till – att komma med en kompis en annan gång. Alla kom till kyrkan och lunchen. En tog nattvarden för första gången sedan konfirmationen.

Hur är erfarenheterna av att blanda olika slag av sorgeerfarenhet i en grupp? Somliga hade positiva

erfarenheter men i fokusgrupperna lyftes också tveksamheter kring detta.

Avseende ledarskap i grupper så beskrivs flera utmaningar. Som ny på en tjänst förväntas man å ena sidan gå in och leda olika grupper, men samtidigt behöver man erövra gruppens mandat att vilja ledas och på vilket sätt. Det handlar ju ytterst om att frigöra varandra till tjänst, att ge mandat, inte ta över. Det är en balansgång som kräver tajming, ödmjukhet och respekt. Det blir en fråga om ”hur få och ta mandat”.

En annan utmaning är att jobba fram och göra tydligt vilken värdegrund som gäller i grupper i församlingen och utforma arbete och bemötande efter den. Frågan väcktes av erfarenheter från en grupp i församlingen där deltagare uttryckte sig rasistiskt.

Att påverka

Diakonerna söks inte sällan upp av människor som har svårt att hitta och få relevant stöd. När praxis ändras i sjukförsäkringssystemet så berättar en diakon att personer som fått negativa beslut söker stöd i församlingen. Här görs naturligtvis olika bedömningar. En diakon beskriver i en dagboksanteckning hur hen bistår en person med att skriva en överklagan av ett myndighetsbeslut. En annan diakon efterlyser samordning för att kunna agera på en annan nivå än i det enskilda ärendet. I en fokusgrupp diskuterades teknik för att skriva artiklar i media. ”Vi ser hål i välfärden och vi bör visa på dessa!” I samband med det lyftes erfarenheter från Svenska kyrkans påverkansarbete med de så kallade Påskupproppen 2005 och 2011: det gäller att ha på fötterna, och visa det! Gör saker tillsammans! Sök inte konflikt, sök samtalet!

Påverkansarbete benämns ibland som ”profetisk diakoni”. Detta har diskuterats i flera grupper. Förutom att höras och synas i media konstaterade en grupp att en form av profetisk diakoni kan vara att ”visa på goda exempel, att arbeta med personer som faller utanför det ordinarie systemet”. Att det goda exemplets makt också är påverkansarbete beskrevs som en aha-upplevelse för flera i fokusgruppen.

Att ordna och planera

I fokusgrupperna synliggörs att en arbetsdag i en diakons liv ofta innebär många kontakter. Man kan ha sin dag planerad men behöver flexibilitet, noteras i en minnesanteckning. Det är spontana samtal och bokade samtal, hembesök, möten och planering, samverkan inom eller utanför kyrkan. ”Många vill ha samtal men tiden räcker inte”.

Det är ibland spretigt och stressigt. Hur sällar vi i våra kontakter? Ska vi sälla? Konsten att vara uthållig och bestämma sig för att fokusera och prioritera kontakter och målgrupper över tid, även om annat pockar på.

Styrkan i att vara strukturerad är ett diskussionsämne. ”Vi borde kunna hjälpa varandra att se nyktert på arbetsdagarna” –

hur splittrat det är med telefon och andra saker emellan, svårt att hålla ihop dagarna, svårt få bra proportioner på hur mycket praktiskt man tar hand om för att få arrangemang genomförda.

Vad innebär det då att ”se nyktert” på sin arbetsdag?

Att inte överbelasta sig själv och att göra ett bra jobb – båda dessa aspekter hjälps upp av ordning, reda, bra system i Outlook och med bra tidsredovisning på arbetsplatsen! Arbetstidsredovisning kan verka byråkratiskt men har räddat livet på en diakon.

Även andra arbetsmiljörisker har diskuterats, till exempel säkerhetsfrågor: ”Varnar man kollegor eller inte för någon man har anledning tro kan bli aggressiv?”

Att utveckla

Många församlingar strävar efter att skapa former för ett större ideellt engagemang från församlingsborna. Frågorna om hur detta kan organiseras har diskuterats i flera fokusgrupper. Arbetssätt för att rekrytera volontärer är ett exempel. En diakon med uppgiften att skriva församlingens nya utvecklingsplan för idealitet presenterade den för sin fokusgrupp för att få synpunkter. Många tips och frågor lyftes kring den, till exempel vad som fungerar bäst, om församlingens utsedda samordnare för ideellt arbete själv har många ideellt engagerade inom sitt

verksamhetsområde eller om det är bättre med någon som inte har det?

Näraliggande är frågorna om att rusta hela församlingen i ett diakonalt förhållningssätt. Här beskrevs behov av att ”bekräfta kollegor i sitt diakonala agerande” och myndiggöra kollegor och ideella att vara med i diakonala insatser, ”medvetandegöra dem om vad diakoni är!”

Många exempel har lyfts där både församlingar och andra vill göra det enkelt att hjälpa. Ett hotell samlade in julklappar, men upptäckte att de hade svårt att dela ut dem. Då ringde de diakonen för att be om hjälp med distributionen. Men sådana hjälpinsatser möter inte alltid de mest trängande behoven. I minnesanteckningarna från en grupp konstateras kortfattat: ”det är svårt att hjälpa”.

Nya arbetsuppgifter tillkommer, det kan gälla anordnandet av språkcaféer eller att ta sig an klimatfrågorna. Arbetsuppgifterna behöver dokumenteras och utvärderas, men här noteras också motstånd mot att göra det. Bland annat efterlyses hjälpmedel, till exempel för att samla in uppgifterna om diakonala insatser till den nationella kyrkostatistiken

Tänk om man kunde skriva in all sin statistik i telefonen!

Fokusgruppsfrågor om strategi

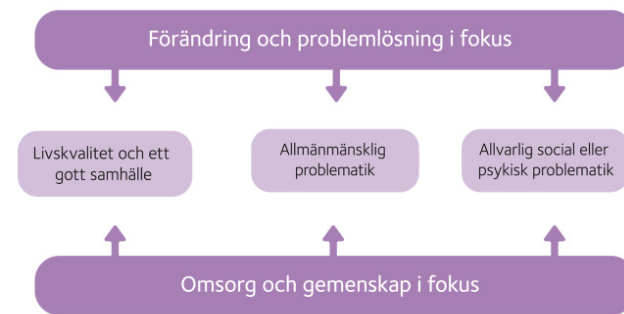
Samtal om metoder i diakonalt arbete var alltså en kategori teman i många grupper där grupperna fick bli arena för ett utbyte av erfarenhet och yrkeskunskap. Andra frågor är vidare och berör församlingens uppdrag och Svenska kyrkan som samhällsaktör. De behöver därför föras vidare och bearbetas i en bredare krets. Vi kallar dem här strategiska frågor.

En fråga om diakonisyn

En fråga som de flesta diakoner och antagligen också kyrkoherdar har ställts inför är frågan om den akuta hjälpen. ”Är det kyrkans uppgift att dela ut matkassar?” Den är i vissa stunder – i mötet med en individ eller en familj – självklar att svara ja på. Men inför många hjälpsökande, eller på längre sikt, behöver den problematiseras. Som en deltagare i fokusgruppen uttryckte problemet: ”Man skulle helst vilja

lära en törstig människa borra en brunn men den diakoni vi har kunnat erbjuda är att ge en människa vatten”. En annan ställde frågan om församlingen skulle använda sina resurser till diakonala projekt istället för till individuella bidrag. De senare beskrivs som svåra att göra rättvisa. Men frågan ställdes också: ”hur skulle diakonin jobba om pengar att dela ut inte fanns?” Skulle det diakonala arbetet då utformas mer som politisk eller profetisk diakoni, att påtala samhällsbrister, kort sagt, som någon sa: ”Gapa mer” (syftar på funktionen som röstbärare). Vad är en klok hållning när det gäller att ”påverka dysfunktionella samhällsmönster” som en diakon skrev i en dagboksanteckning.

Här står församlingarna, deras kyrkoherdar och diakoner, församlings- och kyrkoråd, inför de svåra frågorna och hur begränsade resurser ska prioriteras, om det akuta eller den långsiktiga hjälpen är att föredra och vilken roll församlingen, utifrån sitt uppdrag att utöva diakoni, bör anta.



Modell för att klassificera diakonala verksamheter (Vägledning för diakoni 2018)

Alla fokusgrupper har arbetat med den av kyrkansliet utgivna Vägledning för diakoni, framarbetad av stift och nationell nivå i ett flerårigt samarbete¹. Här finns en modell för att kategorisera och diskutera församlingens motiv bakom olika diakonala insatser. Modellen är ett pedagogiskt verktyg för att samtala om församlingens nuvarande och framöver önskvärda inriktning för sitt diakonala

arbete. Den kan också användas för att, som det beskrevs i minnesanteckningarna från en fokusgrupp, ”åskådliggöra inriktningen på och fördelningen av församlingens diakonala verksamhet, samt reflektera kring vilka utövare som krävs”.

Förutom att kartlägga befintlig verksamhet väcker samtal utifrån vägledningens modell naturligt frågor om vilka prioriteringar församlingen gör. ”Om man som församling väljer livskvalité och gemenskap – jobbar man då fullödigt med diakoni eller inte?” Den ena frågan väckte den andra: ”Om man som församling kan ha slagsida inom modellen – ska ett pastorat också kunna (få) ha det?”.

En annan grupp konstaterade att en övervägande del av församlingarnas verksamheter har fokus på omsorg och gemenskap och att det sett ut så över tid. I verksamheter och insatser som har omsorg och gemenskap i fokus är ofta andra utövare än diakonen inblandade, medan diakonen ofta står ensam i uppgifter med förändring och problemlösning i fokus. Här kan fler än diakonen behöva engageras för att bära insatserna med förändring och problemlösning.

Strategi och prioriteringar är tätt sammankopplade. Det är ett svårt arbete att formulera och motivera prioriteringar på ett relevant sätt. Vi kan nog påstå att församlingar har olika förutsättningar. Tydlig är också konflikten mellan ideal (inte minst teologiska) och verklighet.

Modellen från vägledningen visade sig också användbar när det gällde att beskriva processer. En grupp diskuterade om det skett en förskjutning av diakonala insatser, från att vara riktade mot allvarlig problematik till livskvalité och allmänmänsklig problematik? I en annan fokusgrupp visar dokumentationen att deltagarna med modellens begrepp - i presentationen av ett kvinnoprojekt i ett bostadsområde - kunde identifiera en utveckling: ”från att vara en gemenskapsgrupp till att vilja göra något för samhället”. Här synliggjordes en process - att formera en gemenskap kan mobilisera kraft att driva förändring.

¹ internwww.svenskakyrkan.se/Diakoni/vagledning-for-diakoni-i-svenskakyrkan

Församlingssyn påverkar diakonisynen

Synen på församlingen och synen på diakoni är tätt sammankopplade. De sätt vi förstår dessa fenomen påverkar hur vi organiserar det diakonala arbetet, och sättet vi organiserar uttrycker också vår syn på församling och kyrka.

Ett aktuellt exempel är när två gamla stadsförsamlingar lades samman; där och då formades en funktionsinriktad organisation med enheter för bland annat gudstjänst, diakoni, musik och undervisning. Enhetscheferna rekryterades utifrån dubbla kompetensbehov: sakkunskap och chefskap. Chefen för enheten diakoni och samhälle var således diakon och arbetsledare för ett fyrtiotal medarbetare. När så församlingen tio år senare ombildades till att bestå av ett pastorat med fyra församlingar aktualiserar det frågor om hur det diakonala arbetet ska organiseras. I en fokusgrupp diskuterades den principiella frågan vad en närhetsprincip kan betyda i församlingsdiakoni. Diakonbefattningarna fördelas nu i de nya församlingarna med en församlingsherde som chef. Är då detta ett uttryck för någon form av närhetsprincip?

Detta aktualiserar även andra frågeställningar kring församlings- och diakonisyn. I en fokusgrupp beskrivs ett behov att utbilda inåt – för att greppa ”att diakoni är allas!”

Vi behöver synliggöra att församlingen äger frågan diakoni och [därför] sprida kunskapen inåt mer än utåt.

Men diakoni utövas också på andra arenor. Kan vi kalla universitetskyrkans diakonala insatser för församlingsdiakoni? Frågan som utmanar ett synsätt att församlingsdiakoni utövas (eller samordnas) i församlingshemmet gäller även den andliga vården inom hälso- och sjukvården, rättspsykiatri, kriminalvården och Migrationsverkets låsta förvar.

I Strängnäs stift verkar nu stadsmissioner i tre större städer, Örebro, Eskilstuna och Nyköping. Eftersom de har församlingar som en av flera huvudmän är det naturligt att även detta diskuterats i fokusgrupperna, just utifrån församlings- och diakonisyn.

Önskar man en anknytning mellan stadsmissionen och församlingen? Vem ska sköta den? Hur? Hur ser

man på relationen mellan stadsmissionens diakonala insatser och församlingarnas?

Frågorna har formulerats på flera sätt. Hur kan församlingsdiakoni komma att påverkas av att församlingen går in i en stadsmission? Ska vi betrakta våra egna församlingars ansvarstagande i och för stadsmissionen som ett utflöde av församlingen? Om stadsmissionens arbete förstås som församlingens diakoni, vilket ansvar har då diakonen för relationen mellan församling och stadsmission? Frågorna om diakonens ansvar och mandat har skymtat på flera ställen i texten. Nu ska vi titta närmare på vad fokusgrupperna dryftade om detta och om diakonens uppdrag

Fokusgruppsfrågor om uppdraget som diakon

En fråga som naturligt lyfts fram i fokusgrupperna är hur uppdrag och uppgifter för yrkeskåren definieras. För att undvika spänningar som kan uppstå kring diakonens roll och ledarskap gentemot övriga medarbetare uttrycker dokumentationen från fokusgrupperna att diakonens uppdrag i diakoni behöver bearbetas och förankras. Ett exempel på detta från en församling handlar om vad som ska prioriteras, när det på grund av vakanser och omorganisation bara finns en diakon. I situationen där val måste göras väcks frågorna: ”Vad ska jag [diakonen] finnas med i?” Vilka är prioriteringsgrunderna? Det är inte rimligt att, som diakonen själv påpekar, prioriteringarna görs utifrån vad diakonen tycker är roligt, eller vad andra inte vill ta hand om. I samtalet relaterades istället frågorna till vinningen, varför Svenska kyrkan viger diakoner.

Var ska man vara för att vara ett barmhärtighets tecken? Var ska man vara för att mest stödja varandra att vara diakonala? Var är diakonen som viktigast?

I dokumentationen från en fokusgrupp beskrevs deltagarnas påfallande olika arbetssituationer. Somliga tecknade en bild av självständighet i uppdraget som diakon.

Jag har fullt ut mandat gällande mitt uppdrag.

Jag väljer själv mina uppdrag, helt själv.

Andra beskrev sin situation som mer problematisk.

Jag har mandat att göra mitt uppdrag, men har en känsla av att det inte är så viktigt, utan att annat med jämna mellanrum läggs på.

Jag har inte mandat gällande mitt uppdrag.

Även i andra grupper har deltagare delat bilder av vilka olika grunder diakonen har att förhålla sig till. Det kan handla om att viga till ett mandat men inte få använda det. Andra får tilltalet ”gör vad du vill”. För andra är det tvärtom, de menar att de är helt styrda av en kyrkoherde. Någon beskriver en chef som är okunnig eller ointresserad av diakoni. Det talas om ett glapp mellan beslutsfattare och diakon där manöverutrymmet för diakonen att identifiera behov och planlägga verksamhet varierar och ibland är obefintligt. ”Om man ens har haft tidsutrymme att tänka strategiskt, eller pratat om mandat och befogenheter överhuvudtaget.”

Bilden som framträder är mångfacetterad. För att ge en uppfattning om fokusgruppernas diskussioner om diakonens mandat i sin församling presenteras de här under tre rubriker: Vigningstjänst och kompetens, Ledningsfunktioner samt Organisation och struktur.

Vigningstjänst och kompetens

En ingång i diskussionen är det treledade ämbetet. En deltagare pekar på att

...det är delat horisontellt, även om ett mer hierarkiskt synsätt fortfarande dominerar i vår kyrka, där diakonens mandat ännu inte upplevs likställt med prästens.

Frågor har väckts om betydelsen av ett treledat ämbete. ”Vi har inte tagit det i besittning” sägs i en av grupperna.

Kanske behöver kyrkan i sin helhet fler ord för och en ny förståelse för en gemensam vigningstjänst?

I en grupp diskuterades vigningslöftena från kyrkohandboken. ”Hur långt sträcker sig mitt uppdrag?” Här fördes också en kritisk diskussion, att det finns något ”medberoendeframkallande” över att se och identifiera de som är behövande.

Grunden för diakonens uppdrag kan beskrivas som ett *ansvar*, utifrån vinningen, och en *kompetens* byggd på utbildning. Tillsammans beskrev någon detta som diakonens specialistkunskap.

Ledningsfunktioner

Diskussionen om diakonens uppdrag som ledare (tillsammans med funktionerna röstbärare, undervisare och själavårdare) är explicit formulerad i biskopsbrevet ”Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan” (2014). I fokusgrupperna har detta ledningsuppdrag formulerats på flera sätt: ”det ligger i diakonens ledarskap att driva på”. En fokusgrupp har beskrivit uppgiften att utifrån omvärldsanalys och samhällskunskap förmedla fakta – ”så här ser det ut” - för en strategisk diskussion om mål och syfte för diakoni i hela församlingens uppgift, att fira gudstjänst, bedriva undervisning, utöva diakoni och mission. Här efterlyses ett mandat för att leda bedömningen: att se, bedöma och handla.

Strategi och struktur borde vara diakonens mandat medan praktik och verksamheter är allas uppgift.

En diakon beskriver sin yrkeskår som varande i ständig rörelse, med stora kontaktytor mellan församling och samhälle. Det innebär ansvar i tjänsten, för att ta in material - levande omvärldskunskap - i församlingen. Kunskapen om samhället "anser jag vara en viktig anledning till att se över diakonens framtida förstärkta ledarskapsposition i församlingen".

En ytterligare ledningsfunktion som diskuterats i fokusgrupperna är för det ideella engagemanget. ”Vi har ansvar för att leda in ideella i diakonala uppdrag, rusta dem med kunskap”.

En anteckning konstaterade att det kan vara svårt att ringa in frågor om diakonens ledarskap.

Här kunde vi göra nytta genom att strukturera mer vad vi talar om. Kan det vara så att en del mandat och inflytande diakoner frågar efter faktiskt inte går att kombinera med något annat än officiell ledartjänst, dvs. någon slags arbetsledare eller cheftjänst. Då vore det bra att klargöra.

Men flera ledaruppdrag är också möjliga att utföra i arbetet utan chefsuppdrag eller arbetsledarskap. I arbetet utifrån Fokusgruppernas samtal sammanställdes en karta över diakonens olika ledaruppdrag och dess olika mandat, se artikeln på sidan 40.

Organisering och struktur

Därmed är vi inne på frågan vilken organisation och struktur som krävs för uppdraget. Risken är att mandatet blir diffust därför att diakoni som fenomen är svårt att avgränsa.

I en grupp identifierade man behovet att tilldelas ett mandat, som man sa: ”i grunden”. ”Från vem/ vilka ska jag få mandat?” är en grundläggande fråga i den lokala situationen. Frågan ”Måste vi skapa mandatet själva?” paras med frågan ”Hur stödja kyrkoherdar att ge diakonen plats?”. Detta kan ses mot bakgrunden att kommunikationen med arbetsledning, där den enskilde diakonen ibland står inför att själv sätta gränser och göra prioriteringar. Samtidigt kan mandatet från andra samhällsinstanser kännas starkare än mandatet inifrån den egna organisationen. Här pekas på att förankring av diakonala frågor i hela personalgruppen är viktigt!

En klargörande diskussion – som knappast är avslutad – har handlat om distinktionen mellan ansvaret för att leda och utveckla hela församlingens diakoni och för det diakonala arbete som utgör den enskilde befattningshavarens uppgift. Å ena sidan:

Som diakoner har vi det ansvaret – för att kyrkan ska vara diakonal, det är min skyldighet i vgnings-tjänsten; att använda min kunskap.

Å andra sidan: ”Strategi för mig – det är det jag behöver och det är ett ansvar att vara proaktiv, ta mig an situationen.” Många såg behov av och mening med att göra enkla planer för olika delar av sitt arbete och i några grupper testade man att kort formulera sig skriftligt kring nya arbetsformer för att få dem genomtänkta och väl planerade. Detta både för sin egen skull och inför att till exempel fråga efter resurser för ett nytt arbetssätt.

Jag skulle vilja börja göra min egen verksamhetsberättelse även om den bara är för mej själv. Kanske varje vecka! Just nu vore det bra! Tydliggöra sitt eget arbete.

I en grupp sammanfattades diskussionen om diakonens uppdrag i församlingen i nedanstående konklusion:

Diakonen behöver mandat att driva diakoni där hen är anställd (ibland med andra diakoner). Kyr-

koherden ska förvänta sig det och ge fullt ansvar.

Detta ska då göras inom ramen för församlingsinstruktionen och med styrning från Kyrkoordning. Det egna kallet och vigningslöften ger också ramar. I gruppen formulerades ett förslag till ”uppdrag med tydliga befogenheter” innefattande:

- egen budget enligt verksamhetsplan.
- leda diakonalt ”tänk” och lägga strategi för nästkommande tre år.
- samarbeta med övriga kollegor.
- fatta beslut om metoder.

Ur diskussionerna som dokumenterats i fokusgrupperna tydliggörs att frågan om diakonens uppdrag har flera dimensioner. Dels en lokal dimension, ansvaret att göra bedömningar i och för det diakonala arbetet. Dessa ska diskuteras med kyrkoherden som eventuellt behöver göra avvägningar med församlings- eller kyrkoråd. Dels en övergripande dimension, för Svenska kyrkan. Som en grupp formulerade det: ”Diakonens mandat måste in i kyrkoordningen i framtiden!”

Ömsesidigt stöd – ömsesidig ledning

Det finns ett uttalat behov av stöd i det diakonala arbetet. Oklarhet beskrivs vara tärande. Behovet av back-up från andra medarbetare är ett annat behov som omnämns. Relationen mellan kyrkoherde och diakon formuleras i en fokusgrupp som en ömsesidighet. Kyrkoherden ska avlastas och stödjas av att det finns en diakon. Diakonen ska ha mandat. Kyrkoherden ska leda OCH delegera. (Betoningen på OCH kommer från fokusgruppens minnesanteckningar.) ”Diakonen ska få uppdrag, typ: Gör en plan! Återkom sedan!”. Ett liknande tema avhandlades i en annan grupp, där man ville uppmuntra kyrkoherdar att involvera sina medarbetare i att exempelvis skapa underlag till kyrkorådet.

Framgångsfaktor tycks vara bra samspel mellan kyrkoherde och diakon – så hur kan man skapa det?

Här resonerade man i en grupp om en ”given, regelbunden plats på dagordningen (för samråd) mellan diakon och kyrkoherde”. Detta beskrevs som något som möjliggör för diakonen att ta ledning i det diakonala arbetet och inspirera andra. I en annan

grupp ställdes frågan: ”Tillåter jag min chef att vara chef?”. Citaten pekar på värdet av ett strukturerat samarbete. I en grupp hämtade en diakon material till fokusgruppens överläggningar från den statliga Tillitsdelegationen. Denna delegation har sedan 2016 regeringens uppdrag att främja en mer tillitsbaserad styrning och ledning inom offentlig förvaltning.² När styrning sker mindre via hierarkier och mer via nätverk och strategiska allianser krävs tillit. Sådan tillit kan inte krävas utan måste förtjänas.

*Det ställer helt nya krav på de styrande leden och innebär att styrningen måste bli dubbelriktad, snarare än att hanteras som en process som löper uppifrån och ned. För att förtjäna tillit måste framför allt högre beslutsled börja med att själva visa tillit – inte bara i ord, utan också i handling. Då tenderar tilliten att speglas och bli självfödande, dvs att växa och bli ömsesidig.*³

Deltagarna om arbetet i fokusgrupperna

I utvärderingarna från fokusgrupperna speglas olika ambitioner. Ett par deltagare lyfter fram att de hade med sig specifika frågeställningar som de ville bearbeta. En annan deltagare skriver om att inte stanna i pratande. ”Det är viktigt och bra när vi tränar oss att göra bruk av teori, det höjer nivån och jag lär mig mer.” Andra ambitioner har varit inriktade på förändring, ”mer strategi än enbart nätverk med kollegor”, bland annat för att tydliggöra diakoners mandat att driva utveckling av diakoner i ledningsfunktioner.

Den allra mest förekommande kommentaren om värdet med fokusgrupper är mötet med kollegor, att höra deras reflektioner och, som en deltagare skrev, ”bollplanka”. Här känner deltagarna igen varandras frågor och ”kunnat känna igen mönster i varandras församlingssituationer”. En annan diakon skrev i sin utvärdering:

Detta har inneburit en positiv bekräftelse på, dels

de utmaningar vi som kyrklig organisation står inför, dels vad det innebär att ha uppdraget som diakon. Vi har jämfört och delat metodologiska erfarenheter och därmed breddat och fördjupat vår kunskap om den ”diakonala verktyglådan”.

Förändringsinriktning	• Diakonens mandat • Ledarskap
Teoretisk analys	• Kyrkovetenskap • Socialvetenskap
Bearbeta särskilda frågeställningar	• "Profetisk diakoni" • Formulera/strukturera vissa delar av mitt jobb

Bilden visar olika ambitioner för arbetet i fokusgrupperna med exempel.

Lärande, kunskapsutveckling och kyrkohistoria

Vi har här beskrivit det kollegiala samtalet och utforskandet i fokusgrupperna. Avslutningsvis vill jag sätta in diakoners roll i församlingen i sammanhang av historia och i sammanhang av kollegialt lärande och kunskapsutveckling.

Diakonens vinningstjänst är ett viktigt redskap och en församlingens resurs för att forma sitt diakonala arbete. Även om diakonatet inordnades i Svenska kyrkans vinningstjänst genom kyrkomötets beslut om Kyrkoordning 1999 är behovet av denna tjänst inget nytt. Otto Norberg, domprost i Strängnäs, skrev inför prästmötet i Strängnäs 1903 om församlingsdiakoni och församlingsdiakat.⁴

Så länge den diakonala insatsen avser ”blott ett eller annat fall av fattigdom eller sjukdom” så är behovet mindre. Men när det krävs en mer ”ihållande personlig tjänstebevisning” ställs kraven högre menade domprosten. När det gäller att förebygga eller återupprätta, att leda eller utbilda krävs ett organiserat

2 www.tillitsdelegationen.se

3 Bringselius, Louise (2019). Uppföljning ur ett tillitsperspektiv. Rapport 7. Tillitsdelegationen. www.tillitsdelegationen.se.

4 Församlingsdiakoni och församlingsdiakat. Några tankar framställda som ämne för samtal vid prästmöte i Strängnäs den 30 juni samt den 1 och 2 juli 1903.

arbete. Till detta hör att i varje enskilt fall undersöka nödens orsak och art, möjliga hjälpkällor, de nödlidandes karaktär och sätten de bör få hjälp på – på nutida språk en individuell bedömning. Här krävs ”mer än blott och bart ett varmt och ömmande hjärta”, skriver Norberg. Här krävs ett församlingsdiakoniat.

Vad är då ett församlingsdiakoniat? Otto Norberg tänker sig två varianter. Som ingående i ett allmänt församlingsdiakoniat tänker han sig medlemmar som ställer sig till tjänst till stöd för pastor. I ett församlingsdiakoniat i en mera specifik betydelse ingår

*kallelseenligt utbildade manliga eller kvinnliga arbetare, drivna av en inre maning att uteslutande ägna sitt liv och sina krafter åt diakonien.*⁵

Behovet av ett sådant diakonat, menar Norberg, har blivit så trängande ”att vi icke våga riskera längre uppskof”.

Det dröjde dock 97 år innan diakonen kyrkorättsligt blev en del av Svenska kyrkans vningstjänst. Men detta hade föregåtts av många steg, man kan notera en rörelse med flera strömmar. Otto Norberg representerade en av dem, tillsammans med kyrkoherden i Gävle Nils Lövgren, som just hade tagit initiativ till svenska diakonanstalten, först i Gävle och sedan i Sköndal i södra Stockholm.⁶

Diakonissanstalerna var dock tidigare, med rötter i den pietistiska tyska Inre missionen. Min poäng här är att visa på ett mödosamt arbete genom 150 år där idén om diakonen som en resurs och uttryck för församlingens kallelse till diakoni varit drivande. Per Eckerdal har i en schematisk framställning beskrivit utvecklingen av diakonissornas roll.⁷⁻⁸

Riktningen för diakonen som idé och funktion har

Diakonissornas organisatoriska sammanhang
1850–1900 Anstalten placerar inom egna verksamheter, missiverade till privata inrättningar eller i någon liten mån till församlingar.
1900–1940 Anstalten placerar i lokala församlingar, i egen verksamhet och i privata inrättningar.
1940–1960 I församlingstjänst eller övergång till anställning i samhällstjänst.
1960–2000 Inlemmande i framväxande ”församlingsvårdande” arbetslag i församlingarna.
2000– Diakonaten ingår i kyrkans vningstjänst, regleras som kyrklig anställning, med krav på höjd utbildningsmässig professionalisering.

alltså varit *från diakonianstalt till församling*. Parallellt skedde en annan utveckling när kyrkan från 1863 inte längre axlade fattigvårdens ansvar och med tiden lyftes även ansvaret för skolan av. Att kyrkoskatten inte skulle användas till fattigvård resulterade i knepiga kompetensdiskussioner. Med 1961 års lag om församlingsstyrelse öppnades större möjligheter att anställa diakonissor och diakoner, även om det inte alls var en nyhet. Från 1971 flerdubblades antalet diakon och diakoniss-befattningar till millennieskiftet, till det runt 1100 som vi har idag. Dessa är ojämnt fördelade över den kyrkliga geografin. Diakonbefattningar är som bekant inte något obligatorium för pastoraten. Sex av tio pastorat inom Svenska kyrkan har minst en anställd församlingsdiakon. Mer än åttio procent av församlingarna i landsbygdskommuner och mindre städer saknar församlingsdiakoner.⁹ I Strängnäs stift finns 73 församlingar (varav 34 ingår i pastorat). 46 församlingar har diakonttjänst/er i församlingen eller

inom det pastorat man tillhör, det betyder att 64% har anställd diakon (2020).

Diakoniinstitutionerna svarade länge för diakoners utbildning, men från 2014 är det Svenska kyrkans utbildningsinstitut som ansvarar för utbildningen av präster, diakoner, kyrkomusiker och församlingspedagoger.

Biskopsbrevet för diakoni lyfter fram behovet av kunskap och verksamhetsutveckling i det diakonala arbetet.¹⁰ Villkoren för detta är intressanta att belysa i ljuset av fokusgruppernas arbete. Det arbete som Otto Norberg beskrev som att förebygga eller återupprätta, att leda eller utbilda skulle vara baserat på vad han kallade en ”ihållande personlig tjänstebevisning”. Men diakoniinstitutionerna inrättades inte bara för att utgöra ett forum för personliga kallelser till en kyrka som behövde utveckla sin diakoni. Man insåg också behovet av utbildning. Så har diakoniinstitutionerna stått som initiativtagare och förebilder till både vårdande och sociala utbildningsinstitutioner som idag äger rum inom högskolans ram.

När utbildade diakonissor och diakoner tilldelades tjänst i församlingar tjänstgjorde man ofta ensam i sin yrkeskår. Syster Rut kom som ungdomsdiakonissa till Örebro 1953¹¹, och syster Inga-Karin cyklade runt i Nyköping och gav insulinsprutor, klädde luffare och la vid behov in ved i spisen vid hembesöken¹².

En sida av den kyrkliga organisationskulturen beskriver Per Hansson som individualism¹³, något han relaterar till religiösa, vetenskapliga och konstnärliga yrken. En privatiserad arbetskultur där var och en har stort frirum har både fördelar och nackdelar för individen. Men det är inte självklart att den främjar det yrkesmässiga och det organisatoriska lärandet. Till det diakonala arbetsfältet kommer idag församlingarnas medarbetare från olika håll. Kunskapsbakgrunderna kan vara från människovårdande verksamheter såsom hälsovård eller omsorg, eller

från teologi och själavård. Inte sällan från socialt arbete i myndighet eller civilsamhälle och ibland från socialpedagogiska behandlingsinriktningar. Det innebär att diakonkåren inte har en enhetlig kunskapsbas att stå på. Kunskapen i det diakonala arbetet måste därför vävas samman.

Från 1990-talet har stiftet blivit en bidragsgivare genom sitt främjandeuppdrag och särskilda befattningar för verksamhetsutveckling och fortbildning har inrättats. Först på senare år har nationell nivå axlat ett tydligare ansvar för samordning av kunskap, bland annat uttryckt genom stödfunktioner för att möta kriser, som Support Migration och Support Diakoni (under Corona-pandemin).

Det diakonala arbetsfältet är enligt kyrkoledningens beskrivning kontextuellt och diakonens uppgift ska också utformas kontextuellt. När uppdraget är sammanhangsstyrt leder den föränderliga samhällsutvecklingen till att dess yrkesutövare hela tiden behöver omorientera sig. Detta blir uppenbart i tider när Svenska kyrkans officiella mantra under pandemin varit ”vi ställer om”.

Det är mot denna bakgrund former för verksamhetsnära lärande behöver utprovas tillsammans med den yrkeskår som förvisso har en gemensam vning, men in i den har en tämligen varierande utbildning.

*...i lärandet ingår att man gör kunskapen till sin egen genom att dela den med andra. Allt är inte utbytbar. Varje kunskap är unik. När den tar gestalt i en människa och kommer till oss som en röst som är vår egen, har den blivit en insikt. Då är den angelägen också för andra.*¹⁴

Den här artikeln visar på en sådan möjlighet. ■

5 Referens till Otto Norberg s 23 och 24. Norberg 1903.

6 Diakoniinstitutionerna såg till att rekrytera biskopar som sina ordförande och för att förankra vningssupdraget. Även strängnäs-biskopen Ullman engagerades och diakonvigde tre män i St Jakobs kyrka i Stockholm 1910

7 Eckerdal, Per (2019) Kan diakoni institutionaliseras? I: Christiansson, Elisabeth & Stig Linde (red.) Kan barmhärtigheten institutionaliseras? Skellefteå: Artos, s. 108.

8 För förenklings skull talas här om diakonissor, även om gruppen från 1970-talet innefattar både kvinnor och män och nomenkaturen byts till diakoner.

9 Skillnader mellan stad och land i den diakonala verksamheten. Enheten för forskning och analys, Kyrkokansliet 2019, s.19, 21.

10 Ett biskopsbrev om diakoni, s. 70 f.

11 Garlöv, Anne & Karl-Erik Garlöv (2015) Rut Palmqvist – ungdomsdiakonissa i Örebro. Svensk kyrkotidning nr 3, s. 85-86.

12 Bäckbro, Mona (2005) Diakoni – en rörelse i tiden. I: Larsson, Henriksson, Anmari & Stig Linde (red) Sök mitt ansikte. Strängnäs: Strängnäs stift, s. 99 ff.

13 Hansson, Per (2001) Svenska kyrkans organisationskultur. Stockholm: Verbum, s.164.

14 Sörlin, Sverker (2019) Till bildningens försvar. Den svåra konsten att veta tillsammans. Stockholm: Natur & Kultur, s. 79.



När drar diakonen på sig ledartröjan?

Jag tänker mig att vi diakoner drar på oss ledartröjan varje gång vi tar gröna skjortan på, sätter i den vita kragen, hänger på oss emblemet och går till jobbet.

Maria Holmgren ledde en av fokusgrupperna och belyser här diakonens ledaruppdrag utifrån gruppens samtal.

MARIA HOLMGREN, STIFTSDIAKON

Att vara diakon innebär att ha ledartröjan på. Varje diakon leder genom att uppmuntra och frigöra, leda grupper och strukturera arbetet. En diakon leder genom att prioritera och genom att vara spindeln i nätet i många kontakter såväl individuella som med andra samhällsaktörer. Diakonens ledarskap handlar också om självkännedom och så kallat självledarskap.

Kännetecken för bra ledare

När vi tittar på olika beskrivningar av bra ledarskap finner vi till exempel: Ledaren drivs av motivation och energi, har förmågan att sammanföra människor och skapa fungerande grupper. Som ledare behöver man vara en positiv tillgång för det arbete som ska göras, finnas där för att inspirera och underlätta för organisationen, arbetsplatsen eller gruppen. Man behöver vara någon som andra kan lita på och öppna sig för. På samma sätt måste man för att leda också själv ha förtro-

ende och tro på andras förmågor. Ledarskapet underlättas om du är bra på att planera din tid och vet vad du bör prioritera.

Förmåga att delegera ger en mer effektiv arbetsfördelning och får andra att känna sig delaktiga - och eftersom diakoni är hela församlingens uppdrag finns alla skäl att dela på uppgifter och ansvarsområden.

Diakonens ledartröja

Biskoparna beskriver i biskopsbrevet *Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan* att "diakonens uppdrag i vår kyrka är ett karitativt ledar- och omsorgsuppdrag i och för församlingen". Vidare skriver de att diakonen vigs till diakonal ledare och "ska i sitt uppdrag vara ett tecken för församlingens kallelse att leva i diakoni med omsorg om medmänniskan /-/-/ Uppdraget innebär att leda församlingens diakonala verksamhet och rusta församlingsmedlemmarna att bry sig om sin nästa". I uppdraget ingår att

hålla samman flera perspektiv: struktur, grupp och individ (sidorna 36-38).

Diakonemblemet symbolik visar på grunden för diakonens uppdrag och påminner dagligen om ett ledarskap som innebär mer än strategier och verksamhetsplanering.

- **Ring:** Du är omsluten av Gud och finns i den världsvida gemenskapen i Kristus.
- **Korset:** Jesu Kristi död, uppståndelse och försoning som det centrala.
- **Duvan:** Duvan med den friska olivkvisten påminner om duvan som lämnade Noas ark och återvände med budskap om liv.

Så är diakonens uppdrag: buren av Gud, vägledad av Kristus och med den helige Andes hjälp – vara ett barmhärtighetens tecken



Svenska kyrkans diakonemblem

och gå med bud om liv och hopp.

I vår fokusgrupp reflekterade vi, som ni andra, en hel del om ledarskap och vad det kan innebära att leda församlingens diakonala verksamhet. I uppgiften att skriva dagbok såg vi till exempel tydligt hur mångfacetterad en arbetsdag är och hur viktig förmågan att kunna prioritera är. Vi fick också syn på hur många kontakter och nätverk vi finns med i, i brobyggarfunktionen mellan kyrkan och lokalsamhället.

På en av träffarna listade vi vad var och en upplever att man har för resurser i sitt ledarskap och vad man upplever att man behöver. Gruppens reflektion över detta var en spontan "i stunden övning". Se om du känner igen dig eller notera för dig själv vad du själv skulle skrivit upp!

I vår grupp den här dagen listade vi under **resurser vi har:**

- Ödmjuk
- Diplomat
- Bra på att ta hand om krångel i grupper
- Bra på att organisera, motivera andra, know how
- Driv och glädje
- Kan var "hård i nyporna"/sätta gränser
- Respekt, Samarbetsförmåga
- Kommunikativ
- Social kompetens
- Arbetsglädje och stolthet
- Kunskap och erfarenhet
- Förankrar
- Bön
- Gudsrelation – Stöd
- Peppande

- Nyfiken
- Analyserande
- Ser mina begränsningar.

Resurser gruppen listade som vi **behöver** för vårt ledaruppdrag:

- Mer metoder att hjälpa människor att fungera i grupper även när det är svårt
- Stöttning,
- Utbildning,Handledning
- Mer om Svenska kyrkans historia och lokal historia
- Hjälp i planering, metoder, lathundar
- Stödstrukturer
- Närhet till Gud
- Stanna upp.

Corona och ledarskap

Vår grupp fick i våras, som så mycket annat, ställas om och bli digital på grund av Corona. Inte kunde vi ana då att hösten skulle bli än värre. Det har verkligen varit och är fortfarande en omställningens tid på så många plan. Hur kan vi tänka om vårt uppdrag att leda när allt förändras fort? Ellinor Bager, diakon i Salem, säger så här om det:

– Jag tänker spontant att diakonerna ofta fått ledartröjan kastad till sig nu under Corona-pandemin med uppmaningen "Vi måste göra något!" För min egen personliga del så är det i det läget allra viktigast att jag tar emot tröjan – men väntar med att sätta på mig den. Jag vill samla

ihop mig i bön och göra en översikt över läget och tillsammans med andra fundera över vad som är rimligt att göra nu. Efter det sätts tröjan på och så går man/jag till någon form av agerande.

Att ledaruppdraget innebär eftertanke och ett ansvar att ha koll på läget bekräftas av Per Malmros, diakon i Almby församling och han tillägger en viktig fråga apropå Ellinors kommentar om att agera eller ej:

– ... vem som ska göra det? (om man nu ska det)... det slår mig ofta hur synonymt det blir att den som väcker tanken också blir den som utför, vilket det inte kanske behöver vara. Att involvera andra i det som kan göra gott, till exempel ideella, kan ju faktiskt göra att det går att nå fler och på samma gång så får engagemanget plats att uttryckas. Eller som jag ibland tänker när det gäller ledarskap, så kan det vara lika viktigt att ta ett steg tillbaka som att stiga fram. Då uppstår ett utrymme som ger plats för andra att fylla."

...

Här syns det verkligen hur mångfacetterat ledarskapet är när diakonen får beskriva det utifrån vardagens alla arbetsuppgifter. ■



1. Vilka är de viktigaste framtidsfrågorna? 2. Vad ger dig inspiration i ditt uppdrag?

Marja Peju, Torshälla församling



1. Att höja en röst i samhällsfrågor för dem som inte orkar göra det själva, i synnerhet i kristid när de får det ännu svårare.

2. Att hjälpa människor att hjälpa sig själva och att se någon hitta vägen till Gud när den kommer i kontakt med församlingen men söker stöd för något helt annat.

Kajsa Olofsson, Mikael's församling, Örebro



1. Vägvalet kring ekonomiskt bistånd, hur ska det se ut och hur gör vi det? Är det den som ringer mest ofta, den som lyckas skriva sin ansökan eller den jag råkar stöta ihop med på gatan och som inte frågat om ska få ekonomisk hjälp från församlingen? Vi behöver

bättre grund för detta arbete!

2. Människor och deras tillit, att få förtroenden. Kyrkan har ett stort förtroende att förvalta, det är stort!

Johan Sobelius, Nikolai församling, Örebro



1. Att utveckla empati, att öka engagemanget för människor i utsatta situationer. Att uppmuntra människor att bidra, att kunna motarbeta utsattheten.

2. Att det känns meningsfullt. Det betyder inte att jag lyckas förändra

situationen, men den människa jag vandrar med känner sig inte ensam och bortglömd, 'nån bryr sig'!

Anna Englund, Nyköpings församling



1. Vi behöver vara synliga och skapa relationer utanför våra väggar, förutsättningslöst våga finnas till.

2. Att möta människor i livets alla skeden och vara medvandrare en stund på vägen.

ANNIKA MELIN MORI

Ledningsfunktioner i församlingsdiakonalt arbete

I Fokusgrupper för diakoner bearbetades många frågor och teman kring diakonens ledningsansvar och mandat. Under arbetets gång konstruerade vi en kartbild för att bättre kunna orientera oss i dessa frågor. Läs om ledningsfunktioner i diakonalt arbete i församling och studera kartbilden som finns sist i artikeln.

STIG LINDE, DIAKON/UNIVERSITETSLEKTOR OCH BIRGITTA LOUNELA, STIFTS DIAKON

Denna text har som syfte att utgöra underlag för samtal om ledningsfunktioner i diakonalt arbete i församling. I den utveckling av vigningstjänstens funktion, församlingarnas organisering och synen på ledarskap som vår tid för med sig har vi i projektet Fokus diakoni 2018-2020 sett behovet av att erbjuda redskap för att främja dialog och därmed förståelse för organisering av det diakonala arbetet. Med denna text vill vi bidra till fortsatt konstruktiva samtal om diakonens ledningsuppdrag i Svenska kyrkan.

Diakonens roll i det församlingsdiakonala arbetet är inte fixerad och har genom historien antagit flera former. På senare tid har begreppet *ledare* diskuterats och prövats i relation till diakonens rolltagande i församlingarna. 2015 gjordes en inventering av diakoner i ledningsfunktion där olika ledningsansvar identifierades.¹ Här beskrevs chefskap med tillhörande arbetslednings-, arbetsmiljö- och budgetansvar, men också samordningsansvar med begränsade mandat. Ledningsansvar är dock inte begränsat till dessa formella funktioner. Detta kan skapa en del osäkerhet om vad ledarskap relaterat till församlingsdiakoner har för innebörd.

Ordet ledare eller att diakonens vigningstjänst skulle innebära en ledningsfunktion nämns inte alls i

vigningsritualet i Kyrkohandboken från 1987, även om sådana funktioner kan läsas in i formuleringar såsom exempelvis att diakonen ska ”uppmuntra och frigöra Guds folk till det som är gott, så att Guds kärlek blir synlig i världen”.

Biskopsbrevet om kallelsen till präst och diakon (2014) är tydligare. Biskoparna beskriver diakonens uppdrag i vår kyrka som ett karitativt ledar- och omsorgsuppdrag i och för församlingen. Det är en officiell position då det i sammanhanget sägs att diakonens uppgift är att synas i det offentliga rummet (Biskopsmötet 2014, s. 38).

Diakonen vigs till diakonal ledare och ska i sitt uppdrag vara ett tecken för församlingens kallelse att leva i diakoni med omsorg om medmänniskan. Guds kärlek ska förmedlas genom ett tjänande bland människor. Uppdraget innebär att leda församlingens diakonala verksamhet och rusta församlingsmedlemmarna att bry sig om sin nästa. Det bör ske genom att exempelvis skapa mötesplatser, nätverk och olika verksamhetsgrupper. Det handlar om att hålla samman flera perspektiv: struktur, grupp och individ (Biskopsmötet 2014, s. 38).

Även prästens ledarskap har ett avsnitt i biskopsbrevet och beskrivs som en ofrånkomlig uppgift, formellt eller informellt, och förbundet med uppgifterna

att vara förkunnare, liturg, lärare och själavårdare. I vissa befattningar innebär det också ett chefskap (a.a., s.31).

Både präst och diakon inkluderas i ett avsnitt om antagningskriterier till kyrkans vigningstjänst. Ett uppdrag inom vigningstjänsten beskrivs alltid innebära ett visst mått av ledarskap. ”Ledarskap handlar i djupet om relation” (a.a., s. 64). Ledarskapet inom vigningstjänsten innebär enligt biskopsmötet:

- Att utveckla, inspirera och vara bärare av visioner;
 - Att organisera och leda grupper;
 - Att handleda individer och grupper;
 - Att leda, motivera och förse andra med de be-fogenheter som krävs för att nå gemensamma mål;
 - Att samordna grupper och följa upp andras arbete;
 - Att förstå omvärlden och församlingens uppgift och strategiskt verka för Guds rike;
 - Att se, bekräfta och göra det möjligt för ideella medarbetare att ta ansvar för kyrka och församling.
- Ett särskilt ansvar för den som vigts till tjänst är att alltid relatera till någon överordnad, och verka inom de ramar kyrkans demokratiska struktur föreskriver (a.a., s 64-66). I församlingar och pastorat finns alltid en överordnad kyrkoherde. Oavsett uppdrag eller roll så är ledaruppdraget inbäddat i ömsesidiga relationer. Så långt biskopsbrevet skrivning. Hur kan då detta ta form?

En kartbild över ledningsfunktioner

Lite schematiskt vill vi här skissera en slags karta över olika ledningsfunktioner som kan förekomma i en lokal församling.

Grundläggande är vad vi kan kalla ett självledarskap. Det innebär att en medarbetare, oavsett uppgift, har ett ansvar för att motivera sig inför sina arbetsuppgifter, att ta initiativ och även prioritera inom givna eller rimliga ramar.

*Människor har förmåga att leda, organisera och orientera sig själva om de känner till förutsättningarna, vilka vägval som finns och vad som förväntas.*²

Självledarskap innebär alltså inte att agera i ett vakuum. Vi blir till och formas i relation till andra – för det är vi beroende av en konstruktiv dialog – och bidrar också till att forma vår omgivning. Förmågan till självledarskap grundar sig till en betydande del på medarbetarens yrkesutbildning. Den innebär att man relaterar till ett visst kunskapsområde och dessutom att man i vissa fall certifieras, legitimeras, eller vigs för att utöva denna yrkeskunskap.

Gruppleaderskap utövas i relation till människor som ska forma något gemensamt. Det kan handla om en insats (såsom en samtalsgrupp), eller en upplevelse (såsom en konsert) eller en rit (en gudstjänst). Här kan socialpedagogisk kompetens vara till nytta.

Vägledning och handledning är vanliga uppgifter när det gäller att introducera och bistå människor som ska fullgöra någon insats, det kan vara i diakonal besökstjänst, språkpraktik eller personer arbetssträning i församlingen eller inom något utbildningsprogram.

Insatsledning – begreppet är hämtat från brandförsvaret men behöver inte vara så dramatiskt. Poängen här är att man leder en viss organiserad verksamhet, en insats. Det kan handla om ansvaret för att arrangera sommarens familjeläger, organisera nattvandrar-na eller fördela uppgifterna till sinnesrogudstjänsten.

Verksamhetssamordning innebär ett större ansvar för flera verksamheter eller funktioner, ofta i relation till omvärlden. Vissa församlingar har samordnar-funktioner för vissa verksamhetsfält (konfirmander, diakonalt arbete med mera) men utan arbetsledningsansvar. Flera större pastorat har på senare år inrättat strategitjänster eller processledare, både för att samordna församlingarnas insatser och utgöra kontaktperson för externa kontakter.

Chefsansvar innebär arbetsledarskap med arbetsmiljö-, budget- och verksamhetsansvar. Där kan ledningsansvaret vara baserat på distriktsansvar, al-

¹ Lounela & Linde (2015) Diakoner i ledningsfunktion. En inventering av erfarenheter. Strängnäs stift.

² Björksell, Rundvall & Sjöberg-Sund 2020, Handbok för arbetsledare, s. 50. Verbum förlag.

ternativt funktionsansvar. Chefsrollen innebär ofta deltagande i ledningsstrukturer såsom i en ledningsgrupp som kyrkoherden samlar.

På nästa uppslag skissas en slags karta över olika ledningsfunktioner som kan förekomma i församlingar.

Kvalitetsansvar genom vigning

I Svenska kyrkan finns det fler regleringar av ansvar, utöver den lokala arbetsorganisationens struktur. Att ansvar och kontroll ges och utövas genom fler än en instans är inte ovanligt. Ett exempel är hälso- och sjukvården. Inom flera vårdyrken är ansvarsfördelning och kontroll både baserad på den lokala arbetsgivarens mandat samt den legitimation Socialstyrelsen utfärdar till sökande med särskilt angivna examina. Denna legitimation är i princip nödvändig för att få en anställning inom yrkesområdet.

I Svenska kyrkan ser vi ett likartat fenomen. Både diakoner och präster tillhör sedan år 2000 kyrkans vigningstjänst. Stiftet har för dessa en dubbel kontrollfunktion, dels genom prövningen inför antagning till vigningstjänst inklusive att bli godkänd i examen inför domkapitlet, dels att diakoner och präster därefter står under biskopens och domkapitlets tillsyn.

De som vigts till tjänst och tjänstgör i en församling har därmed ett vidare ansvar än bara gentemot den lokala arbetsgivaren. Till exempel så har man rätt att inom sin anställning delta i överläggningar på kallelse av biskop eller kontraktsprost (KO 31kap 10§, 32kap 10§). Ett annat exempel är att uppsägning av präst eller diakon i församling ska relateras till domkapitlets tillsyn (KO 31kap 14§, 32 kap 14§).

I vigningsgudstjänsten i stiftets domkyrka avger den som vigs löften relaterade till kyrkans ordning, utöver sådana villkor som följer av sedvanlig anställning i en församling eller pastorat. Dessa löften är inte relaterade till vilken befattning diakonen eller prästen är anställd på.

Vad innebär då detta i relation till de ledningsfunktioner som beskrevs tidigare? Antagningen och

tillsynen torde innebära att innehavaren av vigningstjänsten har att efterfölja vigningslöftena som anger en rad kvaliteter en församling ska präglas av. Gud ska bli ärad, kyrkan uppbyggd och Guds vilja förverkligad i världen, för att citera ritualen för vigningsgudstjänster.

Vi föreslår att detta ansvar beskrivs som ett kvalitetsansvar, det vill säga ett ansvar att säkra och utveckla församlingens diakonala förhållningssätt och diakonala arbete. Svenska kyrkan viger diakoner för att de ska ”uppmuntra och frigöra Guds folk till det som är gott, så att Guds kärlek blir synlig i världen”. Detta oavsett om diakonen eller prästen har ett formellt arbetsledarskap eller inte, för att ta ett exempel.

Det innebär inte att andra som har ledningsfunktioner inom församlingsdiakonalt arbete inte har ett kvalitetsansvar. Dock kan vi anta att kyrkans reglering av vigningstjänsten har ett syfte att tydliggöra ansvar för församlingarnas liv och arbete. ■

På nästa sida skissas en karta över olika ledningsfunktioner som kan förekomma i församlingar.



Ledningsfunktioner församlingsdiakonalt arbete - underlag för klartläggning

Denna kategoriserande ”kartbild” syftar till att underlätta samtal om ledningsansvar och vilka relationer de är inbäddade i. (Den gör inte anspråk på att täcka alla förekommande funktioner i en församling eller i ett pastorat.)

Kvalitetsansvar. Grundläggande för alla ledningsfunktioner som en diakon är tilldelad är kvalitetsansvar att säkra och utveckla församlingens diakonala förhållningssätt och diakonala arbete. Detta mandat är baserat på vigning och pastoral kompetens, i interaktion med diakonkollegium (där sådana finns) och kyrkoherde/församlingsherde.

Ledningsfunktioner inom arbetsorganisationen	Gruppleaderskap (ex sorgegrupper och andra samtalsgrupper).	Vägledning/handleddning (ex praktikander, vöfontärer, klienter)	Insatsledning. Återkommande (ex fondsökartäffar, sinnesgudstjänster, pilgrimsvandringar). Enstaka (ex sommarläger, insats enligt krisberedskapsplan)	Verksamhetsamordning. Processledare/strateg (ofta en pastoratsfunktion). Verksamhetsamordnare Projektledare	Chefsansvar i ledningsstruktur. I distrikt eller för verksamhet(er). (ex arbetsledare med arbetsmiljöansvar, arbetsrätt, rekryterings- och budgetansvar). Medlem i ledningsgrupp.
Vem ger mandat?	Arbetsledare/arbetslag	Arbetsledare/arbetslag	Kyrkoherde/arbetsledare	Kyrkoherde/arbetsledare	Kyrkoherde
Utåtriktade ledningsfunktioner	Ledarskap i grupper organiserade i samverkan (ex föräldragrupper på familjecentral)	Handledning/stöd till arbetsgrupper (ex inom vård och omsorg)	Ledarskap för samverkansgrupper (ex nattvandrare, eller besöksgrupp på institutioner)	Språkrör för verksamheten/projektet. Medverkan i ledning för samverkansprojekt.	Företrädarskap, talesperson för organisationen Tillgång till chefsnätverk och samverkansråd
Vem ger mandat?	Arbetsledare/arbetslag	Arbetsledare/arbetslag	Kyrkoherde/arbetsledare	Kyrkoherde	Kyrkoherde

Självledarskap. Självledarskapet utgör liksom kvalitetsansvar en grund för alla ledningsfunktioner. Det innebär egen planering, målinriktning, arbetsformer, dokumentation, uppföljning utifrån förekommande befattnings-/arbetsbeskrivning. Baserat på självkännedom, yrkeskunskap och kulturkompetens.

GEMENSKAP OCH PROBLEMLÖSNING

Med hjälp av klassificeringsmodellen i Vägledning för diakoni kan diakoner sortera och få perspektiv på sitt eget arbete och församlingens diakoni.

BIRGITTA LOUNELA, STIFTSDIAKON

Några diakoner går igenom sina församlingars hela diakonala arbete. De har listat verksamheter, delat in och satt upp postit-lappar för att tydliggöra. De tittar på sin egen roll i detta myller av diakonal aktivitet och reflekterar över sitt uppdrag:

- *Proffsigt kunna läggas samman så många kunskapsområden.*
- *Planering ger riktning för dagen och veckan. Pausbön blir som kalibrering.*
- *Vi behöver verkligen trygghet i att kunna bedöma och ta beslut.*
- *Man måste kunna se olika nivåer samtidigt: individ, grupp, samhälle.*
- *Diakoni är omsorg på församlingsnivå, man är en del av något större.*

Grupperna använde klassificeringsmodellen i *Vägledning för diakoni*. Med den som grund kan frågor ställas inför församlingens och sitt eget arbete: Vad genomförs? Med vilket syfte? När är gemenskap i fokus? När arbetar vi för problemlösning? Var finns tyngdpunkterna resursmässigt?

Erfarenhet i fokusgrupperna är att betydligt mer arbete handlar om gemenskap än problemlös-

ning. Det görs också mer arbete för ökad livskvalité än arbete med allvarliga sociala problem. En del diakoner upplever att de dras in i att bidra i församlingens liv i stort och därmed ägnar mindre tid åt diakonala verksamheter.

Betoningen i nedre vänstra hörnet av klassificeringsmodellen framkommer i undersökningar även i andra stift. För några församlingar är det en ny insikt. För andra bekräftar sorterandet den bild man haft av helheten.

Här följer tre reflektioner med utgångspunkt i fokusgruppernas samtal kring klassificeringsmodellen. En om gemenskapsbyggandet och diakoni, en om ensamarbete och social problematik och en om andlighet i diakonens arbete.

Gemenskapsbyggandet

Den ena kategorin i modellen är alltså arbete med omsorg och gemenskap i fokus. Arbete med det-



Modell för att klassificera diakonala verksamheter (Vägledning för diakoni 2018)

ta kan bedrivas både med fokus på livskvalité och ett gott samhälle, motverka allmänmänsklig problematik eller allvarlig social eller psykisk problematik.

En församling vill och ska bidra till gemenskap mellan Gud och människor. Kyrkan vill också bygga församlingsgemenskap för möjlighet att växa i tro och tillsammans med varandra. Som arbetsform i församlingen kan gemenskapsbyggande innebära öppna förskolor, 80-årskalas, kyrkkaffet eller stickcaféet. Att se gemenskap som ett mål är ofta naturligt i våra församlingars sammanhang. Diakonerna ville gärna gå vidare och titta närmare på detta. Man anade flera bott-

nar i att tala om församlingens gemenskapsbygge när man ser på det med utgångspunkt i modellen: vad ska gemenskapen leda till i olika sammanhang och hur kan vi använda den som metod? En metod både för att skapa bättre livskvalité och för att förändra i svår social eller psykisk problematik.

Exempel på gemenskap som metod kan vara sorgegrupp eller en verksamhet för barn där förälder lider av psykisk ohälsa. I gemenskap finns drag av ömsesidighet och av att inte vara ensam med sina svårigheter. Frivilliggruppens besök på kriminalvårdsanstalt bygger också på att en stund av gemenskap kan bidra till god förändring. En grupp som peppar varandra att tillsammans träna mindfulness för att motverka utmattning är ett annat exempel.

Byggstenarna gemenskap och gudstjänst kan höra ihop. Ibland kan kombinationen vara särskilt inriktad på att stärka människor i utsatta situationer till exempel vid andakter på kriminalvårdsanstalt. Sinnesrogudstjänster i kombination med kontakt med människor med missbruksproblem är en speciell diakonal kombination av kunskap om utsatthet, relation till exempelvis behandlingshem och AA-rörelsen samt just gudstjänstfirande.

En erfarenhet från fokusgrupperna är att det här med gemenskap som mål och/eller metod är något vi kan behöva titta mer på. Förenklade resonemang leder till att gemenskapsbygge kopplas

till församlingsliv generellt och förändringsarbete till diakonala verksamheter. Det diakonerna klargjorde i flera samtal var att omsorg och gemenskap också är en metod för att förändra allvarlig social eller psykisk problematik.

Biskopsbrevets enkla uppdelning i diakonal atmosfär och diakonala verksamheter hjälpte oss att se diakonens uppdrag både i församlingslivet och dess sammanhang och uppdraget att bidra till bättre liv för människor utanför församlingens krets.

I att bygga den diakonala atmosfär biskopsbrevet talar om bidrar diakonen ofta med att bygga grundstrukturer för grupper och deltagande. Diakonerna arbetar ofta med att tillgängliggöra församlingsverksamheter för fler. Att skapa tillgängligt är en mångfacetterad och tydlig arbetsuppgift.

Gemenskapsbyggande och metoder för det är central i diakoners kompetensområde. Iakttagelser i fokusgrupperna är att den mer sällan tas i bruk som metod i arbete med allmänmänsklig eller svår social problematik.

Ensamarbete och social problematik

När fokusgrupperna tittar på arbete till stöd för människor med allvarlig problematik och därtill lägger till perspektivet förändring så ser de att det mesta arbete sker i individuella kontakter. Det är möten med människor i svåra situationer för vägledning, rådslag, stöd eller själavård.

Församlingens resurser av

träffpunkter och gudstjänst är ofta inte relevanta eller tillgängliga i dessa situationer.

Men det tycks finnas en orsak till bakom att förändringsinriktat arbete vid social problematik ofta utförs endast i individuella kontakter. För andra arbetsformer krävs grundlig planering från församlingens sida för att bära verksamhet där människor kan mötas för att tillsammans bearbeta problem och stödja varandra.

Det kan handla om planer för kommunövergripande sorgegrupper för unga, om samverkan med andra aktörer för samtalsgrupper för äldre eller ett strukturerat arbete för praktikplatser.

Sådana verksamheter är svåra att få till då det kräver mer av satsning och långtidsplanering än de sedan länge etablerade delarna av församlingslivet. Diakonens möjlighet till dialog med kyrkoherde är avgörande för om sådana verksamhetsformer kan skapas eller ej. Kyrkoherdens dialog med kyrkorådet är i nästa steg avgörande och strukturerad samverkan med grannförsamlingar ofta nödvändig.

Andlighet i diakonens arbete

Var hör andlighet hemma i diakonens arbete? Var är den en resurs och när är den eventuellt ett mål? Sådana frågor uppstod också i reflektion över församlingarnas samlade diakonala insatser. En fokusgrupp experimenterade med att lägga till ett rutssystem för andlighet i modellen för att prova dessa tankar.

Diakoni ska ske utan evangeliserande avsikt. Men vi ska



Ett paradys för post-it-lappar när diakoner tittar på sin egen roll i ett myllrande av diakonal aktivitet. Var får andlighet plats?

se människor i sin helhet med andliga behov och gåvor, och som diakon tolka de diakonala insatserna i ljuset av kyrkans uppdrag. Hur kan det ta sig uttryck i arbetet?

Har en människa vänt sig till diakonen för enskilda samtal så kanske den också bär en längtan efter gudstjänst eller samtal om tro. Att hålla tentaklarna ute kring detta och hantera det på ett varmt och respektfullt sätt tydligen gjorde diakoner som en arbetsuppgift och en kompetens i sig.

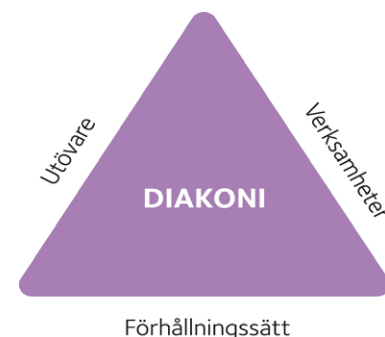
Enligt dagboksanteckningar leder diakoner påfallande ofta andakter och gudstjänster i olika sammanhang. Det kan röra äldreboende eller behandlingshem, universitetskyrka eller på sjukhus men också församlingens söndagsgudstjänst.

Ett annat sätt diakoner arbetar

med att stödja andligt växande är att vara på hugget i öppna sammanhang och kunna skapa ett andligt sammanhang i stunden. Någon beskrev att det är en arbetsuppgift i sig att hålla ihop de olika dimensionerna av det diakonala arbetet, kanske ibland helt enkelt i sin egen person, exempelvis genom att ha paus för bön under dagen.

En annan aspekt av andlighet och tro i diakonalt arbete är att den måste säkras upp och ständigt på nytt artikuleras som grund för ställningstaganden och prioriteringar i diakoni. Både framtidsplaner för diakoni, budget och verksamhetsplanering behöver avstämningspunkter i teologisk reflektion. Vägledningens diakonitriangel påminner om vikten av att fylla "mitten" med diakonal grundhållning, inte bara tänka ut vilka som ska

Kom ihåg!



Diakonitriangeln, hjälp att konkretisera samtal om diakoni.

vara utövare av diakoni, vilka verksamhetsformer vi ska ha och med vilket förhållningssätt vi vill arbeta.

När grupperna tittat på uppställningar av sina församlingars diakonala arbete och reagerat på varandras berättelser uppmärksammar de den stora bredden i arbetsområdet diakoni. I samtalen har rymts både de goda och de komplicerade sidorna av att utöva ett så brett uppdrag. En gruppleddare avslutar sina minnesanteckningar från arbete kring klassificeringssystemet: "Vi ser att vi är bra på tajming, fingertoppskänsla, flexibilitet och på att prioritera. Pausbön var också något vi fastnade för idag, vikten av att då och då "koppla upp" och påminna oss om varför vi gör det vi gör." ■

Processen – diakon

VARFÖR?

Diakonens funktion i församlingen är central för Svenska kyrkans lokala relationer och betydelse för människor och därför sattes diakoner i centrum i ett av delprojekten.

Utifrån vinningstjänst och arbetsuppgifter står diakonerna mitt i Svenska kyrkans diakoni. Uppdraget som diakon inom en gemensam treledad vinningstjänst är nytt i nuvarande form från år 2000. Det finns all anledning att följa ett, i denna bemärkelse, nytt uppdrag och se hur det utvecklas.

Vad diakoni är och bör vara för en församling och hur Svenska kyrkan uttrycker sig om diakoni och diakonens uppdrag har förändrats mycket sedan nuvarande vinningslöften togs i bruk 1987. Vi ser att diakonens yrkesroll och uppdrag i Svenska kyrkan är under uppbyggnad.

En faktor som påverkar diakoner och församlingars diakonala arbete negativt är en brist på dokumenterad kunskap om arbetsområdet församlingsdiakoni och om diakoners arbetsmetoder. Forskning har visat att kollegialt utbyte är en (av flera) förutsättningar för att forma en yrkesroll. Därför var den första målsättningen med arbete i detta delprojekt att skapa en arbetsform för lärande mellan diakoner.

En annan målsättning har varit att dokumentera yrkeserfarenhet vilket sker i första hand genom artiklarna du kan läsa i detta magasin.

VAD?

– Våren 2018 startade arbetsgruppen för delprojektet. I gruppen ingick församlingsdiakonerna Gunilla Falkeborn och Anna-Lena Geiron Widén, diakon och forskare Stig Linde, stiftsdiakonerna Maria Holmgren, Annika Melin Mori och Birgitta Lounela.

– Planerna för projekt Fokus diakoni och idén om att skapa utrymme för kollegialt lärande för diakoner introducerades när Biskop Johan inbjöd stiftets diakoner till "Diakoner i biskopsgården" mars 2018.

– Från mars 2019 till maj 2020 möttes 37 diakoner i sju grupper till åtta träffar var med följande struktur:

Grupperna hade tre timmars arbetstid vid varje möte som användes till några gemensamma teman och andra teman som uppstod ur diakoners och gruppens behov och idéer. Gemensamma teman var användning av material ur vägledning för diakoni (både för gruppens samtal och i egna församlingen) samt bearbetning av ett biskopsbrev av diakoni. I de gemensamma inslagen ingick också aspekter på diakonens ledaruppdrag samt dagboks-skrivande för att spegla arbetsvardagen. Alla träffar har dokumenterats.

– Arbetsgruppen för delprojektet har setts regelbundet och tagit fram material och arbetssätt för de olika önskemål fokusgrupperna haft.

– I maj 2019 möttes Strängnäs stifts diakoner och biskop Johan till föredrag på Stiftsgården Stjärnholm med tema *Diakoni på dopets grund*. Biskop emeritus Per Eckerdal föreläste utifrån *Ett biskopsbrev om diakoni*.

– Återkoppling från delprojektet till stiftets diakoner var planerat till samlingen "Diakoner i biskopsgården" men fick på grund av coronapandemin ske vid digitalt möte november 2020.



Diakonalt förhållningssätt i församlingens barnverksamhet

”... tänk på det, barnen behöver diakoni!”

”...diakonalt arbete kan bedrivas framgångsrikt, systematiskt och bli både givande och roligt.”

”...komma ihåg att detta inte är lätt utan ibland riktigt svårt.”

”Diakoni och pedagogik stöder varandra.”

Förhållningssätt som lyfter

Ett diakonalt förhållningssätt uppstår inte av sig självt. Det behövs reflektion, medvetenhet och metoder för att det ska bli en del av arbetet i församlingens liv och verksamheter.

BIRGITTA LOUNELA, STIFTSDIAKON

Ett diakonalt förhållningssätt kan berika församlingens mötesplatser och utgöra en viktig del av hur församlingens utför sitt diakonala uppdrag. Grunden är vår människosyn; Guds blick för varje människa som oändligt värdefull och med stora möjligheter att bidra till ett gott samhälle. Att lyfta fram ett diakonalt förhållningssätt som ett av församlingens sätt att utöva diakoni kan innebära en ganska passiv hållning kring diakoni. Vi behöver gå vidare och fråga oss: vad kan det innebära för arbetsmoment och målsättningar att låta ett diakonalt förhållningssätt genomsyra församlingens verksamheter?

Strängnäs stifts diakoni

Detta delprojekt inom Fokus diakoni hade sitt ursprung i önskemål från församlingar i stiftet. Dels fanns en önskan från kyrkoherdar att få hjälp att konkretisera vad ett diakonalt förhållningssätt kan innebära för olika yrkesgrupper, dels fanns en önskan från framför allt barnledare att få utforska vad diakoni kan innebära som perspektiv i barnverksamheter och vad det innebär för ledaren av verksam-

heten. Tre församlingar i Strängnäs stift har arbetat i delprojektet och ur deras erfarenheter och önskemål om utveckling togs förslag på arbetssätt fram.

Svenska kyrkans diakoni

Den andra utgångspunkten för arbetet var det gemensamma material för församlingens och kyrkans diakonala uppdrag som numera finns i Svenska kyrkan; *Ett biskopsbrev om diakoni* (2015) och *Vägledning för diakoni* (2018).

Det är viktigt att beskriva hela församlingen och därmed även alla dess anställda som ansvariga för diakoni och som aktörer i diakoni. *Ett biskopsbrev om diakoni* förtydligar detta och hjälper till med orienteringen i en syn på diakonins funktion som identitetsbärande för kyrkan och församlingen.

Biskopsbrevet uppmärksammar också att det diakonala uppdraget har två huvudsakliga uttryckssätt: att skapa en diakonal atmosfär med ett diakonalt förhållningssätt i församlingens liv och alla verksamheter. Och att driva diakonalt arbete genom diakonala verksamheter. Strängnäs stiftsorganisation har

tagit fasta på detta och lyfter i sitt främjande arbete inom diakoni fram att dessa två delar hör ihop och att de båda behöver uppmärksamhet, reflektion, planering och resurser.

Vägledning för diakoni blir aktuell också i detta delprojekt och kan till exempel genom sin klassificeringsmodell ge hjälp att tolka och utveckla arbetet. Det finns ibland en föreställning om att allt diakonalt arbete helt handlar om problemlösande arbete och sociala svårigheter men det är en alltför begränsad bild.

Klassificeringsmodellen utgör en karta över uttryckssätt för diakoni där även öppen förskola på landsbygden kan finnas med. En sådan verksamhet kan vara Svenska kyrkans diakonala bidrag till ett människovänligare samhälle genom att ha omsorg och gemenskap i fokus och därmed bidra till livskvalité och ett gott samhälle.

Hur kan man arbeta?

Ett moment i arbetet inom delprojektet var att utifrån önskemål och reflektion hos barnledarna skapa olika uppdrag; konkreta sätt att förbätt-

ra verksamhetens diakonala förhållningssätt. Uppdragen kunde sedan var och en testa att använda och följa upp vad det ger för effekt.

En del av dessa uppdrag handlade om metoder och arbetssätt i verksamheten. Några andra handlade om att förbereda sig och lära mer om barns livsvillkor. En tredje kategori handlade om att höja medvetenheten om omvärlden – hur har barn det och på vilket sätt behöver församlingsverksamheten anknyta till sin och barnens omvärld? Vi skapade arbetsmoment för alla dessa tre kategorier och testade dem.

Efter processens genomförande fanns två material kvar: Uppläget av en begränsad men gedigen process för att höja medvetenhet och kunskap om diakoni hos de som deltog samt en uppsättning uppdrag. Dessa material finns nu bearbetade i ”*Kokbok för diakoni – pedagogiska recept för barnens skull*”. I boken finns uppdragen utformade som recept samt en enkel beskrivning av den kompetenshöjande process som genomfördes. Mycket skrivet

material om diakoni syftar till genomtänkt reflektion i stora processer. *Kokbok för diakoni* vill komplettera detta med ett material som kan tas i bruk samma minut man har läst färdigt ett recept. Diakoni gynnas av att det också får finnas enkla steg in i detta uppdrag.

I små församlingar utan tillgång till diakon är det kyrkoherden som leder utveckling av diakoni. I större församlingar och pastorat har diakonen ett uppdrag att inte bara utföra diakoni själv utan rusta andra för att utöva diakoni. För båda dessa grupper kan *Kokbok för diakoni* vara till hjälp i att leda utvecklingsarbete. Men barnledare och andra kan också använda kokbokens recept för att prova på i egen takt. Man kan förstås också arbeta helt utan kokbok och genom reflektion och konkretisering ta fram arbetsmoment för att stärka det diakonala förhållningssättet. Vad behöver göras just här och just nu?

Ett syfte med detta arbete var alltså att göra uppdraget ”skapa ett diakonalt förhållningssätt” något mer tydligt.

Strängnäs stift ingår i ett system med två andra stift för att utbilda barnledare. Flera deltagare berättar om att de känt sig förvirrade när församlingen valt att kalla till exempel öppen förskola eller en öppen fritidsverksamhet för i första hand diakonal istället för, som ofta tidigare, undervisande. Hur man än väljer att göra med detta val behöver arbetsmetoder, mål och inritning formas efter vad verksamheten har som huvudfokus – diakoni eller undervisning. I detta delprojekt var syftet att förtydliga vad ett diakonalt förhållningssätt kan innebära i en i huvudsak undervisande verksamhet.

En erfarenhet värd att lyfta fram är styrkan i att ha gemensamma dokument för diakoni i Svenska kyrkan. Att göra även barnledare bekanta med några delar av *Ett biskopsbrev om diakoni* och *Vägledningen för diakoni* är ett sätt att skapa gemensamma utgångspunkter för såväl barnledare och andra församlingsmedarbetare, ideella medarbetare, kyrkoherdar, diakoner och förtroendevalda. ■

Pedagogik och diakoni - ett ömsesidigt förhållande

**Vad hjälper medarbetarna att skapa ett diakonalt förhållningssätt?
Delprojektet Diakonalt förhållningssätt i församlingens barnverksamhet hade denna fråga i centrum. Under arbetet blev det tydligt att församlingens undervisningsuppdrag och det diakonala uppdraget kan stödja varandra.**

HELENA ÅHLIN, STIFTSPEDAGOG

Det är utifrån tre landsbygdsförsamlingars vardagsverksamhet med barn och familjer denna reflektion skrivs med syfte att lyfta fram anknytningspunkter mellan diakoni och pedagogik. Kan pedagogik bidra till en diakonal atmosfär och ett diakonalt förhållningssätt? Vad är det att ”ha” ett diakonalt förhållningssätt? Ett av delprojekten inom Strängnäs stifts arbete med Fokus diakoni 2018-2020 handlade om detta.

Projektet startade i medarbetarnas vardag och var nära knutet till den kontext där de verkar och deras egna erfarenheter. Under verksamhetstiden används olika metoder som säkert de flesta som bedriver barn- och ungdomsverksamhet använder sig av. Det har funnits samlingar, fikastunder, kreativa övningar och bord som inbjuder till eget skapande, andakt och bibelläsning. En spaning som gjorts är att dessa pedagogiska metoder också kan bidra till ett diakonalt förhållningssätt. Det handlar inte om att göra något helt annat. Det handlar om att se på det man gör och reflektera över det för att bli medveten och förbättra det som görs.

Under arbetet har vi vid flera tillfällen uppmärksammat att kunskaper i pedagogik och didaktik har hjälpt medarbetarna i deras arbete med ett diakonalt förhållningssätt. Ur det väcks frågor: Hur kan en genomtänkt pedagogisk reflektion stödja ett diakonalt

förhållningssätt och tvärtom? Vilka pedagogiska modeller och tänkare kan vi ta hjälp av? I denna text nämns både pedagogik och didaktik. Pedagogik är kortfattat kunskapsteorier som ligger nära undervisning och utveckling. Det kommer från grekiskan och betyder uppfostran och utveckling. Didaktik är kortfattat vetenskapen om alla faktorer som har med undervisning att göra. Inom didaktiken finns teorier både kring hur lärande uppstår och vilket innehåll lärandet har. Ordet didaktik kommer från grekiskan och betyder läran om undervisning. Texten nedan använder båda begreppen och låter dem få komplettera varandra.

I texten lägger jag först två modeller för diakoni jämsides med två pedagogiska modeller. I textens andra del diskuterar jag de gemensamma nämnarna i dessa modeller och söker genom det få tag i hur de kan komplettera varandra och vad det kan innebära i vardagen för ledare i Svenska kyrkans verksamhet för barn.

Fyra teoretiska modeller

Under projektet användes *Ett biskopsbrev om diakoni* (2015) samt *Vägledning för diakoni* (2018) för teoretisk fördjupning. Ur dessa ska vi använda två bilder eller modeller. De samtalspartners som lyfts in från pedagogiken är Thomas H Groome och Lev Vygotskij, båda sociokulturella pedagoger.

Diakonins spår

I *Ett biskopsbrev om diakoni* beskrivs vilka spår församlingens diakoni bör lämna efter sig hos andra människor och i samhället. Dessa spår har varit en av utgångspunkterna för arbetet tillsammans med barnledarna. Här presenteras spåren och något av hur biskoparna beskriver dem:

Hopp. ”Evangeliet om Kristus innebär nya öppningar där alla utvägar har verkat stängda./--/ Kristus visar ett annat mönster där han inte väjer för tillvarons smärta och förluster utan öppnar en väg genom död till liv. Det är ett mönster där hoppet ger kraft”.

Sanning. ”Inför världens och den egna ortens problem utmanas vi att söka efter ett ’underifrån’-perspektiv istället för de vanliga ’uppifrån’-perspektiven. När evangelierna skildrar Jesus ger de oss ett föredöme i hans sätt att lyssna och därigenom myndiggöra dem han möter. /--/ Det är viktigt att våga ifrågasätta och inte oreflekterat utgå från de värderingar av människor och sammanhang som är offentligt antagna eller medialt formulerade.”

Protest. Diakoni ska ”protestera mot det som är destruktivt eller mot strukturer som exploaterar skapelsen”.

Konstruktiva förebilder. Innebär att ”våga pröva och ge positiva exempel på hur god medmänsklighet kan stärkas i vårt samhälle.”

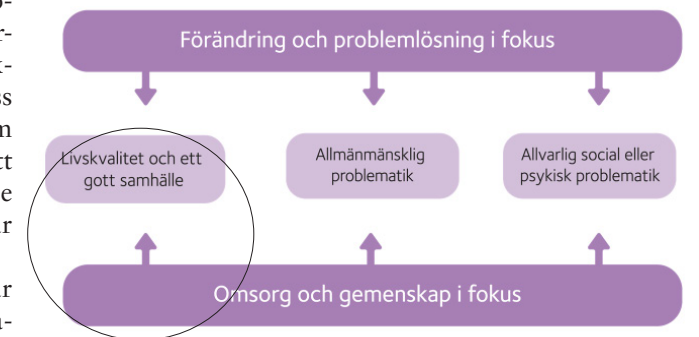
Frigör den egna förmågan. ”Ett väsentligt drag för diakoni är att inte ta över initiativet från en annan människa som därigenom blir övertygad om sin egen oförmåga. Alternativet är att finnas bredvid, att följa och guida på ett sådant sätt att kraft och frimodighet växer och de egna resurserna stärks.”

En ny förståelse för ’de andra’. ”I en värld och ett samhälle som ofta kännetecknas av splittring och brist på förståelse har diakoni en viktig uppgift att bidra till att vi lär oss uppskatta varandras olikheter.”

Erfarenheter av nåd som en realitet i livet. ”Den lutherska traditionen pekar på den överflödande nåden som ett kännetecken på kyrkans gemenskap. /--/ Nådens gåva understryker att människors värde inte är beroende av vad de gör och kan utan av vad de är: människor.”(Om diakonins spår: ett *Biskopsbrev om diakoni* sid 65-69)

Klassificeringsmodell för diakoni

En annan utgångspunkt är klassificeringsmodellen från *Vägledning för diakoni i Svenska kyrkan*. Här nedan finns vägledningens klassificeringsmodell för olika typer av diakonala verksamheter utifrån huvudsakligt mål. I projektet landade vi i att den verksamhet som bedrevs som öppen verksamhet för barn och för familjer befann sig i rutan ”Livskvalitet och ett gott samhälle” med ”Omsorg och gemenskap i fokus”. I en sådan verksamhet är alla som är med lika viktiga och får dela liv. Det ska vara en trygg plats att komma till. Denna text utgår från detta fokus i modellen.



Modell för att klassificera diakonala verksamheter.

Liv-tro-liv

Den första utgångspunkten inom pedagogiken är Thomas Groomes undervisningsmodell. Groome är religionspedagog vid Boston University, där har han utarbetat en modell för undervisning i kristen tro. Enkelt lyder den Liv – Tro – Liv. Groome menar att allt gott lärande startar i oss själva, i våra liv och erfarenheter. Utgångspunkten är att alla människor redan har erfarenheter både av livet och Gud. Det är av betydelse för både mitt eget och gruppens lärande och utveckling. Oavsett om en människa är ny i sin tro eller inte så finns redan gudsupplevelser.

Första steget i kristen undervisning är att få syn på sitt eget liv, ta fram de upplevelser och erfarenheter som är av betydelse för just det här lärtillfället och få sätta egna ord på det. Detta får sedan möta tro. Här kan bibelns berättelser berättas, psalmer sjung-

as, liturgi erfaras, allt som ryms i kyrkans liv och tradition. Det är den stora berättelsen som bärs genom tid och rum. Groome kallar det för "Story" och "Vision". Han menar att det finns både en berättelse att berätta men också ett uppdrag, en berättelse om förändring, en berättelse om Guds rike här och nu. För att denna kunskap ska kunna slå rot och få betydelse behöver var och en reflektera över sitt eget liv. Vad får det för betydelse för mitt liv? Behöver jag ändra något? Blir jag bekräftad av något som redan finns i mitt liv?

Modellen bemyndigar människor att själva formulera och ta kommandot över sitt eget liv och utveckling. I denna modell har den kristna berättelsen betydelse för människors liv och kan förändra människors liv. Människan förändras och eftersom vi är sociala varelser som är i relation med fler blir förändringen alltid större än hos den enskilde. Förändring hos en människa innebär också förändring i grupper och samhälle, menar Groome.

Att lära utanför sin egen utvecklingszon

Lev Vygotskij föddes 1896 i dåvarande Vitryssland. Han ville att läran om vad lärande, utveckling och bildning är, också skulle säga något om människans skapande förmåga, språk, medvetande, kommunikation och kultur.

Enligt Vygotskij har alla människor en zon inom vilken människan kan lära sig själv, en proximal utvecklingszon. För att gå över gränsen för den zonen och lära sig mer behövs samspel och vägledning av andra människor. Gränsen behöver ligga så nära att personen är trygg men så långt bort att nyfikenheten och utmaningen finns att lära mer. Detta är inte något som finns i en absolut mening utan något som uppkommer i en aktivitet. Genom interaktion med andra människor sker ett lärande.

I lärandet använder människan medierande redskap, artefakter. Den mest betydelsefulla artefakten är språket, menar Vygotskij. Språket används både som kommunikation *mellan* människor och *inom* människan. Den kunskap och erfarenhet människan har använder hen i nya situationer som då ger nya färdigheter. Vygotskij menar att lärande går före utveckling. Därför finns inte olika utvecklingsstadier i hans tänkande utan vad man lär sig är beroende av

vad varje individ möter i sitt liv.

Dessa diakonala och pedagogiska modeller är av olika karaktär med olika sorts källor. De är dock alla grundläggande för kyrkans sätt att benämna diakoni samt för religionspedagogisk kunskap.

Gemensamma nämnare

Med dessa teoretiska modeller till hjälp följer nu en reflektion över vad de har gemensamt i sin föreställning om människan, lärande och mötet som sker mellan människor. I texten finns också några frågor om vårt sätt att arbeta i församlingens barnverksamhet

En tro på människans egen förmåga

Det finns en tro på människors egna förmågor i dessa modeller. Att få bidra med egna erfarenheter och sitt eget liv, det är betydelsefulla inslag i en människas liv och i hennes lärande och utveckling. All utveckling sker med människans egen erfarenhet som utgångspunkt. Alla måste få formulera sitt eget liv för att kunna utvecklas men också få hjälp vidare. Det finns inslag av detta i diakonins spår: *sanning, konstruktiva förebilder* och *frigör den egna förmågan*. Men också hos Groome och Vygotskij i deras sätt att låta människan sätta ord på sitt eget liv och erfarenheter samt reflektera över förändringar i livet. Vygotskij menar också att lärande sker överallt och hela tiden och att vi var och en i samspel med andra utvecklar vår egen och andras proximala utvecklingszoner. Att tro på människans egen förmåga kräver en trygg plats för att den ska upplevas, en trygghet som också finns i klassificeringsmodellens "Livskvalitet och ett gott samhälle".

- *Hur kan ledare i församlingen hjälpa barn att få syn på och reflektera över sina liv?*

Förmedla hopp och vara en förebild

Viljan att sprida *hopp* och vara *konstruktiva förebilder* finns i flera av modellerna. Den kristna berättelsen är ett hoppets evangelium som behöver berättas men också levas. Diakonins spår förmedlar det i *hopp, konstruktiva förebilder och erfarenheter av nåd som en realitet av livet*. Grunden i Groomes undervisningsmodell är att människan, grupper och samhällen alltid förändras utifrån var de

befinner sig, där berättas också hoppets berättelse och reflekteras kring den. Var och en som deltar i en verksamhet är lika viktiga i mötet med varandra i klassificeringsmodellens "Livskvalitet och ett gott samhälle", där är alla förebilder för varandra och hoppet kan spridas.

- *Hur kan en ledare vara en förebild som inte bara är ordets förebild utan också handlingens?*

Människans värde

Människans värde ligger i att *vara* människa. Att vara skapad till liv. Var och en ska få vara de människor de är ämnade att vara. Människor ingår också i olika grupper som utvecklas. Både Vygotskijs och Groomes grund är att människan lär tillsammans med andra. De förutsättningar och erfarenheter var och en har är utgångspunkten, ingen är ett oskrivet blad. Diakonins spår *Erfarenheter av nåd som en realitet i livet* tar upp Luthers tankar om nåden. Han menar bland annat att vi alltid har vårt värde för att vi är människor. Att nåden alltid kommer först, inte våra prestationer.

- *Vilka pedagogiska verktyg kan ledare använda för att förstärka människans värde?*

I skapelseberättelsen i 1 Mos 1:26 berättas hur människan blir skapad till Guds avbild, för att vara lika Gud. Människan är en andlig varelse, relationen till Gud finns i varje människa, det gör oss okränkbara. I det ögonblicket blir också relationen livsnödvändig, människan kan inte vara ensam. Adam (människan) kunde inte vara ensam, därför skapade Gud också Eva (liv) och då blev människan hel. Detta återspeglas i flera av diakonis spår och i det sätt vi vill möta människor när vi undervisar med Groomes utgångspunkt: att varje människa redan har andliga erfarenheter.

- *Hur tar ledare varje människas andlighet på allvar och lyfter fram den?*

Under Emmausvandringen (Luk 24:13-36) får lärjungarna tillfälle att själva sätta ord på det som hänt i Jerusalem när främlingen kommer och går bredvid dem. Den texten används ofta när reflektion görs kring undervisningen i Svenska kyrkan. Men den lyfter också det diakonala förhållningssättet. Jesus vandrar först *med* lärjungarna och tar inte över med

sin berättelse och förklaringar. Jesus låter dem få berätta och sätta ord på det de varit med om istället för att förklara. Han ger dem möjlighet att reflektera över sina egna liv. Sedan förklarar Jesus, han berättar vad som har hänt. Lärjungarna förstår när de ser brödet brytas och det leder till förändring i deras liv. Det är en bild av vad Groome kallar *Liv – Tro – Liv*. Men vi kan också knyta evangeliet om Emmausvandringen till diakonins spår; *att frigöra den egna förmågan* och *sanning*.

- *Hur kan ledare i församlingen vara medvandrare?*

I Markusevangeliet (Mark 10:51) möter Jesus en blind tiggare, han frågar tiggaren: Vad vill du att jag ska göra för dig? Det kan verka vara en underlig fråga till någon som är blind och tigger. Men att själv få formulera vad man har för behov är första steget för både utveckling och hjälp. I Vygotskijs tankar om den proximala utvecklingszonen och i diakonins spår att sprida *hopp* och att *frigöra den egna förmågan* är detta viktiga delar. När något känns hopplöst och man inte vet hur man ska komma vidare kan det vara just orden, att använda språket, i relation med en annan människa som gör att man kan komma vidare. I nämnda biskopsbrev står det också följande om ett diakonalt förhållningssätt: *"Grundläggande är att skapa en atmosfär som präglas av hänsyn till andra människors behov istället för att var och en främst ser till sina egna intressen. En sådan miljö sänker osynliga trösklar och öppnar för samtal. En diakonal atmosfär är också en självvårdande miljö, präglad av Jesu fråga till den blinda tiggaren i Markusevangeliet: Vad vill du att jag ska göra för dig? (sidan 32).*

De didaktiska frågorna

I ett reflekterat pedagogiskt arbete används didaktiska frågor (Vad? Hur? Varför? Vem?) både i förberedande planering och i avslutande analys/reflektion. De är till hjälp för att ett gott lärande ska kunna ske. De hjälper också till att på ett reflekterat sätt planera för en verksamhet där målet är livskvalitet och ett gott samhälle, där en god gemenskap ska skapas.

Genom att arbeta igenom frågorna säkrar vi också att vi ser alla barn, att alla får komma till tals, att alla får formulera sina egna liv och erfarenheter. Ledaren får gå med en bit på vägen för att sedan kunna

hjälpa barnen vidare i livet och i sitt lärande. I detta finns flera av diakonins spår men också Groome och Vygotskij med ett sociokulturellt lärande där vi alla är beroende av varandra för att kunna lära mer och utvecklas. De didaktiska frågorna behöver ställas inför varje samling/planering. Frågorna hjälper till att reflektera över den egna praktiken, ledaren blir en reflekterande praktiker. Då finns också en möjlighet att utveckla det diakonala förhållningssättet, det hör ihop med en genomtänkt didaktik. Det är inte ett mål att få med alla spår av diakoni i varje verksamhet, men de av diakonins spår vi väljer som viktiga kräver reflektion och val av metod. I den reflektionen är de didaktiska frågorna till stöd.

Genom didaktik kan du utöva diakoni

Den här texten har undersökt hur diakoni och pedagogik hör ihop och vilken teologisk grund som finns. Ett diakonalt förhållningssätt och en god pedagogisk planering kompletterar varandra. Spaningen som gjorts i de tre landsbygdsförsamlingarna är att val av aktiviteter i öppna verksamheter kan vara både pedagogiska och diakonala på samma gång. Det spelar roll *hur* vi gör samlingar, fikastunder och kreativa övningar, det spelar också roll att reflektera kring varför vi gör dem och vad de ska innehålla. I de teoretiska modellerna vi valt att arbeta med i projektet möter diakoni och pedagogik varandra på ett utvecklande sätt och har gemensamma nämnare. Genom didaktik kan du utöva diakoni. Att utöva diakoni och bedriva undervisning är två av de grundläggande uppgifterna i Svenska kyrkans församlingar enligt kyrkoordningen. De är viktiga var för sig och har sin egen natur, men är också stöd för varandra. Diakonalt förhållningssätt är inte något vi har eller inte har. Det är något som kan övas upp och fördjupas. Det behöver aktualiseras ofta.

En medveten reflektion kring det vi gör och vårt eget förhållningssätt gör varje medarbetare till en reflekterande praktiker, både diakonalt och didaktiskt. Det är gott för de barn som kommer till Svenska kyrkans verksamheter. ■

Källförteckning

Ett biskopsbrev om diakoni: Biskopsmötet 2015. (2015). [Uppsala] Svenska kyrkan.

Vägledning för diakoni, Svenska kyrkan 2018 eller: Bodin, M. (2020). *Vägledning för diakoni.* Varberg: Argument.

Groome, T.H. (2015). *Kommer det att finnas tro? en ny vision för undervisning och växande tro.* Växjö: Religionspedagogiskt idéforum.

Forssell, A. (red.) (2005). *Boken om pedagogerna.* (5., [rev. och utökad] uppl.) Stockholm: Liber.

Framgångsrikt, systematiskt och roligt

Vad har det inneburit för dig som kyrkoherde att församlingen var med i arbetet kring ett diakonalt förhållningssätt i barnverksamheten?

Gunlög Axelsson Öhlund, kyrkoherde Kvismare församling



– Vi har börjat inse vikten av och glädjen i vad ett diakonalt förhållningssätt handlar om. Det var ett svårt ord för många från början. Men sen insåg vi att det handlar om något vi alla är ense om att vi vill stå för.
– Vi måste påminna oss om att den kristna omtanken inte bara ska nå de vi tycker om utan alla. Och komma ihåg att detta inte är lätt utan ibland riktigt svårt.

Carl-Johan Falk, kyrkoherde Kiladalens församling



– Processen ger medarbetarna redskap för reflektion och frimodighet när de förstår vad de redan gör och vad de kan. Men det svåra med diakoni är nog avgränsningen och lyfta fram det, att det så lätt kan ses som en del av andra delar, att det diakonala perspektivet lätt drunknar eller kidnappas av andra.
– Från arbetet med projektet har jag har med mig att diakonalt arbete kan bedrivas framgångsrikt, systematiskt och bli både givande och roligt.

Gunilla Thelin, kyrkoherde Bettna församling



– Vi utvärderade arbetet för barn, la ner viss verksamhet och startade upp ny. Både jag och barnledaren var nya i församlingen och diakoniprojektet var ett utmärkt redskap i det arbetet. Det finaste med projektet var att jag och vår barnledare fick arbeta tillsammans, reflektera ihop, planera framåt. Vi fick med oss goda redskap för att nå dit vi vill och önskar.

Kokbok för diakoni

Pedagogiska recept - för barnens skull

Ett av momenten i delprojektet var att tillsammans med barnledare testa uppdrag och med hjälp av dem ta några konkreta steg mot en aktiv diakonal hållning. Det blev en hel hög med uppdrag, ganska likt en receptsamling faktiskt!

Kokbok för diakoni är ett resultat ur delprojektet kring diakoni i barnverksamhet. Denna receptsamling kan hjälpa till att utveckla det diakonala förhållningssättet i församlingens verksamhet, med särskilt fokus på barn.

I kokbokens recept används kända råvaror med stark förankring i *Ett biskopsbrev om diakoni* och det finns recept som passar både nybörjare och erfarna kokkar.

Varje recept kommer med beräknad tidsåtgång, lista över ingredienser och gör så här.

Några av recepten används i samband med en barnverksamhet och andra används på egen hand som förberedelse eller uppföljning.

I slutet av boken finns ett kapitel som kan användas om man vill göra en mer fördjupande process kring diakonalt förhållningssätt med en hel arbetsgrupp.

ELIN HENNINGSSON

Pizza takeaway

Hämtmat för stilla sittande arbetslag

Det finns platser i alla samhällen där ingen vill vara, av olika anledningar. Det kan kännas otryggt, vara skräpigt eller kallt. Diakoni innebär att medverka till ett gott samhälle för alla. Ibland sker kyrkans verksamhet utanför de lokaler vi är vana att vara i. Det här är ett recept på hur ni hittar ut till nya platser.

Tid
1 timme samt din förberedelse.

Ingredienser
• Lista över församlingen.
• Värder eller värdar märker om att markera med.

Förberedelse

Ta fram det material som behövs. Avsätt en timme för alla personalt att prata om frågan.

Gör så här

Låt alla göra en markerad ring på kartan. Markera ringen och ge alla en plats hem undervisar att vara på. Markera alla platser och diskutera sitt val och diskutera ni gemensamt på kartan. Var har många valt sina möten? Kan församlingen göra något vid ett eller flera tillfällen på den platsen?

Utmana er i att tänka nytt kring vad kyrkan kan bidra med på dessa platser. Det finns församlingar som har valt upp "kyrkobänkar" på torget för samtal, bjuder på kaffe utanför affären, bjuder på vatten under festlov eller matvandring med läkemedel.

För längre hållbarhet

Var på det "nya" stället vid flera tillfällen, eller byt till andra platser där många valt möten.

Vad tänker du om att bo eller vistas på den här platsen? Fånga på era röster som gör det. Finns andra aktiviteter att samarbeta med i området?

56



57

Kokbok för diakoni kan tas i bruk i arbetet samma minut man har läst färdigt ett recept.

Recepten hjälper oss att skapa överkomliga steg in i ett diakonalt tänk.

Barnledare, församlingspedagoger, diakoner och kyrkoherdar i Strängnäs stift har fått boken – titta tillsammans! Vad skulle vara intressant att ta i bruk hos er?

Kokbok för diakoni 2020
Grafisk form Pia Andersson
Illustrationer Gabriella Axelsson
Texter Helena Åhlin och Birgitta Lounela
Redaktör Miriam Arrebäck

Hösten 2021 ger bokförlaget Argument ut en ny utgåva av "Kokboken för diakoni" tillsammans med Strängnäs stift.

Barn behöver diakoni

Barnledare om att fördjupa sig i diakoni .

Jag jobbar mer diakonalt än vad jag visste

"Jag jobbar mer diakonalt än vad jag visste att jag gjorde! Tror många jobbar diakonalt utan att tänka på det. Men tänk på det, barnen behöver diakoni!"

Det viktigaste och roligaste var tiden vi tog att prata med varandra om barnverksamheten. Om hur vi gör och tänker kring våra olika roller. Ibland behöver vi hoppa på sådana här projekt för att avsätta tid för viktiga diskussioner.

Det svåra med diakoni är att läsa och lyssna mellan raderna, att höra och förstå det som inte sägs."

ANNIKA KÖNIG, KILADALENS FÖRSAMLING



Det här projektet har hjälpt mig förstå att jag kan



"Diakoni är faktiskt upp till oss alla! Som barnledare är det mitt ansvar att lyssna in barnen och låta dom ta plats. Finns det ett behov så ska jag också lotsa dom vidare till en diakon eller präst. Det här projektet har hjälpt mig att få styrka i att jag faktiskt också kan! Jag är primärteolog, jag är också primärdiakon!"

Det finns alltid möjligheten att lotsa vidare eller ta tips och råd, var inte rädd för att ta hjälp utanför församlingsgränsen heller! Man får ta hjälp utifrån och uppifrån!"

SOPHIA ELLNEMAR, BETTNA FÖRSAMLING

Det viktiga mötet sker dagligen

"Vi behöver påminna oss om det viktiga mötet som sker dagligen, det goda mötet med alla åldrar. I det mötet får vi se, lyssna och bekräfta vår medmänniska med omsorg. Tro i ord och handling. Gud får verka genom oss och det får ta tid.

Även den trasigaste av människor är Guds barn och väl värd att älskas."

SYLVIA ALKMAN OCH TIINA VIRTÄ, KVISMARE FÖRSAMLING



Processen – barnverksamhet

VARFÖR?

Ett diakonalt förhållningssätt är ett viktigt diakonalt uppdrag i verksamheter där undervisning eller kanske gudstjänst eller mission står som huvudrubrik. Hur kan ett tydligt diakonalt förhållningssätt se ut? Delprojektet ville utforska och förtydliga vad det kan vara.

Diakoni är allas uppgift och behöver bli allt tydligare som ett uppdrag man har i olika funktioner i församlingen. I Strängnäs stift finns många mindre församlingar utan anställd med speciell kompetens inom diakoni. Då blir det extra viktigt att hitta sätt att stärka utövandet av diakoni genom andra anställda.

Andra frågor aktuella inför detta arbete var behovet av goda miljöer för barn och unga där man kan få växa i kristen tro men där också tillit till vuxna och till omvärlden kan vara församlingens viktiga bidrag till barn idag, liksom att väcka tilltro till barnets egen förmåga att ta ansvar i sin omvärld. Delprojektet ville uppmärksamma församlingsverksamheter som goda uppväxtmiljöer för barn och unga.

Diakoni har en tendens att bli abstrakt när det ska diskuteras eller planeras. Inom hela projekt Fokus diakoni har en röd tråd gått som handlar om att konkretisera samtalen. Inte för att förenkla eller undvika reflektion utan för att tydligare göra plats för såväl reflektion som idéer för utförande. Delprojektet Diakoni i barnverksamhet har strävat mot att balansera dessa delar och inte vare sig överdimensionera eller åsidosätta de konkreta arbetsmomenten för ett bättre diakonalt förhållningssätt.

VAD?

– Hösten 2018 anmälde sig tre landsbygdsförsamlingar i stiftet efter inbjudan att delta i ett utvecklingsprojekt. Syfte: att få utforska och stärka ett diakonalt förhållningssätt i sin verksamhet för och med barn.

– Januari till juni 2019 arbetade de tre församlingarna tillsammans med stiftspedagog Helena Åhlin och stiftsdiakon Birgitta Lounela. I arbetets första del deltog kyrkoherde samt barnledare. I arbetet under våren deltog barnledaren samt en kollega som bjöds med för att kunna dela reflektion och nya arbetsmoment. Alla sågs till en arbetsdag i Strängnäs och till en dag med studiebesök i Stockholm. Det övriga arbetet skedde på hemmaplan. På processens sista möte i respektive församling deltog återigen kyrkoherde samt barnledaren och hans kollega. Detta halvår gav tid till reflektion, lärande samt tid att prova på nya arbetsmoment.

– Några månader efter avslutad process gjordes en uppföljande intervju med deltagande kyrkoherde och barnledare.

– Processen dokumenterades och blev en instruktion för den som vill driva en liknande process i sin församling.

– "Prova-på-uppdragen" dokumenterades och bearbetades.

– Dokumentation ovan låg till grund för *Kokbok för diakoni* som fanns tryckt och började spridas i stiftet i november 2020 efter ett digitalt releaseparty med de medverkande församlingarna.

Denna artikel skrev biskop em Per Eckerdal utifrån sitt föredrag på Stiftsgården Stjärnholm i maj 2019. Den har publicerats i Svensk kyrkotidning 12/2019

Per Eckerdal

Diakoni på dopets grund

För hundra år sedan var ”diakoni” i Svenska kyrkan något som definierades och drevs av diakoninstitutionerna. Idag är det Svenska kyrkan själv och primärt de lokala församlingarna som definierar vad diakoni är och driver den. Bakom denna förändring ligger djupgående processer som inbegriper kyrkans diakoni. Förändringen hör samman med hur vi uppfattar kyrkans identitet skriver Per Eckerdal.



Som nyprästvigd kom jag på sjuttioalet till Kortedala församling, en försörförsamling i nordöstra Göteborg dit många unga familjer från Bohuslän hade flyttat in på femtioalet. Vid sorgehusbesök kunde jag där få höra: ”Efter konfirmationen har jag aldrig satt min fot i kyrkan mer!” Och så berättade man om lästidens möte med kristen tro i form av katekesrabblande och ett moraliserande fördomande av mångt och mycket. Och att allt detta förmedlades med en hårdhet som gav tonåringen på 30- eller 40-talet en bild av kyrkan som stötte bort dem.

När vi idag undersöker människors inställning till kyrka och kristen tro brukar uppskattningen av församlingarnas diakonala arbete ligga högt, även bland dem som annars inte har så mycket kontakt med kyrkan. Kunska-pen om kyrka och tro är säkert mindre än för fyrtio år sen, men en annan delvis mer positiv bild av kyrka och tro verkar ha utvecklats. Människor ser något som man inte såg tidigare och kanske summerar: ”Jag är ju inte religiös, men” En förändring har skett som ligger mycket djupare än något snitsigt marknadsföringsknep.

När Jesus från Nasaret vandrade omkring i ”alla städer och byar” står det att ”han undervisade i synagogorna, förkunnade budskapet om riket och botade alla slags sjukdomar och krämpor. När han såg människorna fylldes han av medlidande med dem, för de var illa medfarna och hjälplösa, som får utan herde.” (Mt 9:35f) Människor såg vad som hände där Jesus Kristus gick fram, hur livet gestaltades. Det människor såg väckte

frågor om Jesu identitet. På samma väcker det som människor ser idag frågor om kyrkans identitet. När människor uppmärksammar diakoni är det tro verksam i medmänsklig kärlek som talar till dem.

Vilka tankar ger dessa tre nedslag från första århundradet, 1900-talet och vårt eget sekel om kyrkans identitet? Sigurd Bergmann är teolog och idag professor i Trondheim. För nästan trettio år sedan, 1990, skrev han i en analyserande artikel i Svenska Teologisk Tidskrift att ”det finns många tecken på att man i många svenska församlingar – inom Svenska kyrkan såväl som inom frikyrkorna – f.n. håller på att ompröva diakonins funktion och praxis i en strävan efter att finna en position utifrån vilken man kan förstå sin identitet i världen och i sin Herre.” (STK 1990:3 s. 119)

Ekumenisk omprövning

Bergmann var något viktigt på spåren. Han uttryckte att vårt behov av att formulera kyrkans identitet på ett sätt som är adekvat i vår tid, leder till att vi reflekterar annorlunda kring kyrkans diakoni. Det har skett som en gradvis förändring under lång tid, där två världskrig har varit pådrivande, en rörelse som inte är begränsad till vår kyrka, och som har tydliga ekumeniska genomslag. Ett av de viktigaste ekumeniska dokumenten under efterkrigstiden är det s k BEM-dokumentet. Förkortningen BEM står för ”Baptism, Eucarist and Ministry”, dop, nattvard och ämbete. Dokumentet antogs av Kyrkornas världsråd 1982 och har haft en enorm betydelse för det fortsatta ekumenis-

ka arbetet mellan världens kyrkor. I BEM-dokumentet säger man när det gäller kyrkans ämbetsstruktur: ”Diakoner representerar inför kyrkan hennes kallelse att vara tjänare i världen.” (BEM tes 31) Denna korta tes formulerar något om diakonatet som i sin tur vilar på en slutsats om kyrkans identitet. Det handlar om kyrkans kallelse, vad vi är till för. Att vara tjänare i världen.

För Svenska kyrkan som en evangelisk-luthersk kyrka är detta en rörelse som utmanar synen på den goda gärningens plats i kyrkans och i trons liv. Figheten mot ”gärningsrättfärdighet” var ju kärnan i Luthers upptäckt och protest för 500 år sedan. Därför har det inte varit okomplicerat för luthersk teologi att finna rätt ”plats” för diakoni. Inom lutherdomen har man ibland programmatiskt sagt att ”goda gärningar har inget namn”. Följdriktigt har svensk teologi tidigare med få undantag gått förbi diakoni och diakonal verksamhet med tystnad.

Problematisert släpvnsteologi

Ett exempel på denna lutherska problematik är när biskop Edvard Rodhe i Göteborg i början på 1900-talet argumenterade för att bilda en diakonissanstalt i Göteborg. Han hade ett socialt patos men behövde övertyga dem som var tveksamma. Rodhe skrev då att diakoni inte är ett ”konstitutivt element” i kyrkan utan ett ”konsekutivt element”. Med det menade han att diakoni inte är något som konstituerar eller definierar om det är en rätt kyrka, men däremot kan man se diakoni som en konsekvens (”konsekutivt”) av den rätta



tron. Rodhe drev verkligen diakoni som en nödvändighet och detta var hans sätt att hantera rädslan för gärningsrättfärdighet. Hundra år senare kan man lätt se svagheten. Diakoni blir som en släpvn man kan koppla på eller hänga av allt efter behov när pilgrimsresan går.

Nu tänker vi annorlunda än på 1920-talet. Jag tror knappast att vi uppfattar goda gärningar eller dia-

aktig i kyrkans kallelse till ett liv i diakoni, diakoni som ett förhållningssätt som genomsyrar hela livet.”

Det är samma grundtanke som biskopsbrevet om diakoni bygger på. På en av de första sidorna konstaterar biskoparna: ”Det är dopet som är ingången till diakoni.” (s. 9) Och strax efteråt fortsätter man: ”Diakoni uttrycker kristen tro genom kärlek, omsorg och solidaritet med med-

”Att stå i vurningstjänsten är att vara Verbi Divini Minister, som diakon, som präst och som biskop.”

koni som en väg till frälsning. Däremot skulle jag säga att vi tvärt emot Edvard Rodhe uppfattar att eftersom kyrkan är kallad att vara en tjänare i världen, är diakoni fundamental i kyrkans och den enskilde kristnas liv.

Alltså, diakoni är ett konstitutivt drag i kyrkans identitet. Detta sätt att uppfatta kyrkans identitet gör det också lättare för oss att exempelvis läsa Jakobs brev om att tro utan gärningar är död (Jak. 2:17). Jakobsbrevet uttrycker på ett drastiskt sätt att kristen tro inte är en teoretisk filosofisk åskådning utan ett liv, en kristusrelation. Svenska kyrkan uttrycker det samma i sin grundläggande bestämmelse i Kyrkoordningen där man talar om ”Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära” (KO 1:1). Detta är medvetet formulerat som en hierarki. Det grundläggande som kommer först är ”tron”, den som ”gestaltas i gudstjänst och liv” och som vi övertagit från apostlarna. Därefter kommer bekännelsen som formulerar trons ramar och essens, och sist kommer läran som är reflektionen över tro och bekännelse.

Biskopsbrevet om diakoni är vad jag vet det första samlade uttalandet av Svenska kyrkan som kyrka om hur vi ser på diakoni i kyrkans liv. Det nyformulerar inte men speglar en grundläggande revidering av den teologiska reflektionen kring diakoni. När krampen släppt som gällt våra goda gärningar kan vi fullt ut föra in diakoni i trons centrum hos den enskilda kristna och i kyrkan.

Biskopsbrevet är ingen yvig skrift, men där varje formulering har formats med eftertanke. Centralt är det korta avsnittet ”Teologisk reflektion”, axeln kring vilket resten av brevet rör sig. När brevets teologiska reflektion börjar med ett avsnitt med rubriken ”Den Treenige och kyrkans diakoni” är det en programmatisk markering av den centrala betydelse som diakoni har i kristen tro och kristet liv, det liv som vi inlemmas i genom dopet. Med början i den Treenige som själv är en utgivande kärleksfull relation

Diakoni på dopets grund

Trettio år efter BEM-dokumentet antog Kyrkornas världsråd 2012 ett nytt betydelsefullt ekumeniskt grunddokument, ”Kyrkan på väg mot en gemensam vision”. Där sägs om kyrkan i samhället i tes 64: ”Dopet gör den enskilda människan personligen del-

mellan Fadern, Sonen och Anden och som kommer oss till mötes i Kristus landar avsnittet i vår och kyrkans tid:

I de kärleksfulla relationer vi kan bygga upp blir den Outgrundliga gripbar om än inte begriplig. Där kan man bortom ’dig’ och ’mig’ skönja ansiktet av den levande ikon, Kristus, som öppnar himlens fönster mitt i den jordiska verkligheten. (s.20)

Diakoni på dopets grund innebär möjligheten att med full kraft lyfta fram diakonins fundamentala betydelse. Här finns kraften, dynamiken och utmaningen för diakoni i kyrkans liv. Diakoni är och behöver vara en verklig gränsöverskridelse i kyrkans liv.

Vurningstjänsten

Sedan mycket långt tillbaka har prästämbetet, som ett predikoämbete, präglat vår kyrkas ämbetsstänkande. Biskopen sågs snarast som någon slags prästerlig förmän. Av tradition har vi benämnt prästämbetet för Verbi Divini Minister (latin, det gudomliga ordets tjänare), ofta förkortat VDM. Det har varit vanligt att man uttolkat det gudomliga ordet som det förkunnade ordet. Riktigare bör dock vara att tolka VDM som det inkarnerade Ordets tjänare, med tolkningsansvar såväl i verbal förkunelse som i liv. I den tidigare ämbetsstrukturen med biskop och präst innefattade följdriktigt fram till 1987 prästvigningen också ett löfte om diakonalt ansvarstagande i församlingen. När jag vigdes till präst 1975 fick jag lova att ”bära kristlig omvårdnad om de fattiga, sjuka och värnlösa och, efter den nåd Gud förlänar, hugsvala och upprätta bedrövade och bekymrade hjärtan” (KHB 1942). Det prästlöftet kallades ibland också för diakonilöftet.

Den tidigare ämbetsstrukturen i vår kyrka utmanades under 1900-talet av impulser från en allt vidare ekumenisk gemenskap som berikat och förändrat tänkandet. Biskopsämbetets betydelse som ett tecken på kyrkans enhet har stärkts och diakonatet har tillkommit och kompletterat struk-



turen. Viktiga milstenar i vår kyrka har varit vigningsordningen 1987, biskopsbrevet om ”Biskop, präst och diakon” 1990 och Kyrkoordningen 2000. Av stor betydelse för denna utveckling har BEM-dokumentet varit. Idag ser därför strukturen annorlunda ut inom vigningstjänsten, en vigningstjänst med tre uppdrag. I biskopsbrevet ”Biskop, präst och diakon i Svenska kyrkan” skriver man om ämbetet eller vigningstjänsten:

De antydningar som Nya testamentet ger oss, visar att den allmänna tjänsten i kyrkan utövades i samspel med den särskilda tjänsten. Det kyrkliga ämbetet och de döptas och troendes prästadöme fungerade tillsammans med sina olika uppgifter. Allt var inriktat mot samma mål: Guds ära och församlingens uppbyggande som en levande och organisk gemenskap i Kristus. (s. 15)

Ansvarsfördelningen ser annorlunda ut idag men det samlade målet för vigningstjänstens uppgifter är det samma som i den tidigare strukturen. Alltså kan vi idag motivera att inte bara prästen utan samtliga tre uppdragsbärare i vigningstjänsten är *VDM, det gudomliga Ordets tjänare*. Det gudomliga ordet är ett inkarnerat ord, framburet i tro och liv. Denna gemensamma utgångspunkt för vigningstjänsten innebär att vi också kan tala om *det pastoral uppdraget* som något grundläggande och gemensamt för vigningstjänstens samtliga uppdrag och att alla uppdrag i vigningstjänsten är ett ministerium, *ett tjänaruppdrag*, för församlingens rustande och myndiggörande.

En förutsättning för samtliga uppdrag i vigningstjänsten är att man har kunskaper och skicklighet för sin uppgift och att man i samspel går in i det gemensamma målet: att skickliggöra Guds folk. Lika lite som prästen kan tro för hela församlingen kan diakonen utöva diakoni för hela församlingen. Att stå i vigningstjänsten är att vara Verbi Divini Minister, som diakon, som präst och som biskop.

Fyra betydelsskikt

Biskopsbrevet om diakoni pekar på olika betydelsskikt som ligger i diakoni. Det grundläggande är diakoni som den kristnes livsstil. Nästa skikt som tas upp är att allt i församlingens gemensamma liv ska genomsyras av diakoni som en grundhållning. För det tredje gäller det diakonala arbetsformer, den diakoni som församlingen bedriver. Nästa betydelsskikt är diakoni eller diakonivetenskap som kunskapsområde för diakonen som profession. Biskopsbrevet förutsätter ett samspel mellan dessa områden vilket också innebär ett samspel mellan diakoner, präster och övriga medarbetare. Diakonens uppdrag är insatt i vigningstjänstens gemensamma sammanhang med uppgiften att bygga och rusta församlingen. Samspelet tänker jag lite som när man spelar dubbel i tennis. Man har sitt eget område i uppgiften, men gränserna till den andres lappar över varandra och därför måste man samspe- la hela tiden. Detta gäller präster och diakoner i den lokala församlingen men innefattar ju dessutom övriga medarbetare i församlingen.

Diakonens uppdrag – och kyrkoherdens

I biskopsbrevet ”Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan” (2014) pekar biskoparna på fyra grundläggande arbetsuppgifter som ger diakonens uppdrag dess identitet: Diakonen som röstbärare, ledare, själavårdare och undervisare. I detta ligger en betoning av vad man kan kalla möjliggörare, alltså att inspirera och rusta människor i församlingen. Det är ju som vi sett också något som kommer igen i biskopsbrevet om diakoni. När man jämför dessa grundläggande arbetsuppgifter med vad som uttrycks i vigningsordningen från 1987 kan man se en spänning. Inte allt men mycket riktar sig där till diakonen som utförare och förebild. Jag tror det är bra att synliggöra att denna spänning finns. Dels beror det nog på att vigningsordningen har drygt trettio år på nacken och mot bakgrund av den förändringsprocess

som jag tidigare tagit upp. Men dels är det också fråga om en spänning som diakoner liksom många andra måste leva med och hantera. Det är nog inte fråga om antingen eller utan en avvägning som kommer att se lite olika ut i olika situationer. Det finns också en annan spänning i diakonens ansvar som handlar om utmaningen att hitta en balans mellan inåtriktat arbete i församlingens liv och utåtriktat i närsamhället.

Med betoningen av diakoni på dopets grund följer att det är viktigt att diakonen är synlig i gudstjänsten. Det är helt naturligt eftersom diakoni är central i ett kristet liv och gudstjänsten är centrum i församlingens liv.

Gudstjänst och diakoni hör samman. Diakonens uppgift är att göra människors utsatthet tydlig i församlingens gudstjänstfirande och att i utsattheten visa mot Ordet och sakramenten (Kallad till präst och diakon i Svenska kyrkan 2014, s.38).

Allt detta sammantaget leder till avvägningar som sällan är lätta att göra. Avvägningar mellan att utföra och att inspirera och rusta andra, att fokusera församlingens inre liv eller utåtriktade samhällskontakter, att hålla ihop vardagsarbete och söndagsgudstjänst. Det är fråga om att orka och inte slita ut sig. Någonstans i detta sammanhang är det också fråga om att se vad som är församlingens behov och vad som kanske mer handlar om att möta mina egna behov. Dessa avvägningar och avgöranden ska inte den enskilda diakonen behöva göra på egen hand. I biskopsbrevet pekar vi på att kyrkoherden har ansvar att leda all verksamhet i församlingen, också dess diakoni. Det handlar om att diakoner ska ha stöd för avvägningar mellan att satsa och att avsluta. Men det är också en konsekvens av att diakoni inte är ett specialintresse vid sidan om utan något centralt i församlingens pastoral strategier.

PER ECKERDAL
Biskop em.





Diakonins spelplan – ett reflektionsverktyg

Biskop Johan bjöd in till teologiskt rådslag om trovärdig församlingsdiakoni som ett led i arbetet inom projekt Fokus diakoni. Bakgrunden var att en grupp församlings- och kyrkoherdar lyfte fram behov av mer

genomtänkt teologi för diakoni utövad av församling. *Diakonins spelplan* är ett verktyg för att ta ett steg vidare i reflektionen om teologisk grund för församlingsdiakoni.

JAN ECKERDAL, STIFTSTEOLOG



Emellanåt kan en församlings samtal om sitt diakonala arbete försvåras av att vi inte har en gemensam bild av vad vi menar med själva ordet diakoni. Att ett ord som har en så lång historia rymmer en mångfald av betydelser är inte särskilt förvånande. I olika tider har diakoni tagit sig olika uttryck.

Denna mångfald av perspektiv kan vara en tillgång. För att kunna föra en kreativ dialog krävs dock att vi blir medvetna om vilka perspektiv som präglar oss.

Om vi sinsemellan lägger olika betydelse och mening i ordet diakoni utan att vara medvetna om det är risken att vi talar förbi varandra.

Den mångfald som skulle kunna vara en konstruktiv resurs blir då istället lätt en källa till frustration. Det

kan försvåra kommunikationen mellan exempelvis församlingens ledning och de personer som har särskilda uppdrag i församlingens diakonala arbete. Det kan också göra att det blir svårare att utifrån uppfatta vad församlingens diakonala arbete är.

När biskop Johan i februari 2020 bjöd in till teologiskt rådslag om trovärdig församlingsdiakoni i vår tid, var en av målsättningarna att hitta vägar att förtydliga för varandra vad vi lägger i ordet diakoni. Som ett av dagens moment genomförde vi samtalsövningen ”Diakonins spelplan”.

Övningen utgick ifrån en spelplan där fem olika modeller eller logiker för det församlingsdiakonala uppdraget fanns representerade. Modellerna har alla historisk förankring i kyrkans tradition och har varit olika viktiga i olika epoker. Därmed finns de alla som motiv som vi kan relatera till när vi reflekterar över hur vi på ett trovärdigt sätt formar församlingsdiakoni i vår tid. Som sådant är inget motiv mer eller mindre teologiskt trovärdigt än något annat. Vilket som i en viss situation är att föredra måste istället avgöras av kontexten.

Övningen inleddes med en presentation av de fem motiven. De finns beskrivna på nästa uppslag. Sedan följde en övning i tre steg, där man utifrån påståenden och frågor fick hjälp att förhålla sig själv och sin församling till dem.

Samtalsövningen "Diakonins spelplan"

Här finns anvisningar så att du kan göra samtalsövningen "Diakonins spelplan" i din församling:

STEG I. Läs presentationen av de fem motiven för församlingsdiakoni.

STEG II. Läs nedanstående punkter, en i taget, och placera utifrån dem en spelpjäs på ett av spelplanens motiv.

Samtala några minuter med varandra om varför ni har placerat er där ni står. Lyssna på varandras motiveringar. Försök inte övertyga varandra. Läs sedan nästa punkt och gör på samma sätt.
Det här motivet känner jag mig mest hemma i.
Det här motivet har jag svårt för.
Det här motivet beskriver bäst den församlingsdiakoni vi bedriver i vår församling.
Det här motivet skulle vår församling behöva mer av/ Borde vår församling göra mer tydligt.

STEG III. Välj ut ett motiv som du skulle vilja stärka i er församling. Samtala med varandra utifrån följande frågor:
Varför fastnade jag för detta motiv?
Vad är styrkorna och svagheter i detta motiv?
Hur kan vi stärka detta motiv i vår församling redan nu?
Vad behöver vi ta reda på för att motivet ska stärkas i vår församlingsdiakoni?
Vad skulle nästa steg i vår församling vara för att utveckla detta?



Fotnot: De fem modellerna bygger på Sven-Erik Brodds kapitel "Diakonin genom kyrkans historia: fem ecklesiologiska modeller", i Brodd (red.) Diakonins teologi (Verbum,1997), och har utvecklats i en artikel (Linde 2017), "Institutional Logics Perspective on Diaconia" i forskningsantologin Mending the World. Possibilities and Obstacles for Religion, Church, and Theology. Blåder & Helgesson (Eds.) (Pickwick Publications)

Fem modeller för församlingsdiakoni

Vid det teologiska rådslaget presenterades de fem historiska modellerna för församlingsdiakoni av diakonen Stig Linde. Linde betonade att det rör sig om modeller, eller logiker, som emellanåt kan löpa parallellt, eller överlappa varandra. Ibland kan de dock också komma på kollisionskurs med varandra.

COMMUNIO: Kyrkan som en gemenskap, där man ömsesidigt är ansvarig för varandras kroppsliga och andliga hälsa. Ett förhållningssätt som växte fram i en tid då kyrkan var i minoritetssituation.

CARITAS: En institutionell organisering av allmøsegivande och distribution till nödställda. Barmhärtighetsgärningar blev en del av kyrkans samhällsuppdrag. Växte fram i en tid då kyrkan blivit en del av det sociala systemet med nära relation till den världsliga makten, från 300-talet och framåt. Modellen bygger på att det finns tydliga givare och mottagare.

PAROCHIA: Den territoriella kyrkans uttryck för lokalt ansvar i ett samhälleligt omsorgsuppdrag. Baserad på socknen som grundläggande enhet för samhällsansvar, exempelvis vad gäller fattigvård och därmed social kontroll. Växte fram i ett samhälle där alla tillhörde kyrkan. Var stad tar hand om sina fattiga, menade Luther.

SOCIETAS: Diakoni bedriven som del av kyrkans mission och vilja att vinna enskilda för Kristus. Framvuxen inom diakoninstitutioner och sällskap för inre mission, exempelvis stadsmissionen. Här kan rymmas både kyrko- och samhällskritik.

SACRAMENTUM MUNDI: Diakoni som barmhärtighetens tecken, som gör kyrkan till instrument för Guds nåd. Diakoni uppfattas som en av de saker som konstituerar kyrkan och också legitimerar kyrkan inför omvärlden.

Lycka till i samtalet om er församlings teologiska grund för diakoni!



Här är spelplanen för diakoni men den kan också laddas ned på Strängnäs stift hemsida. Idé och grafiskt utförande: Pia Andersson och Helena Åhlin.

Tala inte förbi varandra

Diakonins spelplan (s 68-69) presenterar en rad motiv för diakoni som förekommit i kyrkan genom århundraden. Hur användbara är de? Stiftsteolog Jan Eckerdal reflekterar vidare utifrån spelplanen.

Varför behöver vi tala om trovärdig teologi för diakoni?

– Kyrkans uppdrag är detsamma i alla tider men måste gestaltas i varje tid på nytt. Därför behöver vi ha ett pågående samtal om hur den diakonala aspekten av kyrkans uppdrag kan bli trovärdig i vår tid.

– Det finns naturligtvis inget självändamål att göra och tänka annorlunda än vad vi gjort tidigare. Men vi behöver relatera våra konkreta vägval till en teologisk reflektion.

De grundläggande teologiska motiven – är de användbara egentligen?

– Idén med dem är att de kan erbjuda ett språk för att prata med varandra om vår diakonala grundhållning utan att tala förbi varandra. Tanken är inte att man ska komma fram till att ett av motiven är det som ska gälla i en viss församling. Faktum är att oavsett vilket motiv man skulle föredra tror jag att det uppstår problem om man helt och hållet renodlar ett av dem. För att reflektionen över församlingens diakoni ska hållas vital behöver grundmotiven få utmanas av varandra.

Om det fanns en sjätte ruta på spelplanen – vad skulle stå i den?

– Det kanske skulle vara något som ännu mer betonade att diakoni utgör en integrerad del



Jan Eckerdal
Stiftsadjunkt
Strängnäs stift

av att vara kyrka. Att diakoni bara skulle vara kyrkans sociala arbete blir för tunt. I biskopsbrevet om diakoni tar biskoparna sin utgångspunkt i dopet. Vi är döpta till Kristus och det innefattar att vi är döpta till ett liv i diakoni. Vårt förhållningssätt till våra medmänniskor och till Guds skapelse vävs ihop med vår relation till Gud själv. Det ger en teologisk tyngd till diakonin som jag uppskattar.

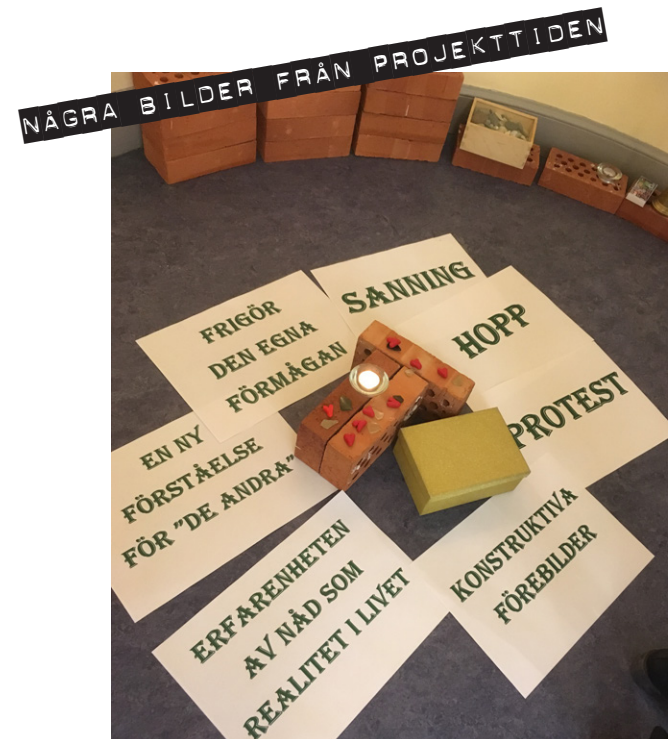
Risker med att arbeta på att formulera teologi för diakoni?

– Vi kan inte arbeta med det hela tiden, då kan det tillslut bli ett substitut för att handla. Vi kan inte heller tänka att vi ska bli klara med teologin innan vi kan agera. Problemet med det är ju att teologi blir vi inte klara med. Samtidigt kan en genomtänkt teologisk grund för de diakonala vägval man som församling gör ge arbetsro och det kan ge rimliga perspektiv på vår egen insats. En församling som saknar en sådan reflektion riskerar att endast grunda insatserna på de behov som finns – det blir orimligt. Behoven är outtömliga.

Mission och diakoni – hör de ihop?

– För mig hör de självklart ihop. Båda är del av det tecken i världen som kyrkan är kallad att vara – diakonin som barmhärtighetens tecken, mission som tecknet på att kyrkan är en gemenskap av människor som inte kan tiga om det vi sett och hört, som det står i Apostlagärningarna. Klart att de hör ihop.

BIRGITTA LOUNELA



Helena Åhlin (th) i goda samtal med Kvismare församling.



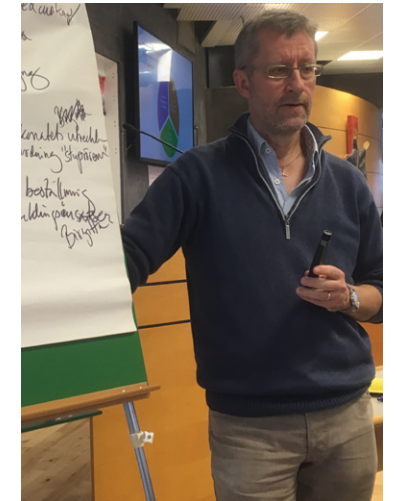
Maria Holmgren och Annika Melin Mori planerar fokusgrupper.



Arbetsgrupp i delprojekt tre på studiebesök.



Projektledare Birgitta Lounela är glad i diakoni.



Stig Linde i analytstagen.



Öppna samtal i fokusgrupper på Strängnäs stiftskansli.

Diakoni i backspegeln – barn i stödgrupper – 25 år senare

En unik chans uppstod plötsligt: att få höra några nu vuxna människor berätta om sina erfarenheter av att som barn vara med i en stödgrupp för barn till föräldrar med missbruksproblematik.

Diakon Katrin Palmer mötte av en slump ett av barnen från stödgrupperna hon och socialtjänsten i Eskilstuna drev tillsammans på 1990-talet. Hon tog vara på chansen. Här kan du läsa om hur verksamheten drevs och om vad deltagare och ledare tänker om grupperna 25 år senare.



Katrin Palmer

Våren 1994 startade projektet HUVEN (Häriifrån-Uppåt-och Vidare-i EskilstuNa) med pengar från Folkhälsoinstitutet. Det var ett samarbete

mellan socialtjänsten i Eskilstuna kommun och Fors församling där kommunen stod som huvudman. Tanken var att erbjuda barn och tonåringar som levde i familjer med missbruksproblematik stöd genom samtalsgrupper.

– Några engagerade socialtjänstarbetare fick frågan från några föräldrar: ”Hur kan våra barn få hjälp att bearbeta allt detta?”. Så föddes idén till Huven. Detta berättar Katrin Palmer, då diakon

i Fors församling, om hur arbetet tog sin början.

Socialtjänsten vände sig till Svenska kyrkan i Eskilstuna i hopp om att få låna en lokal till den blivande verksamheten.

Komminister Anna Jarl föreslog då att diakonen, Katrin Palmer skulle vara med som en av ledarna. Och på den vägen blev det att några eldsjälar med bred kompetens från olika håll startade Huven.

De var två socialsekreterare, en kurator

samt diakonen Katrin.

Verksamheten utgjordes i början av en samtalsgrupp för högstadiesbarn och växte med tiden till att bestå av flera olika grupper.

– Under de första åren hade vi redan haft 18 grupper med sammanlagt 77 deltagare. Och efter tio år var vi åtta anställda som jobbade med grupper från lågstadiet upp till gymnasiet och till och med en grupp för unga vuxna.



Man måste få sätta ord på situationer och "Huven". (Bild från annan verksamhet)

Huven hade tre primära syften: att leda barn- och ungdomsgrupper, att sprida information om barnens livsvillkor och att utbilda och dela med sig av kunskaper till andra om detta sätt att arbeta. Detta gjorde man bland annat genom att ta emot studiebesök från intresserade inom skola, kyrka och socialtjänst.

– Vi höll temadagar och utbildningar för personal inom barnomsorg, kyrka och kommun, vi gjorde besök i skolor där vi träffade både elever och lärare och så

känslor – betydelsen av det var viktigast för deltagare och ledare i stödgruppen

tog vi fram en informationsbroschyr som spreds på skolor, BVC, olika mottagningar med mera. Mycket var ”learning by doing” säger Katrin.

Ledarna fick själva handledning från BUP i Eskilstuna och kunde på så sätt få hjälp att bli trygga i tankar och förhållningssätt inför sina möten med barnen.

I samtalsgrupperna fick barnen lära sig att missbruket inte är deras fel, även om vuxna säger så. Att de inte är ensamma om att ha det så här, även om det känns så.

Att barnen inte behöver ta ansvar för mamma, pappa eller syskon och att det finns hjälp att få hos andra vuxna.

– Vi ville peka på att barnen har rätt till ett eget liv och att de har makten att fatta egna beslut som de mår bra av. Det finns vägar ut men det är den beroende

som själv måste ta ansvar för sitt eget tillfrisknande.

Stig Linde var stiftsdiakon i Strängnäs stift vid den tid då Huven och många liknande verksamheter startade



Stig Linde

upp runt om i landet. Han höll i ett stiftsnätverk som fungerade som erfarenhetsbank. Liknande verksamheter finns eller har funnits i Nynäshamn, Katrineholm, Östertälje, Trosa-Vagnhärad, Strängnäs, Örebro och Nyköping. Idag drivs

Huven vidare helt i socialtjänstens regi i Eskilstuna.

Erfarenheter av arbetet ser förstås olika ut på olika håll.

Församlingars ansvar i verksamheten varierade men en sak var gemensam: Mötet med barn och unga i en utsatt livssituation.

"De har makten att fatta egna beslut som de mår bra av."

Vad som hänt med verksamheterna och i vilken mån de drivs vidare vet man inte så mycket om. Det finns exempel på församlingar som tillsammans med kommun driver grupper av det här slaget även idag. Det speciella i Eskilstuna var att det i förlängningen ledde till att församlingen startade Strängnäs stifts första sinnesrogudstjänster efter dialog med vuxna som varit i behandling för missbruksproblem. Och förstås: att chansen uppstod att följa upp arbetet genom några som en gång deltog och på så vis få veta mer: vad kan en sådan stödgrupp betyda för en deltagare?

Vad syns i backspegeln?

När Katrin Palmer hösten 2019 stötte på en person som hade varit med i en Huven-grupp som ung blev det ett kärt återseende. Och när hon senare berättade för Stig Linde om mötet såddes ett frö i Stig, ”tänk om vi skulle kunna samla flera gamla deltagare?”. Så kom det sig att de fyra ursprungsledarna träffades igen tillsammans med Stig och fem inbjudna Huven-deltagare. Detta gemensamma möte och samtalen som utspelade sig gjorde det tydligt att Huven hade betytt något både för deltagarna och ledarna.

Deltagarna vittnade om att gruppen man deltog i som barn eller tonåring erbjöd en fristad där man bara kunde vara. Där var en öppen atmosfär som

accepterade att man kunde ha en dålig dag. Gruppdeltagarna ställde upp på varandra och de erbjöds att för en stund släppa det stora ansvaret man kände där hemma. Det fanns en acceptans att ”man

"Det finns inget som inte går att prata om."

är den man är”.

Flera deltagare framhöll också vikten av att ha någon utomstående vuxen att tala med. Vuxna som faktiskt lyssnade och engagerade sig i dem. Kampen om tillit var en ständig oro för många deltagare, de hade svårt att våga lita på någon. I gruppen fick man känna att man inte var ensam, att det fanns flera som hade det på liknande sätt hemma. Det var väldigt viktigt.

Huven gav verktyg att hantera skuld och skam. Att det var ok att sätta sig själv som barn först. Lärdomarna från gruppen har också skapat en beredskap att agera till förmån för andra människor som far illa. Någon deltagare upplevde sig ha fått en förändrad syn på människo- värde. En deltagare beskrev hur hen har hjälpt ”fullgubbar”

hem som andra bara ignorerat eller passerat. I vissa fall har Huven påverkat ens yrkesval, man har fått med sig erfarenheter av att bygga relation i en vårdssituation.

"Vi måste våga prata även om jobbiga saker med barn."

En av de viktigaste lärdomarna för både deltagare och ledare var insikten om betydelsen av att få försöka sätta ord på situationer och känslor. Det finns inget som inte går att prata om. Som vuxen måste man våga höra det man hör, eller till och med det som inte sägs, det man bara anar.

– Jag lärde mig också att sätta ord på vad jag ser, hör och miss-tänker när jag träffar och lyssnar på ett barn som vill berätta något. Min bästa devis är ”våga vara viktig vuxen”. Vi måste våga prata även om jobbiga saker med barn, säger Katrin.

– När ett barn kommer och rycker dig i ärmen så *måste du lyssna!* Lägg saker du har i händerna åt sidan. Det kan vara den enda chansen att upptäcka ett barn som behöver stöd.

Deltagarna lyfte också fram att man genom att berätta kan hjälpa andra. Det skapar ringar på vattenet så att fler kan hjälpa ännu fler.

Lärande för diakonalt arbete

En lärdom som Stig Linde särskilt lyfter fram är att denna typ av gruppverksamhet som Huven är exempel på, är en pedagogisk form, inte en behandling. Den

ger redskap och gör så att barn blir sedda och lyssnade på. De nu vuxna deltagarna berättade om en känslighet

för andra människors utsatthet, vilket gör dem till handlingskraftiga individer. Men det finns ofta också en sårbarhet på grund av en skadad tilltro till andra.



Efter 25 år träffades Huven-deltagare tillsammans med ledarna och kunde se på diakoni i backspegeln. En längre rapport om Huvens arbete finns på Strängnäs stifts hemsida.

Stig Linde pekar på den unika möjligheten som gavs för uppföljning så långt efteråt.

– Det har inte funnits någon praktik att föra journaler i det diakonala arbetet. Diakoner har verkat i det tysta. Få uppföljningar har gjorts. Likaså kan gamla synsätt på diakoni som ett kvinnligt omsorgsarbete vara en bidragande orsak till att erfarenheter inte har lyfts fram och inte getts möjligheten att ta lärdom av.

– Erfarenhet har alltid funnits i mängd men den blir inte kunskap

förrän den kläs i ord och formuleras. En klassisk utveckling man ser i vissa fall är att diakoner är med och identifierar ett behov, bygger upp en verksamhet för att senare lämna över driften till socialtjänsten när resurser saknas i församlingarna.

– Det är inte säkert att Huven hade utvecklats på samma sätt idag som den gjorde på 90-talet, då välfärdssamhället ser annorlunda ut nu.

Katrin ser tydligt Guds ledning genom allt detta. Problem som

har uppstått har alltid löst sig på vägen och verksamheten har flera gånger räddats av anonyma bidrag.

– Att inte göra något av rädsla för att vara obekväma, eller för att vi inte vågar eller orkar ta tag i våra egna fördomar får inte vara skäl att låta bli arbetet med dem som behöver oss mest. Det är en stor och viktig lärdom som kommit ur arbetet med Huven.

ELIN HENNINGSSON

Framgångsfaktorer för förtroendevalda

Är det annorlunda att ta ansvar för församlingens diakonala uppdrag mot att som förtroendevald ta ansvar för församlingens grundläggande uppdrag i sin helhet?

Under projektets gång har det tydliggjorts att det diakonala uppdraget är oreglerat och därför kräver mycket underlag för beslut om inriktning. Det är också ett arbetsfält som har obegränsade teman för aktivitet från församlingens sida. Ett prioriterings-

arbete behöver vara ständigt pågående. Det behövs också planering för vilka resurser som kan ställas till förfogande i arbetet, bland annat vilka tjänster det finns utrymme för.

Här finns några tips som kommit fram i arbetspass under projektet gång; framgångsfaktorer för förtroendevaldas ansvarstagande för diakoni:

- Att hålla sig till långsiktighet och strategisk nivå.
- Att ”Fråga mycket – och gör det strukturerat!” Be kyrkoherden ta in underlag från medarbetare, efterfråga anställdas kompetens.
- Efterfråga förslag till inriktning på några års sikt och för ett samtal om vad det skulle kräva av strategiska beslut från kyrkoråd.
- Använda församlingsinstruktionen.
- Bidra till bearbetning av det diakonala uppdraget och efterfråga material i samband med arbete med församlingsinstruktion.
- Skilj på uppdraget i kyrkoråd/församlingsråd och eventuell roll som ideell i diakonalt arbete.
- Bidra till långsiktig kompetensförsörjning i församlingen inom kunskapsområde diakoni. Bidra till diakontjänster.
- Om ni har visioner, be arbetsorganisationen ta fram alternativ för förverkligande.
- Fråga efter organisation kring diakonala verksamheter; ansvar, delegation, arbetsledning, tidsperspektiv och mål.
- Bevaka det diakonala uppdraget i budgetarbete.
- Våga ge mandat att bygga upp, starta verksamhet eller testa arbetssätt. Efterfråga uppföljning och erfarenheter både när något gått bra och inte.



Fördjupad bild av det diakonala uppdraget

Kursdagen *Diakoni för förtroendevalda* samlade förtroendevalda i kyrkoråd och församlingsråd under hösten 2019. Många deltagare bekräftade ett behov av att fördjupa bilden av vad det diakonala uppdraget är.

1. Vad tar du med dig från dagen?
2. Vad är det viktigaste du kan göra för det diakonala uppdraget?

1. Kursen bekräftade min övertygelse om hur viktig diakonin är i kyrkans arbete! Vemhelst man frågar säger att diakonin är det viktiga. Diakoni är så mycket och det genomsyrar allt kyrkligt arbete.

2. Naturligtvis att prioritera diakonalt arbete när man tittar på budget i kyrkorådet, där finns en uppgift att fylla! I församlingsrådet blir det en viktig roll att vara en utav dem som är utövare genom att vara ideell medarbetare.

Christina Andersson, Eskilstuna

1. Vad en diakon gör är långt bredare än jag trodde.

2. Vi har mycket diskussioner med diakonerna om hur vi tillsammans ska göra nånting bra, just nu gäller det ansökningar till bidrag.

Marianne Kangro, Axberg

1. Vi kan inte förvänta oss att det är bara diakonen som tar emot idéer och tankar för att verkställa diakoni. Vilket förhållnings-sätt man har som medmänniska är allas ansvar.

2. Jag vill bidra till att stärka diakonens roll och ge diakonen frihet och möjlighet att utveckla och leda den diakonala verksamheten. Genom att lita på diakonens kompetens och uppmuntra till att hitta nya vägar inom diakonin och uppmuntra nya förslag, kan vi ge utrymme att tänka och testa nytt.

Monica Johansson, Mariefred

Ömsesidigt beroende – gemensam styrka

Diakoni är en identitetsmarkör för församlingen och samspel mellan kyrkoherde och diakon är viktigt. Forskaren Stig Linde drar slutsatser ur projekt Fokus diakoni.

STIG LINDE, SOCIONOM, DIAKON OCH UNIVERSITETSLEKTOR

När aktörer i församlingen förstår diakoni på olika sätt uppstår problem. Utredaren Miriam Hollmer beskriver, baserat på enkäter till församlingar och fokusgruppintervjuer i fem stift, tre större hinder för diakonal utveckling:¹

- Att kyrkoherdar och diakoner har olika syn på möjligheter och svårigheter.
- Otydlighet kring diakonisyn.
- Hög arbetsbelastning för diakoner.

En studie av Ersta Sköndal Bräcke högskola beställd av Stockholms stift visar på strukturella brister.

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.²

Att församlingens diakonala arbete är odefinierat kan härledas från den historiska utvecklingen – det faktum att regelverket för det vi idag kallar välfärdsfrågor utformats av stat och kommun, en utveckling som påbörjades redan under 1800-talet. Därav det vakuum vad gäller nationella och regionala riktlinjer för Svenska kyrkans diakoni som kännetecknar den rådande situationen.

Från släpvagn till identitetsmarkör

Under 1900-talet befann sig kyrkans diakoni i skuggan av den framväxande välfärdsstaten. Men läget i skymundan var även internt betingat. Diakonala insatser i församlingarna har i låg grad dokumenterats. Omsorgsarbete, märkt som kvinnogöra, har verkat i det tysta, knappt synligt³. Sammantaget har detta inneburit en situation där, som Per Eckerdal beskriver det i artikeln *Diakoni på dopets grund*, diakonin blev som en släpvagn i den kyrkliga pilgrimsresan. Men diakoni på dopets grund innebär att diakoni är en hela församlingens identitetsmarkör. Därmed, vilket har varit en av utgångspunkterna för projektet Fokus diakoni 2018-2020, har kyrkoherden en nyckelroll genom sitt lednings- och tillsynsansvar.

Det diakonala arbetet i stiftets församlingar kan sammanfattas i orden brett, mångfacetterat och kompetenskrävande. Det bedrivs i människors hem, i kyrka, församlingshem och på samhällsinstitutioner. Om vi använder vägledningens begrepp så möter församlingens medarbetare enskilda hjälpsökande och grupper med allvarlig social eller psykisk problematik så som vid suicid och missbruk; med allmänmänsklig problematik så som vid sorg och behov av nyorientering; och främjar livskvalitet och det goda samhället i samtalsgrupper, soppluncher och andaktsliv.

För diakonens tjänst är uppdraget brett – ”varhelst

det finns mänsklig nöd är det diakonens kallelse att ingripa och inspirera andra att ta ansvar” (Kyrkoordningen, sjunde avd.) – med låg grad av konkreta riktlinjer. Det är därför inte givet vilka arbetsuppgifter en diakon ska gå in i när det handlar om att fullgöra en viss församlings diakonala uppdrag, eller hur prioriteringar ska göras vid knappare resurser. För andra yrkesgrupper är generella arbetsuppgifter tydligare definierade: Präster och kantorer har gudstjänster och kyrkliga handlingar som föreskrivna och uppmätta arbetsuppgifter. Präster och församlingspedagoger eller motsvarande har konfirmandarbete och dopuppföljning. För detta finns riktlinjer och handböcker. Hur dessa arbetsuppgifter ska göras åligger yrkesgruppens kompetens, men att det ska göras är i princip givet i konstitutionen.

Egna firmor eller gemensamt tankearbete

Avsaknaden av riktlinjer känner vi igen i fokusgrupperna i det att en signifikant del av diskuterade frågor kan sorteras in under rubriken ”Mandat” - med samtal om bland annat vilket mandat som behövs för att sätta olika diakonala arbetsuppgifter. Församlingens ledning har i vissa fall svårigheter att göra relevanta bedömningar och överlämnar till enskilda tjänstepersoner (såsom diakonen) att utforma och göra prioriteringar i församlingens diakonala insatser. I sådana lägen är det rimligt att diakoner efterfrågar tydligare riktlinjer. Problemet är framlyft i tidigare forskning. Diakoniforskaren Charlotte Engel skriver att ”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 innehåll i sina tjänster.⁴”

I projektet har vi mött sätt att hantera problemet. Ett exempel är att i arbetsorganisationen arbeta fram en diakonipastoral som både styrelse och ledning har att ta ställning till. I andra fall kan prioriteringsfrågorna hanteras inom ett kollegium av diakoner i

dialog med kyrkoherden. Överläggningar med stöd av vägledningmaterialet är en annan möjlighet som har testats i fokusgrupperna.

Det finns annars en risk att diakoner och andra medarbetare väljer att ansluta till en privatiserad organisationskultur. I kyrkoherdeintervjuerna talades det om ”egna firmor” där var och en gör vad den enskilde medarbetaren själv finner lämpligt och vill. Men detta är sällan en konstruktiv lösning – när nu uppdraget att utöva diakoni är givet till församlingen. Detta uppdrag innehåller en lång rad avvägningar: mellan akut eller långsiktigt stöd; mellan prioriteringar av olika gruppers behov; val av samverkanspartners och andra policyfrågor. Dessa bedömningar är strategiska ledningsfrågor. När väl det diakonala uppdraget för församlingen är genomtänkt, beskrivet och därmed försett med vissa avgränsningar, har diakonen, eller diakonikollegiet, möjlighet att utforma och föreslå arbetsformer. Från en tidigare rapport, *Diakoner i ledningsfunktion* (Strängnäs stift 2015) lärde vi att församlingens ledning kan dra nytta av formella kommunikationskanaler utifrån tydliga mandat. Att knyta en diakon till ledningsgruppen är ett sådant exempel.

Kyrkoherden å sin sida kan bedöma om hen vill hantera mål- och prioriteringsfrågor inom arbetsledningens ram eller lyfta det till församlingens styrelse. Kyrkoherden kan också efterfråga kunskapsunderlag från sina medarbetare. Samtalen i fokusgrupperna visar på diakonernas beredskap att bidra.

Två roller i samspel

I kyrkoherdeintervjuerna framträder en tydlig bild: kyrkoherdens beslut och sanktion är nödvändig för utvecklingen och iscensättandet av i princip varje del av församlingsarbetet⁵.

Somligt kan och bör naturligtvis delegeras, vilket görs, men vår slutsats efter flera iakttagelser inom projektarbetet är att ett nära samarbete mellan kyrkoherde och diakoner/diakoniansvarig är av central betydelse. Varför då? Det finns både interna och ex-

1 Hinder för diakonal utveckling. Rapport till projektet Diakoni och välfärd. Kyrkokansliet 2018.

2 Engel, Charlotte & Elisabeth Christiansson (2017) Diakonins strukturer. En presentation av tre empiriska studier av den församlingsdiakonala verksamheten i Stockholms stift 2016/2017. Ersta Sköndal Bräcke högskola, s. 34.

3 Edgard, Ninna (2019) Diakonins kyrka. Teologi, kön och omsorgens utmattning. Stockholm: Verbum.

4 Engel & Christiansson 2017, s. 34.

5 Detta känns igen i studier från andra stift. Mann, Curt-Olof, Torbjörn Einarsson & Filip Wijkström (2014) Västerås stift i omförhandlingen av det svenska välfärdskontraktet. Analys av ESF-projektet Aktör för välfärd 2012-2014. Stockholm: European Civil Society Press.

terna skäl.

I det interna samspelet har diakonen en självständig roll, ett eget mandat baserat på utbildning och vining, men inom den församlings ram som är kyrkoherdens uppdrag att leda. Det är kyrkoherden som relaterar till församlingens styrelse. Kyrkoherden har förutom ett teologiskt baserat ledningsuppdrag även ett tillsynsansvar relaterat till den episkopala strukturen, dvs. biskop och domkapitel.

När det gäller externa relationer kräver de diakonala insatserna ofta samverkan med andra aktörer. En diakon arbetar alltid, om än till olika grad, i relation till andra samhällsinstitutioner såsom kommunal socialtjänst och omsorg liksom till hälso- och sjukvården. I detta företräderskap utåt fordras tydliga mandat från kyrkoherden. Detta vittnar samtalen i fokusgrupperna om, vilket bekräftar ovan nämnda rapport Diakoner i ledningsfunktion. Diakonen har ett generellt mandat i och med sin vining, men som församlingens diakon krävs ett lokalt mandat, med de möjligheter och begränsningar det innebär. I det gemensamma företräderskapet i relation till samhällets institutioner torde kyrkoherde och diakon stå i beroendeställning till varandra, med ett samstämt agerande som önskvärt utfall.

Närhet och kommunikation

Omvärldsförändringar, såsom migration och pandemier, ställer krav på församlingarna att anpassa, ställa om och skapa nytt. När det diakonala arbetets inriktning, metoder och arbetsvillkor behöver förändras är graden av närhet och kommunikation mellan arbetsledning och medarbetare en avgörande faktor.

Just därför att församlingens diakonala uppdrag är konstitutionellt oreglerat är en risk uppenbar att kyrkans diakoni blir vars och ens ensak, om det inte till sin utformning definieras gemensamt. Här har kyrkoråd och församlingsråd en roll att spela. Detta görs ofta i form av styrdokument. Men sakkunskapen och initiativet ligger, det är en slutsats av projektet Fokus Diakoni 2018-2020, till allra största del hos kyrkoherde och diakon⁶. Genom arbetet i

fokusgrupperna ser vi att metodfrågor hanteras av professionen. Strategifrågor behöver dock föras i en vidare krets, med kyrkoherden som central aktör. I en tid av turbulens, oavsett det är en pandemi och dess följder, migration, klimatförändringar eller annat, är kyrkoherde och diakon beroende av varandra. Ett ömsesidigt beroende kan, väl förvaltad, utvecklas till en styrka. ■

⁶ I de femtio procent av stiftets församlingar som har diakonbefattningar. I andra fall har kyrkoherden och kyrkorådet själva att ansvara både för strategi och taktik, och engagera och organisera de medarbetare i församlingen som står till förfogande.

Fortsätt fokusera!

Arbetet i projekt *Fokus diakoni* har gett goda erfarenheter av att tydligt välja fokus i samtalen om diakoni.

I arbetet med församlingsdiakoni behöver vi ge plats både för reflektion, teologiska perspektiv, strategiskt tänk och planering av arbetet. Vi behöver också fortsatt öva på att hålla linjen i vad vi talar om och sortera. Vi konstaterar att det är en god utgångspunkt att vi nu har gemensamma material inom Svenska kyrkan som hjälper oss i samtal och planering av diakoni. Vi vill gärna bidra till fler sådana.

Tappa inte bort att arbeta med församlingsdiakonins *båda* uttryckssätt; ett diakonalt förhållningssätt i allt vi gör som församling och ansvarstagande i utsatta situationer. Vi hör att man ofta pratar om bara det ena eller det andra – låt dem utvecklas ihop!

Ett syfte med projektets arbete var att få testa idéer och att få samtala om alla de olika sidor av det diakonala uppdraget som påverkar hur vi arbetar. *Fokus diakoni* har rustat församlingsanställda, förtroendevalda, diakoner och kyrkoherdar i arbetsuppgifter och avvägningar samt i att föra teologiska samtal om församlingsdiakoni.

Ett annat syfte var att sortera i vad vi hört och lärt och få det nedskrivet. Vi hoppas att artiklarna kan vara byggstenar i fortsatt arbete både inom vårt eget stift och i Svenska kyrkan när det gäller kyrkoherdens ansvar för diakoni, diakonens uppdrag och vad diakoni på dopets grund betyder för oss.

”Den goda gärningen behöver struktureras för att inte försummas!”

De strukturerna ska vi fortsätta bygga!

/ Projektgruppen
genom Birgitta Lounela, projektledare

fokus 2018
I DIAKONI 2020

Svenska kyrkan 
STRÄNGNÄS STIFT

Projektgrupp Fokus diakoni 2018-2020

Projektgruppen på fotot, från vänster

STIG LINDE, diakon i Svenska kyrkan och universitetslektor, Socialhögskolan i Lund.
Extern medarbetare i två av delprojekten för att bistå i att sortera och dokumentera lärande.

MARIA HOLMGREN, stiftsdiakon Strängnäs stift

HELENA ÅHLIN, stiftspedagog Strängnäs stift

JAN ECKERDAL, stiftsteolog Strängnäs stift

ANNIKA MELIN MORI, stiftsdiakon Strängnäs stift

KAJSA FLYGT JONSSON, personalkonsulent Strängnäs stift

PIA ANDERSSON, kommunikatör Strängnäs stift

BIRGITTA LOUNELA, stiftsdiakon Strängnäs stift, projektledare för Fokus diakoni



Strängnäs stift, Box 84, 645 22 Strängnäs. Besöksadress: Gyllenhjelmshuset 2. Tel 0152-234 00

I din hand håller du dokumenterade erfarenheter, reflektioner och summeringar att arbeta vidare med från projektet Fokus diakoni i Strängnäs stift 2018-2020.

Projektet har arbetat i tre delprojekt:

- Kyrkoherdens ansvar för församlingens diakoni
- Fokusgrupper för diakoner
- Diakonalt förhållningsätt i barnverksamhet

Ju mer vi kan lära av varandra desto bättre förutsättningar har vi att utöva klok och trovärdig diakoni.