

Stig Linde och Birgitta Lounela 2019

Arbete med Diakonipastoral

Projektet Fokus Diakoni 2018-2020 har bland annat velat uppmärksamma kyrkoherdar på verktyg, till hjälp att leda församlingens diakoni. Sådana verktyg är naturligtvis en gemensam resurs för kyrkoherdar, diakoner i ledningsfunktion och andra diakonimedarbetare liksom i förekommande fall församlingsherdar och andra mellanchefer.

I denna text finns erfarenheter av arbete med en diakonipastoral i Knista ur diakonens och kyrkoherdens perspektiv. Efter den följer reflektioner och lärdomar från en process som startade i frågan om diakonipastoral i Torshälla församling, speglade i en intervju med kyrkoherden.

Intervjuerna är gjorda i projektets intention att lyfta fram kyrkoherdars erfarenheter av att leda diakoni genom att visa på strukturer för samtal, research och planering.

Sist i texten kommenterar stiftsjurist Lotta Lind frågan ”Vem beslutar om en diakonipastoral”?

Erfarenheter från Knista församling

Diakonipastoral var ett nytt verktyg som togs fram av nationell nivå runt 2014.

Vid anställningsintervjun i Knista församling förde diakonen diakonipastoralen på tal som en möjlighet att använda verktyget, vilket bejakades. Frågan förankrades i kyrkorådet som fick börja diskutera sex frågor:

1. Vad är det vi redan gör som vi är särskilt glada för?
2. Vad är typiskt för vår församlings gemenskap?
3. Hur visar det sig?
4. Hur vill vi att det ska vara?
5. Vad är ett diakonalt förhållningssätt?
6. Medlemmar i Svenska kyrkan har ett stort förtroende för diakonin. De vill se en kyrka som står till tjänst när livet inte blir som man tänkt sig. Vad tänker ni om den förväntan?

Ett inventeringsarbete påbörjades då diakonen intervjuade alla anställda i församlingen. Församlingens omvärld undersöktes genom intervjuer med kommunens frivilligsamordnare, biståndsbedömare, anhörigkonsulent, hälsopedagog, ansvariga för LSS och äldreboenden. Samt polisen och arbetsförmedlingen, liksom studiebesök på kommunfullmäktige.

Sedan följde en gemensam planeringsdag med arbetslag och kyrkoråd. Här redovisades intervjumaterialet och deltagarna fick prioritera bland de diakonala utmaningar (i

påståendeform) som identifierats (se Diakonipastoralens bilaga 1). En grupp fick sedan uppdrag att upprätta en handlingsplan. Gruppen, som träffades vid tre tillfällen, bestod av kyrkoherden, två förtroendevalda, en ideell medarbetare och två anställda inkl. diakonen.

Ett förslag till handlingsplan lades sedan fram till kyrkorådet (Diakonipastoralens bilaga 3). Hela processen hade genomförts på nio månader. Underlaget har använts för uppföljning, senast i kyrkorådet 2017.

I arbetet med diakonipastoralen har målgrupper ("människor i utsatthet") lyfts fram, exempelvis barn som far illa, ensamma och personer med psykisk ohälsa. I den till pastoralen bilagda "Handlingsplan" konkretiserades vad som var tänkt att göras, såsom uppbyggnad av frivilligverksamhet, utvidgad Öppen förskola och andra insatser för unga föräldrar, liksom insatser att bryta ensamhet, i hemmen och på boenden. Det senare har lett till att man utökat antalet andakter på äldreboende och gör församlingens Torsdagsträffar tillgängliga genom att man har en buss, körd av ideella medarbetare, som hämtar upp deltagare från olika håll i församlingen.

Är Diakonipastoralen församlingens diakonala uppdrag som beskrivs i diakonipastoralen, eller är den en handlingsplan för den anställde diakonen? Svaret från diakonen är att det är en blandning, där den mer konkreta handlingsplanen också beskriver ansvaret för utförande av olika insatser.

Kyrkoherden i Knista tänker sig att diakonipastoralen är ett internt dokument i församlingen.

- Om man nu ska ha samtal mellan kyrkorådet och dom anställda, i första hand som jag tänker mig, då är en diakonipastoral bra i det samtalet. Vad är det man prioriterar? Och jag ser att kyrkorådet är det som ska stå för det strategiska ansvaret, och arbetslaget ska stå för det operativa. Och då är kanske en pastoral bra och veta, vem är det som gör vad? Att inte kyrkorådet går ner och tar mandat för det som dom inte har, och vice versa.

Kyrkoherden är, som i Knista, både tjänstgörande präst och ansvarig för hela församlingens verksamhet och inriktning. Arbetet med styrdokument, såsom pastoraler, församlingsinstruktioner och nu fastighetsinventeringar beskrivs som betungande.

- Då ska jag se till som processledare att veta vilka trådar, var man är någonstans, i dialog mellan kyrkorådet, personalen, jag själv och (i församlingsinstruktionens fall) domkapitlet.
.... det blir väldigt mycket processer. Och det handlar ju egentligen om att försöka få till att det blir någon verkstad av det hela.

Nyttan av diakonipastoralen, främst för diakonen och kyrkoherden, beskriver kyrkoherden som att ha hittat strukturer. Diakonipastoralen kan förstås som att kyrkorådet gett ett uppdrag. Men att även om kyrkorådet också haft nytta av pastoralen, så är det "många bollar i luften att hålla reda på samtidigt". Risker är att någon försvinner i mängden – då måste kyrkorådet påminnas!

Diakonipastoralen har alltså konkurrens av andra processer som församlingens styrelse, ledning och medarbetare har att hantera. Den nya kyrkohandboken omnämns som en sådan, liksom framarbetandet av en ny församlingsinstruktion samt en plan för fastighetsförsörjningen. ”Man gör ett jobb, sedan är det så många andra processer som tar vid”. Därför har diakonipastoralen de senaste åren hamnat i bakgrunden. Därför kan det uppkomma frågor: ”Vad händer egentligen? Vad gör diakonen?”

För den som ansvarar för det diakonala arbetet innebär diakonipastoralen ett underlag för att följa upp ”att vi gör det vi sagt”. För diakonen är det också ett dokument att hålla sig till, ”Gör jag det som är rätt?”. Arbetsformen var också användbar för en nyanställd diakon: ”Sättet man fick lära känna församlingen var fantastiskt!”

Diakonipastoralen utgör nu ett underlag när en ny församlingsinstruktion ska skrivas.

Det diakonala arbetet är, som diakonen beskriver det, ”en ständig process”. Det är diakonipastoralen antogs av kyrkorådet så präglades Europa av en betydande migration, med flyktingar från Mellanöstern, vilket fick konkreta följder i svenska församlingar. Detta förutsågs inte när diakonipastoralarbetet påbörjades. Integrationsinsatser initierades, i samverkan med den lokala Hela Människan-föreningen; ”För det gäller ju att agera när dom kommer, inte om ett år när vi haft beslutsprocessen klar.” Även interna förändringsfaktorer spelar roll. Knista församling har bildats av tre tidigare församlingar. En annan förändring är att flera av de församlingsaktiva blir allt äldre och mötesformer som syföreningar därför läggs ner.

Hur ser då de äldres situation ut? Frågan väcktes: vem är det som vill ha besökstjänst?

Diakonen gjorde en utredning, med intervjuer med tjugo församlingsbor och personal inom äldreomsorgen. Visst finns det en ensamhet, menar diakonen. ”Men de som dom vill ha besök av är deras egna anhöriga”. Därför organiserar församlingen istället allt fler ”kollektiva hembesök”, i vårdboendenas samlingslokaler, och fler andakter på hemmen. ”Vi har mer än fördubblat dom.” Intentionen är att bygga relation i andakten. Det innebär att hälsa och tilltala de boende med namn, följa upp vad som sagts från tidigare besök och lyssna in.

Diakonipastoralen i Knista var ett redskap för diakonen att starta sin tjänst, men det handlar också om att få ett rättesnöre inte bara för diakonbefattningen utan för församlingen, ”ett nytt avstamp”. Och efter fem år kommer tankar från diakonipastoralen in i församlingsinstruktionen. ”Så att det har varit en levande process”, menar diakonen.

Och nu när kyrkan håller på att förvandlas, med minskat underlag; Vi måste blir mer möjliggörare än utförare. Det har jag skrivit in i instruktionen. Vi måste förbereda oss på det, rusta oss för det.

Erfarenheter från Torshälla församling

I Torshälla församling arbetade diakon och diakonimedarbetare med dokumentation och målsättning i det diakonala arbetet. Man tänkte sig från början en diakonipastoral men såg

sedan andra behov och andra sätt att komma vidare med det diakonala arbetet. Intervju med kyrkoherden gjordes sommaren 2019 för att ytterligare dokumentera kyrkoherdars erfarenhet av att leda diakoni och arbetssätt för det.

I Torshälla beskriver kyrkoherden arbetsorganisationen som att ”vi är både små och stora på en och samma gång”.

Vi är lite för små för att vara riktigt stora och 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. Och vi är lite för stora för att det bara ska funka liksom med såna här, liksom personkontakter eller ”så har vi alltid gjort” eller ”ja, du vet, det är ju han som...” eller ”hon som...”. Vi måste ändå liksom strukturera.

När kyrkoherden tillträdde fanns ett arbetssätt med verksamhetsplaner. Vid en prostvisitation hade dåvarande prosten med sig verktyget Diakonipastoral, då lanserat av nationell nivå. I samma period började man arbeta med en församlingsinstruktion. Ett studiebesök med kyrkoråd och personal till Västerås gav exempel på en profilerad diakonipastoral.

Så först grep vi oss an den ena och sen den andra och det blev ju, alltså, att skjuta över målet, det funkade inte. Det blev ju ett jättearbete, vi kunde ju haft nån heltidsanställd för att skriva ihop det där. Och det svarade ju liksom inte riktigt mot dom behov och förutsättningar som vi har. Så att, det blev liggande. Men det som var bra med det, det är ju att vi ändå liksom fick igång tänket.

Ett annat inslag i utvecklingen har varit kursen *Att leda ideella*, både att sex medarbetare (kantor och kyrkoherde, församlingsvärdinna och receptionist, socialpedagog och diakon) i omgångar deltagit i kursen på Vadstena folkhögskola samt några halvdagar på hemmaplan, en av dessa tillsammans med kyrkorådet. Inte så att det saknas frivilliga insatser i församlingen. Torshälla kyrkas arbetskrets firade 120 år förra året, med församlingens pensionerade diakoniassistent som ordförande och med representation i kyrkorådet, en tydlig tradition som lever. Ursprunget är den gamla syföreningen för diakoni och mission. Kyrkoherden beskriver marken för det diakonala arbetet som ”på många sätt redan beredd”.

Men, menar kyrkoherden, ”på ett sätt så skulle vi vilja göra mer. Och kanske på ett lite annat sätt”. Då blir frågan: ”hur får vi till det?” Och vad är det i så fall man väljer bort? I tankarna finns då hur församlingen håller kontakten med dom äldre och gruppen missbrukare, men också utsattheten hos barn och unga. Vilken roll kan församlingen här ta, utan att vare sig ta över föräldraansvar eller kommunens ansvar. Hur är man ”klok i det”, och försiktig, för ”det man lovar ska man hålla”.

Så, min roll, det blir ju att, jag tänker att det är att hålla balansen och styrfarten på nåt sätt. Att liksom inte ge upp dom här tankarna; vi har sett det vi har sett. Vi har en önskan och ambition att finnas med på ett tydligare sätt i dom här sammanhangen. Men att, att vi faktiskt behöver rusta oss liksom innan vi går vidare. Så jag tänker att det, att ... jag vill stötta då socialpedagog och diakon när dom går vidare i det här och, och våran andra pedagog som också har

mycket erfarenhet och så sen, ja, balansera upp när det liksom blir, blir för yvigt. Och så sen förstås också ta samtal med kyrkorådet.

Kyrkoherden beskriver sin roll som att mycket handla om att skapa förutsättningarna och också binda samman arbete i församlingen, och jämför det med uppdraget som kontraktsprost,

tillsyn och främjande, att, att liksom då och då stämma av med socialpedagogen och diakonen liksom att, att; ja, men har ni dom resurser ni behöver?

Samspelet med de diakonala medarbetarna beskriver kyrkoherden som att de arbetar ”väldigt självständigt”. I vissa lägen går kyrkoherden in mer, det kan vara vid förändringar, interna eller externa. I en period handlade det om att hålla kontakten med kommunens äldreboenden och församlingens engagemang och närvaro (som vårdbehövande i Torshälla kan man få plats anvisad inne i Eskilstuna vilket ställer krav när församlingen vill hålla kontakt).

Samspelet beskriver kyrkoherden som att, när en fråga uppkommer, medarbetarna ombeds att ta fram ett förslag som sedan diskuteras. Bland annat har ramar för bistånd arbetats fram, se bilaga. Om det sedan dyker upp någon trängande situation där det skulle kunna vara motiverat att föra avsteg från principerna så resonerar man om detta.

Ja, då fattar jag i så fall ett beslut, så att det finns ett beslut, så att det inte är så att dom håller på och laborerar.

Inför semestrar har de diakonala medarbetarna ”coachande samtal” med tjänstgörande präster, som en slags överlämning ”så här och så här har det sett ut”, vad man kan och bör bistå med. Det kan till exempel gälla familjer ”där det är lite skört”.

Under de senaste åren har det arbetats fram en församlingsinstruktion och vissa riktlinjer, om än inte i diakonipastoralens form. Vem har mest nytta av detta arbete – kyrkorådet, kyrkoherden eller medarbetarna? Kyrkoherden svarar diakonimedarbetarna, att de ”haft en jättenytta av det”. Även om det sker förändringar så ”har man jobbat igenom det”, behovet av pappret med riktlinjer blir mindre för ”då sitter det liksom i kroppen”.

Kyrkoherden pekar också på en nytta ”på sikt”.

...jag tänker att när dom nu har gjort det här arbetet tillsammans, under en period, där det ändå har varit lite omställningar, då kommer ju deras primära behov att klinga av. Då blir det ju mer, tänker jag, någon slags raster när vi jobbar med budgetprocessen eller när vi ska arbeta med församlingsinstruktion.

Skillnaden mellan församlingsinstruktion och diakonipastoral beskriver kyrkoherden som att den förra är kortfattad och övergripande, diakonipastoralen ”den äger vi ju själva” och kan uppdatera när man så finner behov av. Pastoralen är mer specifik än församlingsinstruktionen, men har ändå längre linjer än en årlig verksamhetsplan.

Arbetet med diakonipastoralen som i det här fallet inte tog form måste ses i sitt sammanhang där arbetslagsutveckling, arbete med församlingsinstruktion, samt en strategi för personalens

kompetensutveckling där bland annat en tydlig satsning på utbildning om att leda ideella ingår, ingår i en större process som kyrkoherden som viktig: att hitta ett gemensamt språk.

Att kunna prata och tänka högt kring det tillsammans; ”vart är vi på väg? Om vi gör så, vad händer då? Om vi gör så, vad händer då? Tappar vi bort nåt nu? Om vi avstår...” Alltså, att verkligen kunna processa tillsammans. Så att liksom, få igång reflektionen och tanken så att liksom, att så många medarbetare som möjligt kan, kan hjälpa till och, och liksom greppa det. Det är mer det egentligen som jag har sett som det stora, stora i det här.

Kyrkoherdens roll i det här är dels att arrangera samtalet; att avsätta tid för att vi ska sitta tillsammans. Dels att stå för uthållighet, ”det är inte bara dåligt när det inte går som tåget”. Somligt måste tuggas, och tuggas om. Kyrkoherden beskriver sitt ansvar att ...komma ihåg och komma tillbaka till dom här frågorna, både hur vi kommunicerar med varandra, hur vi tänker liksom långsiktigt, hur man kliver in och tar ansvar.

Detta kan gälla arbetet med pastoraler, ibland i mindre grupper såsom konfirmandteamet eller arbetet med vård- och underhållsplaner. Här ryms också en lärdom:

...det märker jag också nu, när vi har, nu har vi ju processat flera såna här saker, att nu har jag ju draghjälp. Vare sig det faktum att vi ska avsätta tid eller när vi väl sitter på plats och ska liksom rekapitulera, utan vi hjälps åt på ett annat sätt nu.

Vem beslutar om en diakonipastoral – en kyrkorättslig kommentar

Är det kyrkoherde eller kyrkoråd som lämpligen tar beslut om att fastställa en diakonipastoral? Församlingar har gjort olika i detta. Stiftsjurist Lotta Lind ger här ledtrådar kring hur man kan tänka kring detta:

Att utöva diakoni är en del av församlingens grundläggande uppgift. Syftet är – som med allt vi gör i Svenska kyrkan – att människor ska komma till tro på Kristus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas. Denna, lite slarvigt kallad, syftesparagraf, återfinns i inledningstexten till kyrkoordningens andra kapitel, som handlar om församlingens uppdrag. Inledningstexternas status i kyrkoordningen är inte densamma som reglernas. Texterna är snarare en kombination av teologi och juridik.

Ansvar för det som uttrycks i syftesparagrafen tillkommer varje kyrkoråd och varje kyrkoherde, gemensamt i den församling de verkar. Att se till att resurser finns för att diakoni utövas är kyrkorådets ansvar medan det åligger kyrkoherden att konkretisera, d v s att se till att det blir något av det i praktiken. Församlingens grundsyn kring diakoni uttrycks i församlingsinstruktionen – detta triangeldokument som delas mellan kyrkofullmäktige, kyrkoherde och domkapitel. Ansvar för att utarbeta dokumentet har kyrkorådet tillsammans med kyrkoherden.

Att församlingen ska utöva diakoni uttrycks därtill i lagen (1998:1591) om Svenska kyrkan. Riksdagen har således sett det som betydelsefullt, av såväl teologiska som rättsliga skäl, att ange vad som är församlingens uppgift.

Åter till ansvaret som tilldelas församlingen, både av riksdagen och av Svenska kyrkan nationellt. Församlingens styrelse, kyrkorådet, är ytterst ansvarig för inriktning och verksamhet, så som dessa kommer till uttryck i församlingsinstruktion, verksamhetsplan och övriga grunddokument. En diakonipastoral fördjupar innebörden av den diakonala grundsyn församlingen uttrycker i sin församlingsinstruktion. Om församlingsinstruktionen anger strategierna kan tillämpningen i det dagliga arbetet beskrivas i diakonipastoralen. Här konkretiseras vad som menas med diakoni i just den här församlingens kontext och därmed kompletterar den det pastorala programmet i församlingsinstruktionen i just denna del.

Kyrkoherden leder arbetet och är därmed ansvarig för hur det ska utföras. Kyrkorådet ansvarar för såväl ekonomin som uppföljning gentemot fastställda mål och också i det arbetet blir diakonipastoralen ett viktigt dokument. Man skulle kunna uttrycka det så att församlingsinstruktionen är en prioriteringsplan och diakonipastoralen en handlingsplan. Diakonipastoralen kan då ses som både ett styrdokument för kyrkorådet och ett verktyg i ledningsfunktionen.

Diakonipastoralen är på en och samma gång både kyrkorådets och kyrkoherdens. Dokumentet kan därmed sägas befinna sig i ett gränsland mellan gemensamt ansvar för kyrkorådet och kyrkoherden och kyrkoherdens ledningsansvar. Beroende på vilken betoning församlingen har i pastoralen kan dokumentet väga åt ena eller andra hållet när det kommer till vem som ska fatta beslut om att ”anta” det. Klart är dock att dokumentet bör vara väl känt i kyrkorådet, även om det i vissa fall skulle anses vara ett dokument för kyrkoherden att besluta om.

Mallen för att göra en diakonipastoral är ett sådant verktyg. Mallen finns att använda här: <https://internwww.svenskakyrkan.se/Diakoni/diakonipastoral>

En kort presentation av de olika delarna i mallen för diakonipastoral samt alla sammanfattade erfarenheter från projektet Fokus diakoni i Strängnäs stift 2018-2020 hittar du på www.svenskakyrkan.se/strangnasstift/fokusdiakoni