

ERSTA SKÖNDAL HÖGSKOLA

Institutionen för socialt arbete - Sköndalsinstitutet

Magisterprogrammet 40 poäng

Sköndal - Stockholm

Ecce Homo Diakonia

Magisteruppsats, 10 p

Tentamensuppgift

Vårterminen 2006

Handledare:

Jonas Alwall

Examinator:

.....

Författare:

Gunilla Paulsdotter Gustafsson

SAMMANFATTNING

När det gäller att beskriva det särskilda diakonatet, d.v.s de vigda diakonernas tjänst, blir nyckelorden ofta ”otydlig”, ”luddig” och ”svår att få tag i” samtidigt som vigningsordningen och andra policydokument är oerhörd vida. Många blivande diakoner känner oro över bristande kompetens inom vissa områden som t.ex psykiatri och missbruksvård. Mitt syfte med denna uppsats har varit att försöka rätta ut några av frågetecknen kring diakoni.

För att få den historiska överblicken över diakoners arbete valde jag att göra en deskriptiv undersökning. Den kompletterade jag med en intervjuundersökning bestående av sex djupintervjuer med fyra kvinnor och två män, diakonvigda i Stockholms stift.

Kallelsen är ett vanligt begrepp i kyrkliga kretsar. Under 1800-talet var diakonissans huvudsakliga mål att vara läkaren till hjälp, men framförallt att vid sjukbädden frälsa människors själar till Gud. Impulserna fick man från Strassburg och Kaiserswerth i Tyskland. De tidiga sjuksköterskorna kan ha använt kallbegreppet i professionaliseringssyfte. Professionalisering kan ses som en process som börjar med en övergång från oavlönat till avlönat arbete, yrket börjar utövas på heltid, utbildning vid universitet eller högskola inrättas, och att yrket legaliseras och erkänns officiellt.

I nytestamentlig tid nämns diakonen som ämbetsbärare jämte biskopen, men utvecklingen gick så småningom till att diakonatet blev ett förstadium till prästämbetet. Klostersväsendets framväxt är antagligen avgörande för upphörandet av diakonissans ämbete och vid kyrkomötet i Nicea år 325 fastslogs att diakonen skulle vara prästens underordnade och medhjälpare. Med stor sannolikhet diakonvigdes prästkandidater ända in i början av 1600-talet i Sverige.

Diakonin återuppstod på 1800-talet i Tyskland. Den första diakonissvigningen förrättades i Kaiserswerth 1839. 1851 bildades Svenska Diakonisällskapet, som senare blev Ersta Diakonisällskap, i Stockholm. Mellan 1881 och 1923 startade Samariterhemmet, Vårsta diakonissanstalt och Bräcke Diakonigård för de kvinnliga diakonissorna. Svenska Diakonisällskapet bildades i Gävle 1898 och flyttade till Stora Sköndal 1905.

På 1800-talet var sjukvården och sjukvårdsutbildningen en av diakonins huvuduppgifter på den kvinnliga sidan, medan de manliga diakonerna varit inriktade mot församlingsvård och samhällets fattigvård. Moderhustanken fostrade bestämda uttryck för en andlighet som är karaktäristisk för kloster och kommuniteter. Diakonens ämbete har setts som ett tjänades ämbete och diakonen kan tolkas ha en lägre tjänst i församlingen. Här är avsaknaden av en

egen professionell identitet ett problem, men forskning och utbildning fungerar starkt identitetsgivande när den utvecklas i relation till professionen. Blennberger menar att kyrkans huvudmannaskap är definitionen på diakoni.

Den som är vigd får genom handpåläggning och bön Andens gåvor för sin tjänst och blir därigenom en gåva till kyrkan. Därför kan inte kyrkan viga diakoner till ”samhällstjänst” även om diakoner kan ha tjänst i världen. Den som är diakon är det också när han eller hon inte utövar sitt ämbete och den som är vigd är det hela livet. Diakonernas önskvärda uppdrag, i en diakoni i en brytningstid mellan traditionell diakoni och nytänkande, blir att finnas som församlingens yttersta utpost i samhället. Förutom de karitativa funktionerna har diakonater även liturgiska, pedagogiska och administrativa funktioner. Svenska kyrkan uppfattas allt mer som en del av det civila samhällets organisationssfär och den diakonala verksamheten synliggör denna aktörsroll.

Faktorer hos diakonen själv som påverkar arbetet i hög grad är livserfarenhet, arbetslivserfarenhet och utbildning, i mindre grad egna intressen och behov. Faktorer i församlingen som påverkar arbetet är förväntningar, församlingens geografiska läge, etablerade arbetsuppgifter, omvärldsanalys och omvärldsfaktorer. Faktorer på ledningsnivå som påverkar arbetet i olika grad är arbetsledning, kyrkoråd, styrdokument, församlingsinstruktion och vigningslöften. Andra faktorer de intervjuade diakonerna tar upp är att man måste ha en tjänst för att bli vigd efter diakonutbildningen, det tydliga mandatet, personlig inställning, arbetsplatskultur och tro.

Diakonrollen formas i arbetet, men det är också upp till var och en att forma sin egen roll. Diakonin kan vara diffus på ett sätt men samtidigt innehålla så mycket på så många olika områden. Den traditionella diakonrollen är i förändring.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	2
1. INLEDNING.....	6
1.2 Får en bofink se ut hur som helst?.....	6
1.3 Att söka och värdera kunskap (Lindström, S. 2003: s. 455-457).....	7
1.4 Syfte och frågeställningar	8
1.5 Disposition.....	8
2. METOD.....	10
2.1 Förberedelser	10
2.2 Deskriptiv undersökning och kvalitativ metod	10
2.3 Kontakter och intervjuer	11
2.4 Presentation av intervjupersonerna	11
2.5 Etiska riktlinjer	11
2.6 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet.....	12
3. TEORI.....	14
3.1 Begreppet kall/kallelse	14
3.1.1 Luthers uppfattning om kallelsen	15
3.1.2 Diakonissornas kall	15
3.1.3 Sjuksköterskekallet	16
3.1.4 Kallbegrepp i förändring.....	18
3.2 Professionalisering	18
3.3 Sammanfattning	20
4. HISTORIK.....	21
4.1 Diakonin i Nya Testamentet	21
4.2 Diakoniatet under medeltiden	21
4.3 Diakoniatet efter reformationen	22
4.4 Diakonins återuppståndelse i Europa	23
4.5 Diakonins framväxt i Sverige	24
4.5.1 Ersta.....	24
4.5.2 Samariterhemmet.....	26
4.5.3 Vårsta diakonissanstalt.....	26
4.5.4 Bräcke Diakonigård	27
4.6 Den svenska diakonissan	27
4.7 Manlig diakoni i Sverige	28
4.8 Sammanfattning	29
5. DIAKONI I NUTIDA SVENSKA KYRKAN.....	31
5.1 Utbildningen och dess betydelse.....	31
5.2 Diakonins identitet	32
5.3 Diakoni som praktiskt arbete.....	34
5.4 Diakoniatets funktion.....	38
5.5 Diakonisynt.....	39
5.6 Diakonrollen och samhällets behov	40
5.7 Sammanfattning	41
6. INTERVJUERNA	43
6.1 Faktorer hos diakonen själv som påverkar arbetet	43
6.1.1 Livserfarenhet.....	43
6.1.2 Arbetslivserfarenhet.....	44
6.1.3 Utbildning	46
6.1.4 Egna intressen och behov	49

6.2 Faktorer i församlingen som påverkar arbetet	50
6.2.1 Förväntningar	50
6.2.2 Etablerade arbetsuppgifter.	53
6.2.3 Omvärldsanalys/ omvärldsfaktorer	53
6.2.4 Geografiskt läge	55
6.3 Faktorer på ledningsnivå som påverkar arbetet	56
6.3.1 Arbetsledning	56
6.3.2 Kyrkoråd	56
6.3.3 Styrdokument och församlingsinstruktionen	57
6.3.4 Vigningslöften	58
6.3.5 Övriga faktorer	59
6.3.6 Vilken/ vilka faktorer har spelat/ fått spela störst roll?	60
6.4 Om diakonrollen.....	60
6.5 Om arbetet som diakon.....	63
6.6 Sammanfattning	64
7. SAMMANFATTANDE DISKUSSION.....	66
7.1 Diakoni som funktion och arbete	66
7.2 Diakoners yrkesidentitet	67
7.3 Diakonrollen	69
7.4 Arbetsuppgifter	70
7.5 Utbildningens betydelse	71
7.6 Andra viktiga faktorer	72
7.7 Sammanfattning	73
LITTERATURFÖRTECKNING	74
REFERENSLITTERATUR	74

Bilagor

Intervjuguide

1. INLEDNING

1.2 Får en bofink se ut hur som helst?

På min utbildningsväg mot att bli diakon har jag ofta stött på uppfattningen om att diakonin är ”luddig” och att diakonens arbete och yrkesroll är oklar. Under en föreläsning på Erstas diakonutbildning av Katarina Olofsgård 2005-01-27 ställde vi, lärare och studenter, upp en rad uppgifter som en diakon kan tänkas ha, vilket resulterade i följande:

Vad jobbar en diakon med?

- ”Allt”
- Äldreverksamhet
- Andakter och förbön
- Barn och familj
- Ungdomsverksamhet och konfirmander
- Skapa nätverk
- Leda frivilliggrupper
- Syföreningar
- Samtal/själavård
- Bussresor
- Födelsedagar
- Fonder
- Missbruk

Detta väckte följande frågeställningar: Hur ska man arbeta när man är klar med studierna? Vem ska definiera vilka som är i behov av våra tjänster? Hur ser verkligheten ut i förhållande till löftena? Är det nödvändigt i framtiden med centralisering av kompetens och hur kan detta kopplas till diakoners olika fackutbildningar?

Många blivande diakoner känner oro över bristande kompetens vad gäller t.ex. missbruk och psykiatri. Skall inte detta överlåtas åt de kompetenta inom området? Och är det OK att lägga fondhantering på ekonomiskt utbildade personer, fonder kan ju omsätta miljonbelopp per år i vissa församlingar! Törs man som diakon säga att man vill arbeta med det man upplever sig vara bäst på? Törs man som diakon räkna med att få känna tillfredställelse i jobbet? Hur stämmer det man på stiftsnivå och i vigningslöftena talar om, med församlingens förväntningar? Finns det församlingar som anställer en diakon för att bedriva diakoni i diffus mening, bara för att det är sagt att församlingarna ska bedriva diakoni? Församlingar har också uttryckt att diakoniinstitutionerna inte utbildar diakoner som motsvarar deras behov;

utbildning och förväntan stämmer inte överens. Detta kan man också tolka som att diakonen får en stor frihet i jobbet, många valmöjligheter alternativt på tok för många ansvarsområden. Kan man ta sin egen önskan och längtan på allvar i jakten på jobb, eller måste man bara ta det som erbjuds? Det finns en stor okunskap i en del församlingar om diakonens kunskaper, vet församlingarna vad de får? Behövs verkligen denna höga utbildning för att bli diakon? Skulle en specialiserad diakonutbildning vara ett bättre alternativ? Är det diakonens ansvar att ”utbilda” sina medarbetare om vad diakonens kunskaper/åtaganden/uppgifter är? Hur mycket styrs jobbet av trender, vad som är ”poppis”, eldsjälar, personknutna intressen eller av att arbetet är diffust formulerat.

Blennerger definierar diakonins roller gentemot offentlig sektor som att vara:

1. Kritisk observatör, opinionsbildare och påtryckare.
2. Avantgarde - att vara förebild och att sedan lämna över till andra
3. efter pionjärtiden eller med inriktning att skaffa sig ett monopol.
4. Komplement – som supplement, parallell resurs, samarbetspartner eller samhällsmoralisk normgivare.
5. Alternativ.
6. Ersättare – i betydelsen att vara garant eller utförare. (Blennerger, Hansson, Ståhl 1999:86-90)

Kan man se detta i diakonens arbete?

1.3 Att söka och värdera kunskap (Lindström, S. 2003: s. 455-457)

Forskning och studier kring diakoni i Sverige har haft ett teologiskt, ämbets- och historiskt fokus. Den praktiska diakonin har inte rönt samma intresse, även om jämförelser har gjorts mellan diakoni och socialvård. Samma frågor ställs om socialt arbete som om diakonalt arbete: Vad är egentligen socialt arbete, när och hur uppstod det, och hur ska vi förstå det sociala arbetes natur? Gränserna i begreppet socialt arbete är svåra att avgränsa men det finns dock en relativt stor enighet kring att ”sociala problem” är en av de centrala bestämningarna för socialt arbete. Att göra motsvarande bestämning för diakonalt arbete är inte lättare. Vigningsordningen och andra policydokument är oerhört vida, användandet av metaforer är vanligt förekommande och uttrycker också det svårfångade i begreppet. Forskning skulle kunna bidra till en större tydlighet och ge en teoretisk grund för kyrkans och den enskildes diakonisyn. Kännetecknet för en profession kan sägas vara att gruppen har tillgång till systematisk teori, professionell auktoritet, samhällets sanktion, etiska regler och en egen kultur. Vilka synsätt finns på professionen diakon? Kan man tala om profession

överhuvudtaget? Hur ser sambandet ut mellan utvecklingen av kunskapsområdet och professionen? Kunskapsutveckling sker i brytningen mellan teori och praxis, i integreringen i den enskildes liv och i församlingens.

Lindström, som är stiftsdiakon i Linköpings stift, möter ofta kyrkliga medarbetare som inte anser sig bli bemötta med respekt. Efter att ha fullföljt en fortbildning eller utbildning är det vanligt att man känner sig ensam om den nyvunna erfarenheten. Det ges få möjligheter att dela den. Generellt är Lindströms erfarenhet att respekten för diakonalt arbete är högre externt än internt. Kunskapen om diakonalt arbete är förhållandevis låg generellt inom kyrkan, medan samhällets institutioner som rör sig i samma sfär av fackkompetens har en annan förståelse för dess art. Bäckström (1994) finner att det är förväntningar på just diakonal omsorgsverksamhet som motiverar stora grupper av människor i Sverige att värdera den kyrkliga verksamheten högt.

1.4 Syfte och frågeställningar

Mitt syfte har varit att försöka rätta ut några frågetecken kring diakoni och ge en så heltäckande bild av diakoni och diakonens arbete som varit möjligt inom ramen av en magisteruppsats. Detta genom att svara på följande frågeställningar:

- Hur kan man på ett övergripande plan förstå diakonatets funktion och arbete i Svenska kyrkan idag?
- Vad påverkar diakoners yrkesidentitet och roll i församlingsarbetet?
- Hur skiljer sig diakoners arbetsuppgifter och arbetssituation åt? Vilken roll spelar utbildningsbakgrunden för hur diakoners arbete gestaltar sig? Vilka andra faktorer påverkar arbetet? Vad styr diakonen i arbetet?

1.5 Disposition

I uppsatsens inledande kapitel tar jag upp anledning och frågeställningar till varför jag ville skriva om ämnet samt uppsatsens disposition.

I kapitel två berättar jag om förberedelserna till uppsatsen och presenterar kort mina intervjupersoner. Jag berättar hur jag använt deskriptiv undersökning och kvalitativ metod, samt etiska riktlinjer, reliabilitet, validitet och generaliserbarhet.

I kapitel tre har jag tagit upp begreppet kall/kallelse och professionalisering som teorier för en vidare förståelse som bakgrund till uppsatsen.

Kapitel fyra är en historisk tillbakablick över diakonin och diakonatet.

Kapitel fem behandlar nutida forskning inom området.

Kapitel sex är en redovisning av intervjuerna.

I kapitel sju diskuterar jag materialet utifrån frågeställningarna.

2. METOD

2.1 Förberedelser

För att få en bakgrund till ämnet gjorde jag en översiktlig litteraturstudie över diakoni och diakoners arbete från Nya Testamentet och fram till 2000-talet. Därefter sökte jag diakoner till intervjuerien och gjorde djupintervjuer med sex diakoner under två veckor i juni 2005.

2.2 Deskriptiv undersökning och kvalitativ metod

För att få den historiska överblicken över diakoners arbete och få en förståelse för vad en diakon är i det vida perspektivet, valde jag att göra en deskriptiv undersökning. Deskriptiva undersökningar berör förhållanden som ägt rum och/eller beskrivningar av förhållanden som existerar just nu och begränsar sig till att undersöka några aspekter av det man är intresserad av. Beskrivningarna ska vara grundliga och detaljerade och kan antingen beskriva varje aspekt för sig, eller sambandet dem emellan (Patel & Davidsson 1994:11).

För att sedan kunna komplettera min uppsats med diakoner i arbetslivet idag, valde jag den kvalitativa metoden i form av en intervjuundersökning där jag valt att följa Kvalessju stadier:

1. Tematisering – vad är diakoni och vad påverkar diakoner i deras arbete.
2. Planering – vad upplever diakoner själva som påverkansfaktorer i deras arbete? Jag sökte två män och fem kvinnor, så olika varandra som möjligt i syfte att få en så heltäckande bild som möjligt. Resultatet blev två män och fyra kvinnor.
3. Intervju – utarbetande av intervjuguide och genomförande av intervjuer.
4. Utskrift – ordagrann utskrift av intervjuerna, därefter en bearbetning a materialet från talspråk till skriftspråk, därefter ytterligare bearbetning för att urskilja det som var relevant för undersökningen och förberedande av intervjumaterialet för analys.
5. Analys – meningskoncentrering av intervjuerna, därpå en tolkning och sammanfattning av intervjumaterialet där jag också urskiljer vissa tydliga temata.
6. Verifiering – fastställa intervjuresultatens generaliserbarhet, reliabilitet och validitet.
7. Rapportering – en läsbar produkt som beaktat de etiska aspekterna (Kvale 1997: 85-89, 170-188).

2.3 Kontakter och intervjuer

Vid valet av intervjupersoner gick jag tillväga enligt följande: Jag började med att kontakta två diakoner som jag ville intervjua och av dessa fick jag nya namn, som i sin tur kunde ge nya namn, ett så kallat ”snöbollsurval”. På detta sätt kunde jag välja sex intervjupersoner med olika fackutbildning, i olika områden av Stockholms stift, i olika ålder och av bägge könen. Sedan ringde jag stiftsdiakonen för yrkesverksamma diakoner i Stockholms stift, Bodil Ivarsson, och kollade av med henne hur könsfördelning, åldersfördelning, fackutbildningsbakgrund såg ut bland diakonerna i stiftet. Könsfördelningen var ca 20 % män och 80 % kvinnor. De flesta diakoner är över 30 år och fackutbildningarna var mycket varierande. Min ambition var att få tag i fem kvinnor och två män, men det blev fyra kvinnor och två män. Det visade sig vara svårt att få tag i en kvinnlig diakon med sköterskebakgrund, som arbetat som diakon i några år och som ville ställa upp i undersökningen, så till slut valde jag att avstå från att söka vidare då jag redan börjat intervjua.

2.4 Presentation av intervjupersonerna

För att mina intervjupersoner skulle kunna uttrycka sig så öppet och fritt som möjligt har jag valt att låta dem vara anonyma, så jag presenterar dem här i grupp. De är sex diakoner, vigda enligt Svenska kyrkans ordning. De är fyra kvinnor och två män som jobbar i vitt skilda församlingar inom stiftet, från innerstad till förort och kranskommun. En diakon har jobbat i Stockholms Stift men jobbar numera i ett annat stift. De är vid intervjutillfällena i åldrarna 41 till 57 år och deras fackutbildningsbakgrunder är ämneslärare, socionom, teolog, socialpedagog eller har gått på Socialhögskolans förvaltningslinje. Samtliga har arbetslivserfarenhet före vigningen och har jobbat som diakoner mellan ett och elva år vid intervjutillfällena.

2.5 Etiska riktlinjer

Etiska koder innebär att en forskare besitter förkunskap om moraliska frågor som är förbundna med intervjuundersökningens olika stadier. Forskaren är vaksam på kritiska och känsliga problem som kan dyka upp under undersökningen. Etiska koder för forskning om människor och filosofiska moralteorier bildar bakgrunden för de specifika etiska avgöranden som forskaren ställs inför (Kvale 1997:107). Kvale tar upp tre riktlinjer som jag presenterar nedan:

Informerat samtycke betyder att man informerar undersökningspersonerna om syftet med undersökningen de ska delta i, hur man tänkt sig upplägg och vilka risker och fördelar det kan medföra för dem. Det innebär också att intervjupersonerna deltar frivilligt och förstår att de har rätt att dra sig ur när som helst under projektet (Kvale 1997:107).

Intervjupersonerna blev informerade om uppsatsens syfte och upplägg redan vid första kontakten, några av dem läste även intervjufrågorna innan jag kom för att intervjua. Det är lätt hänt att man under en djupintervju som rör arbetsförhållanden, kommer in på ämnen som upplevs som känsliga och privata. Genom att låta var och en av intervjupersonerna läsa igenom och godkänna sin egen sammanfattade intervju, anser jag att detta är uppfyllt.

Konfidentialitet i forskning innebär att privata data som kan identifiera intervjupersonerna inte kommer att redovisas (Kvale 1997:109). Jag har valt att presentera mina intervjupersoner som grupp för att försvåra identifiering av den enskilda personen, men att ändå kunna ge en bild av de olika arbetsförhållanden de arbetar under. Likaså använder jag fingerade namn.

Konsekvenserna av en undersökning måste uppmärksammas. Risken att en undersökningsperson ska lida skada ska vara så liten som möjligt. De potentiella fördelarna för en undersökningsperson och betydelsen av den kunskap som erhålls ska uppväga skaderisken för undersökningspersonen. Detta medför ett ansvar för forskaren att tänka igenom de möjliga konsekvenserna för de personer som deltar i undersökningen och för den större grupp som dessa representerar (Kvale 1997:110). Jag har noga övervägt om de uttalanden som tagits med i uppsatsen, och som skulle kunna röja en identitet, skulle vara personen till skada, men jag kan inte se att så är fallet. Samtliga intervjupersoner har fått ta del av sitt eget material, och de som velat har lämnat synpunkter på mina skriftliga tolkningar av det muntliga materialet, och har fått dessa ändrade. Uppsatsen borde inte heller vara av den art att man skulle kunna lida större men av sina uttalanden.

2.6 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet

Reliabilitet handlar om forskningsresultatets konsistens. Intervjuarens reliabilitet kan ifrågasättas när denne avsiktligt försöker påverka svaren eller undersökningen i en speciell riktning (Kvale 1997:213). Min ambition har varit att i alla delar låta intervjupersonerna komma till uttryck för sina meningar, och jag har låtit samtliga ta del av sina redigerade intervjuer för att kunna ändra om jag tolkat något av deras svar fel. Denna möjlighet har utnyttjats av en intervjuperson, de övriga har godkänt mina meningskoncentrerings.

Validitet handlar om att forskaren har en kritisk syn på sin analys, för att motverka en selektiv perception eller en snedvriden tolkning (Kvale 1997:218). Genom att låta intervjupersonerna ta del av de redigerade intervjuerna och ge dem möjlighet till rättelser av sina egna intervjuer, gör att validiteten blir hög. Jag har också sett risken att fokusera på områden som jag själv är intresserad av, eftersom jag själv är utbildad diakon idag och arbetar i yrket, men jag har varit väl medveten om detta och anser att jag lyckats vara objektiv.

Generaliserbarhet innebär en bedömning av i vilken mån resultaten från en underökning kan ge vägledning om vad som kan komma att hända i en annan situation (Kvale 1997:210). Min uppfattning är att en liknande undersökning som den jag gjort kan komma att resultera i liknande resultat. Detta grundar jag på alla de samtal jag haft med diakoner i andra sammanhang, antingen kring min uppsats eller när jag diskuterat delresultat som jag sett i uppsatsen.

3. TEORI

Som en förförståelse för uppsatsen har jag i detta kapitel valt att ta upp begreppet kall/kallelse och professionalisering. Kallelsen är ett vanligt begrepp i kyrkliga kretsar, att man blir "kallad till tjänst", i synnerhet när man talar om vigningstjänsterna präst och diakon. Kallelsen kopplas ibland fortfarande till ett tjänande där ekonomi och erkännande inte är viktigt. Att förstå tankegångarna bakom kallbegreppet över tid, ger en tydligare bild av vilka föreställningar och förväntningar diakoner har på sig idag, eller själva förväntar sig. Kallet har inte bara använts inom kyrkan, utan även av kvinnorörelsen på 1800-talet då sjuksköterskorna och diakonissorna etablerade sig i Europa, detta visar att begreppet kall använts på lite olika sätt. Från att vara kallad i Guds tjänst till att även innebära kvinnans rätt att tjäna för sitt uppehälle, till hjälp för Gud och läkaren eller prästen, som förr var man.

Som ett motsatsförhållande, även om det inte behöver vara så, har jag tagit upp professionsbegreppet. Professionalisering kan ses som en process från oavlönat arbete till ett yrke som kräver universitetsutbildning och att yrket erhåller expertstatus. Diakonyrket är på väg åt det hållet och då är det intressant i den vidare läsningen av denna uppsats att veta vad som ryms i professionsbegreppet.

Kallbegreppet som det är redovisat här är i mycket kopplat till sjuksköterskan, medan stycket om professionalisering handlar om både sjuksköterskor och socionomer/socialarbetare. Både kalltanken och professionaliseringen berör diakonernas yrkesroll och diakoners historiska ursprung kommer ur bägge dessa grupper.

3.1 Begreppet kall/kallelse

Under 1850 – 1920 växte de kvinnliga vårddyrkena i Sverige fram. Den första vårdutbildningen, diakonissutbildningen, startade 1851 på Ersta. På 1860-talet inledde Röda Korset sin utbildningsverksamhet och i mitten av 1880-talet startade Sophiahemmet sin sjuksköterskeutbildning. Den borgerliga kvinnorörelsen verkade bland annat för att kvinnor skulle få tillgång till utbildning, att i juridisk mening bli myndiga och att de skulle få förvärvsarbeta. Detta gällde kvinnor ur medel- och överklass. Kvinnorörelsen visade på de problem kvinnor utan arbete hamnade i och argumenterade för att kvinnor utifrån sina "speciella kvaliteter" behövdes i arbets- och samhällsliv. Man kan säga att det kvinnliga vårdarbetet växte fram och formades i en tid där man hade olika uppfattningar om kvinnan och hennes natur samt vilken uppgift hon borde ha i familjen och i samhället (Andersson 1997: 53-54).

I de kretsar som tog initiativet till den första svenska vårdutbildningen för kvinnor, diakonissutbildningen, rådde en misstro mot många av de idéer som bars upp av den borgerliga kvinnorörelsen. Ordet ”emancipation” hade två skilda betydelser i den kristna begreppsvärlden. Det talades om en falsk eller osund emancipation och en sann eller sund emancipation. Den falska emancipationen syftade till att omstörta den givna ordningen mellan man och kvinna, skapad av Gud. Den sanna emancipationen skulle frigöra kvinnan för kärleken till nästan. I kristna kretsar var välgörenhet ett sätt att praktisera det kristna kärleksbudskapet och här gjorde kvinnorna en stor insats. När kvinnan ägnade sig åt vårdande uppgifter ansågs hon leva enligt sin specifikt kvinnliga kallelse. Detta var också i överensstämmelse med den lutherska traditionen, där kvinnan av Gud var kallad till att vara maka, mor och husmor (Andersson 1997: 54).

3.1.1 Luthers uppfattning om kallelsen

Många av de idéer som reformatorn Martin Luther formulerade på 1500-talet var fortfarande på 1800-talet riktlinjer för samhälls- och familjeliv i det svenska samhället. I Luthers Lilla katekes finns till exempel hustavlan som betonar hur viktigt det är att arbeta villigt och att lyda överheten. Luthers uppfattning var präglad av det ståndssamhälle han levde i och hans uppfattningar om människors relationer var därför strikt hierarkiskt utformade. I hustavlan anges speciella regler för överhet och undersåtar, för barn och föräldrar, för husfadern och husmodern samt för tjänstefolket. Även den inbördes relationen mellan gifta män och kvinnor finns med och det framhålls att kvinnan är undergiven mannen och att hon ska vara tuktig, ren, huslig och god. Denna ordning är, enligt Luther, inrättad efter Guds vilja. Herren har givit varje kristen en livsuppgift, en kallelse, och den ska uppfattas som en förpliktigande gåva för människan att under jordelivet tjäna sin nästa. Kallet ska skötas på den plats Gud har satt oss. Kallelsen begränsas inte till arbetet utan omfattar också den biologiska ordningen, så att vara förälder, man eller hustru är också ett kall. Luther ville att ett etiskt liv skulle praktiseras av alla människor i deras vardag. Hans etiska modell upphöjer människans arbete till något mer eftersträvansvärt än klosterlivet, som på Luthers tid stod högst i den katolska kyrkans kristna moral. I arbetet tjänar vi vår nästa och fortsätter Guds skapelseverk på jorden. I arbetet är vi Guds medarbetare, säger Luther (Andersson 1997: 55).

3.1.2 Diakonissornas kall

Det huvudsakliga målet med diakonissans uppgift ansågs vara att frälsa människornas själar till Gud. Hennes arbete skulle visserligen vara till hjälp för läkaren, men vid sjukbädden

behövdes också Guds ord. Som sjuksköterska kunde diakonissan tjäna de sjuka för att vinna deras själar, hon skulle bereda marken för Ordet.

I Sverige fick man sina impulser från diakonissanstalterna i Strassburg och Kaiserswerth. Sannolikt var det starka betonandet av Gudstron i den svenska diakonissanstalten inspirerat av en årsberättelse från Strassburg, där det stod skrivet att den blivande diakonissan måste ha blivit kallad till tro av Herren. Det var nödvändigt att ha en innerligt präglad Kristusrelation för att kunna komma in vid diakonissanstalten och tron skulle bära diakonissan genom arbetets svårigheter. Diakonissans arbete betraktades mer ur en kallelseaspekt än ur en yrkesaspekt. Ur kallelseaspekten fanns tveksamheter till att avlöna diakonissans arbete, men beslutet blev ändå att ersätta diakonissans arbete med lön enligt de regler som gällde i Kaiserswerth. Det betonades dock att den ekonomiska ersättningen inte fick vara huvudsaken för diakonisskallet, utan detta kall skulle utövas av dem som ägde kärlek till Kristus och medmänniskorna, därför var lönen låg. Men diakonissans kall var inte bara ett kristet kall, det var också ett kvinnligt kall (Andersson 1997:56-57).

Luther talar om två kall, den inre kallelsen beskriver människans relation till Gud och den yttre kallelsen beskriver människans relation till omvärlden. Luther torde dock ha varit främmande inför att 1800-talets kvinnor ansåg sig vara kallade till uppgifter utanför hemmet. Men synen från den lutherska kallelseleäran från 1500-talet präglade ännu 1800-talets diskussion kring kvinnan. Dock använder sig en grupp kristna kvinnor som ville ägna sig åt välgörenhet, av den lutherska kallelseleäran med dess syn på kvinnan som ett stöd i argumenterandet för kvinnors samhällsarbete. Diakonissorna uttryckte det så att Gud anvisat en plats åt kvinnan där hon kan tjäna församlingen och samtidigt vara mannen till hjälp. På detta sätt tog diakonissorna Gud till hjälp för att argumentera för en tjänande plats i samhället, samtidigt som de förklarade att arbetet skulle vara mannen till hjälp. Detta understödde den traditionella synen på kvinnan och fick betydelse för hur man såg på hennes uppgifter i arbetslivet (Andersson 1997: 58-59).

3.1.3 Sjuksköterskekallet

Diakonissan lyckades inte riktigt etablera sig som vårdarbetare. En anledning kan vara det religiösa inslaget i diakonissans utbildning blev för stort. Svensk sjuksköterskeförening (SFF) bildades 1910 och avsikten var att samla kvalificerat utbildade kvinnor för att arbeta för en utveckling av yrket. Det fanns olika möjligheter att använda sig av kallbegreppet: diakonissans kristna kall, rödakorssköterskans humanitära omvårdnadskall och sophiasystemens kombinerade kristna, vårdande och moralhöjande kall. Det som dessa institutioners kall hade

gemensamt var att de betraktades som kvinnliga kall. Då SSF bildades var det populärt att använda kallbegreppet bland många andra nya grupper på arbetsmarknaden, framförallt kvinnoyrken. Journalistiken och ingenjörsyrket, liksom stenografens och hårfrisörskans yrken var levnadskall. Det specifikt kvinnliga i de olika kallen fördes samman med de egenskaper som kvinnor ansågs besitta, till exempel fingerfärdighet, snabbhet och hög moral. Sättet att ge olika yrken benämningen ”kall” kan ses som delar i en strategi med ett särskilt syfte, nämligen att göra yrkena mer tillgängliga för kvinnor, som i ökande utsträckning ville ha tillgång till arbetsmarknaden (Andersson 1997: 63-64).

Idéerna om sjuksköterskekallet hade dock vissa gemensamma grunddrag som till exempel bestod i förmågan till självupppoffring och att sjuksköterskan inte fick drivas av egoistiska motiv. Det innebar någon form av upphöjelse att få ägna sig åt sjuksköterskekallet. De olika sjuksköterskeskolornas skillnader framträder i de betydelser som läggs i ett kvinnligt kall och hur mycket Gudstron spelar in. Moderlighet och kvinnliga instinkter nämns som viktiga för en del, medan andra lämnar dem därhän, andra står närmare det kristna kallet. Oavsett hur man förhöll sig till kallets kristna inslag fanns ändå ett fundament ur den kristna kalltanken med plikt, osjälviskhet och barmhärtighet med en grund i kärleken till nästan (Andersson 1997:64).

För att belysa kallets mångfacetterade betydelse i början av 1900-talet ska jag kort presentera tre kvinnor som var ledande inom SSF:

Bertha Wellin (1870 – 1951) utbildades vid Sophiahemmets sjuksköterskeskola i början av 1890-talet. Wellin framhöll att sjukvården var att betrakta som ett barmhärtighetsverk, ett kall. Av vårdens utövare krävdes osjälviskhet och upppoffring. Sjuksköterskan fick sin uppgift av Gud men måste också arbeta med sig själv för att fostra sig själv för sitt kall (Andersson 1997:65).

Agda Meyerson (1866 – 1924) var rödakorssystem. Meyerson ställde sjukvårdsfrågorna i relation till vad som gagnade samhället bäst. På 1910-talet var hon med i en statlig utredning som berörde arbetsförhållandena för den kvinnliga sjukvårdspersonalen. Där ställde hon sig bakom ett förslag som på vissa punkter gynnade samhället mer än hennes egen yrkeskårs professionaliseringssträvanden. I betänkandet tas avstånd från idén att en sjuksköterska måste ha ett kristet kall. Kallet som beskrivs i betänkandet innebär att ha håg och anlag för sjukvården, men framförallt ha verklig medkänsla och en ständig önskan att hjälpa, lindra, trösta och ett aldrig sinande tålamod (Andersson 1997: 66-67).

Estrid Rodhe (1877 – 1911) var framförallt aktiv i SSF:s egen tidskrift Svensk sjukskötersketidning. Rodhe gör en tydlig distinktion mellan yrke och kall. Arbetet och yrket

finns för att människan behöver tjäna pengar. Detta gör inte arbete dåligt, men sjukvårdsarbetet blir sämre om vi betraktar det som en förvärvskälla. Det är av avgörande betydelse om en vårdare drivs av ekonomiska eller högre motiv. Drivs hon av det högre motivet orkar hon mer och gör ett bättre arbete. Den stora skillnaden mellan ett hantverk och ett kall är att hantverk kan vem som helst med rätta fysiska förutsättningar klara, men ett kall är ett arbete som kräver vissa personliga förutsättningar. Rodhe menar också att kärleken till andra människor är en viktig drivkraft för sköterskan, och den rätta kärlekens källa har sitt ursprung i Jesus Kristus. Hon ansåg inte det vara helt nödvändigt för sköterskan att vara troende, men hon kopplade människokärleken och det vårdande arbetet till ett latent inflytande från kristendomen (Andersson 1997: 67-68).

3.1.4 Kallbegrepp i förändring

I det historiska perspektivet verkar sjuksköterskorna vara den grupp som ihärdigast strävat efter att bli associerade med idén om ett kall på den svenska arbetsmarknaden. De har också av utomstående förknippats med detta. Det kan finnas ett professionaliseringsperspektiv som förklaring till de tidiga sjuksköterskornas adoption av kallbegreppet. Även det faktum att grupper i närheten av sköterskekollektivet, till exempel läkare och präster, kraftigt understödde idén om kallet talar för att det fyllde en funktion bortanför den enskilda gruppens professionaliseringssträvanden. Även den kulturellt nedärvda synen på kvinnor och kvinnors arbete hade betydelse vilket hade sin grund i tanken om att Gud anvisat en plats åt kvinnan där hon kan tjäna sina medmänniskor och samtidigt vara en hjälp åt mannen (Andersson 1997:67-68).

3.2 Professionalisering

Vanligast att definiera begreppet profession är genom att räkna upp ett antal egenskaper eller attribut som antas vara kännetecknande för en profession. En ofta citerad forskare är Greenwood (1957). Han anger fem kännetecken för en profession:

1. *Systematisk teori* – professionen har en egen forskningsverksamhet varigenom en kontinuerlig utveckling av teori sker.
2. *Professionell auktoritet* – Arbetet utmärks av ett vetenskapligt synsätt och kräver en lång utbildning som ger en specialiserad kunskap som skiljer sig från lekmannens. Detta ger de professionellt utbildade en auktoritet som inte kan ifrågasättas av grupper utanför professionen.
3. *Samhällets sanktion* – Samhället sanktionerar den professionella auktoriteten

genom särskilda privilegier, till exempel legitimationssystem. Staten har ansvar och kontroll över utbildningen.

4. *Etiska regler* – Etiska regler är knutna till professionen som reglerar förhållandet till kollegor och människor man arbetar med.
5. *Egen kultur* – Värderingar, normer och symboler som utvecklas inom professionen. Denna kultur understöds av professionella sammanslutningar.

Greenwood tänkte att alla yrken kunde ordnas längs ett kontinuum där de väletablerade professionerna fanns vid den ena polen och de helt okvalificerade yrkena vid den andra polen. Däremellan fanns alla de andra yrkena i samhället. Ju fler kriterier en yrkesgrupp uppfyller, desto närmare befinner den sig professionerna. Skillnaden är alltså kvantitativ och inte kvalitativ. Greenwood (50-talet) menade med detta sätt att se att socialarbetarna är en profession och att de nu strävar efter att avancera inom den professionella hierarkin (Johansson & Lindgren 1999:15-16).

På 1960-talet aktualiserades begreppet semiprofession som myntades på 1930-talet. Etzioni (1969) placerade socialarbetarna i denna grupp som ligger mellan de icke-professionella och de väletablerade professionerna. Hasenfeld (1983) menar att det som kännetecknar en semiprofession är att yrkesutövarna inte har fullständig egen kontroll över sitt arbete och sin kunskapsbas. Socialarbetare arbetar ofta inom hierarkiska byråkratier där beslutsfattandet styrs av lagar och regler, de är underställda en administrativ styrning. Alalehto (1994) menar att det kompliceras ytterligare av att socialsekreterarna arbetar under överinseende av både överordnade och politiker vilket begränsar deras autonomi. Andra professionsforskare, till exempel Castro (1992), menar att graden av autonomi inte kan förstås som skiljelinjer mellan professioner och icke-professioner. De moderna professionerna utgörs enligt Castro av högtbildade sociala grupper, som i kraft av sin vetenskapliga auktoritet eller expertstatus lyckats avgränsa vissa specifika jurisdiktioner och hävda att de är de enda kompetenta att utföra samhällstjänster (Johansson & Lindgren 1999:16).

Olika perspektiv har dominerat inom professionsforskningen. Fram till 1970-talet dominerade funktionalistiska professionsteorier. Hellberg (1991) beskriver professionerna i positiva ordalag och tilldelar dem en avgörande roll för en fortsatt harmonisk samhällsutveckling. Men under 1970-talet överges detta perspektiv och professionsforskningen blir mer ifrågasättande och kritisk. Man frågar sig vems intresse som professionerna företräder och vilka syften de har. I det funktionalistiska perspektivet såg man professionerna som en för samhället funktionell specialisering, men nu såg man professionaliseringssträvanden som resultat av maktutövning och uteslutning. Att sträva efter

yrkes- och kunskapsmonopol ses som yrkesgruppers strategi för att maximera egna fördelar (Johansson & Lindgren 1999:17).

Huruvida ett yrkes professionalisering är till för- eller nackdel ur en demokratiaspekt har diskuterats i samband med socialarbetarkårens professionaliseringssträvanden. Å ena sidan hävdas att det gynnar klienten som får en bättre och säkrare hjälp, å andra sidan pekar man på att det kan leda till ökat avstånd till klienten, de professionella blir immuna mot yttre kritik och att icke önskade personer kan väljas bort i det sociala arbetet, till exempel att man bara jobbar med motiverade klienter (Johansson & Lindgren 1999:17-18).

Professionalisering kan ses som en process som börjar med en övergång från oavlönat till avlönat arbete, yrket börjar utövas på heltid, en särskild utbildning vid universitet eller högskola inrättas, och att yrket legaliseras och erkänns officiellt. Därefter strävar man mot specialisering och att yrket utvecklar en specifik kunskap och egen forskning som samhället betraktar som nyttig. En avgränsning mot andra yrkesgrupper äger rum och egen etik och egen kultur utvecklas (Johansson & Lindgren 1999:18).

3.3 Sammanfattning

De kvinnliga vårddykena i Sverige växte fram och formades i en tid när man hade olika uppfattningar om den kvinnliga naturen och vilken uppgift hon hade i familj och samhälle. Många av idéerna var formade av Marthin Luther (1500-tal) där Herren givit varje kristen en livsuppgift, en kallelse, och kallet ska skötas på den plats Gud har satt oss. Diakonissans uppgift var att frälsa människors själar åt Gud. Hon lyckades inte riktigt etablera sig som vårdarbetare, anledningen kan vara att det religiösa inslaget i diakonissans utbildning blev för stort. De olika vårdskolorna hade något olika inriktning, men de gemensamma grunddragen var till exempel förmågan till självupppoffring och icke-egoistiska motiv. Sjuksköterskorna var den grupp som ihärdigast strävade efter att bli associerade med kallet, i vilket det kan ha funnits ett professionaliseringsperspektiv.

Forskaren Greenwoods fem kännetecken på en profession är: systematisk teori, professionell auktoritet, samhällets sanktion, etiska regler och en egen kultur. Begreppet semi-profession fanns sedan tidigare, men aktualiserades på 1960-talet då Etzioni placerade socialarbetarna i denna grupp, mellan ickeprofessionella och väletablerade professioner. Professionalisering kan ses som en process som börjar med övergången från oavlönat till avlönat arbete, yrket utövas på heltid, en särskild utbildning inrättas på högskola eller universitet och till sist att yrket utvecklar en specifik kunskap, en egen forskning, egen etik och kultur.

4. HISTORIK

”Diakon” har sitt ursprung ur det latinska ordet Diakonia som betyder tjänst. Att ha en historisk överblick över diakonen och diakonin underlättar den vidare förståelsen av den verklighet som diakonerna arbetar under idag. I det följande kapitlet kommer jag att ge en återblick över diakonins uppkomst och hur tankarna kring diakonin har utvecklats och förändrats.

4.1 Diakonin i Nya Testamentet

I Apostlagärningarnas sjätte kapitel berättas om hur församlingen i Jerusalem utser sju män till att utföra de dagliga karitativa bestyren dvs. ”tjänst vid borden”, för att avlasta apostlarna så dessa kunde ägna sig åt Ordets tjänst. Dessa sju män blev vigda till tjänst genom bön och handpåläggning av Apostlarna. Detta betraktas av många som den första diakonvigningen. I Nya Testamentet (NT) finns bland ämbetsinnehavarna i de äldsta församlingarna biskopar, präster och diakoner. I nytestamentlig tid nämns diakonen som ämbetsbärare jämte biskopen (Kilström I 1987:7). Diakonen i NT och en lång tid framåt är direkt underställd biskopen, men utvecklingen gick så småningom därefter att diakonatet blev ett förstadium till prästämbetet. Diakonatet hade här omvandlats till en närmast liturgisk funktion. NT och Urkyrkan har såväl manliga som kvinnliga diakoner, och i NT vigs dessa till sina ämbeten genom handpåläggning (a a :11). Diakonen var biskopens assistent och förvaltare av församlingens egendom. Troligen assisterade han även biskopen i mässan. Diakonissorna hade speciella uppgifter i själavården och assisterade även vid dop av kvinnor. Även om ordet diakonia används om tjänst i allmänhet så får det snart en speciell anknytning till de sociala funktionerna: tjänsten bland de fattiga och sjuka i kyrkan (a a :8-9).

Justinus, filosof och den första kristne apologeten, skriver år 155 i sin Apologia att diakonerna distribuerar både kalken och brödet, sedan biskopen konsekreerat nattvardselementen. Påven Fabianus (235-250) indelade Rom i sju administrativa enheter med en diakon i ledningen för respektive område, en begynnelse till de sedermera så framträdande ärkediakonerna i Rom. Under förföljelser av de kristna visade sig det nära sambandet mellan biskopar och diakoner särskilt tydligt. I extraordinära nödsituationer kunde vidgade befogenheter tilldelas diakonatet (Kilström I 1987:12).

4.2 Diakonatet under medeltiden

I början av den kristna eran i Romarriket har diakonissorna jämte sina sociala funktioner och sina uppdrag som föreståndarinnor för kommuniteter av änkor eller jungfrur även

konkreta uppgifter i liturgiska sammanhang. Vid gudstjänsterna har de ”fungerat i liturgien främst genom att hjälpa församlingen, i synnerhet kvinnorna att fira gudstjänst” (Kilström I 1987:18). Principen har varit att diakonerna fått göra tjänst vid altaret och diakonissorna har haft sin funktion ”i liturgien i församlingens mitt”. I den fortsatta utvecklingen utvecklas det manliga diakonatet till att ha en enbart liturgisk funktion, ett led på vägen till prästämbetet. Diakonissor försvinner istället helt och de kyrkliga ordnarna uppstår. I klostren finner de hängiva kvinnorna sin hemvist. Den sociala omvårdnaden om fattiga och sjuka kommer till stor del att övertas av både de manliga och kvinnliga klostren (a a:18).

På 300-talet förändrades diakonatets karaktär. Två faktorer som kan ha bidragit till det manliga diakonatets förändring var en starkare betoning på kyrkans sakrament samt kristendomens förändrade ställning i samhället. Klosterväsendets framväxt är antagligen avgörande för det totala upphörandet av diakonissans ämbete (Kilström I 1987:19). När det gäller diakonens förändrade ställning kan ett uttalande vid kyrkomötet i Nicea år 325 vara av stort intresse. Där fastslogs att diakonen visserligen är biskopens medhjälpare, men att hans status är lägre än prästernas. I praktiken innebar detta konstaterande att diakonen blev prästens underordnade medhjälpare (a a :21).

4.3 Diakonatet efter reformationen

Med stor sannolikhet diakonvigdes prästkandidater ännu i slutet av 1500-talet och i början av 1600-talet i Sverige. Diakonatet var ett försteg till prästvigningen och detta var gängse praxis. Det är dessutom mycket troligt att diakoner som aldrig blev prästvigda hamnade som klockare ute på landet. Klockartjänsten var en ”befattning med befogenheter” (Kilström I 1987:26-27). Johannes Rudbeckius var biskop i Västerås 1619-1646 och är en av huvudkällorna för vetenskapen om det liturgiska diakonatets fortlevande. Under hans fem första biskopsår förekom ingen diakonvigning vilket tyder på att den gamla ordningen upphört före 1620. Rudbeckius återinförde dock ett diakonat som inte var ett obligatoriskt genomgångsled till prästämbetet. Under hans period vigdes knappt hälften av prästkandidaterna till diakoner. Rudbeckius skapade en särskild anstalt för prästutbildningen där diakonatet var tänkt som en särskild linje, delvis skild från kollegiet, men som ändå förde den till samma mål, prästvigningen. Med tiden kom Västerås-diakonerna att knytas alltmer till uppgifter ute i stiftet. Ofta blev de lärare men anlätades också som predikanter, diakonvigningen medförde nämligen rätten att predika. Detta kan betraktas som ett förstadium av den senare så vanliga ordningen med prästvigda lärare. Dessa diakoner benämndes också halvpräster. Den lutherska ortodoxin kom att ställa strängare krav på ”predikoämbetet” och inga andra än prästvigda

personer tilläts bestiga predikstolen. Det växande prästerliga självmedvetandet och den starka betoningen av prästämbetet som läroämbete, typiskt för den lutherska ortodoxin, ledde till att diakonatet praktiskt taget upphörde under 1600-talets första decennium. Rudbeckius innebar en renässans för en redan avskaffad ordning, men det blev bara en episod, ty i och med hans död försvann de sista resterna av diakonatet i Sverige i den form som den erhållit under medeltiden (a a:28-29).

4.4 Diakonins återuppståndelse i Europa

När diakonin på 1800-talet återuppstod inom lutherdomen hade man på ledande kyrkligt håll uppfattningen att det bara existerade ett ämbete inom kyrkan, dvs. prästämbetet. Från högkyrkligt håll framhöll man att diakonatet var ett församlingsämbete, baserat på det allmänna prästadömet, för att praktiskt gestalta kyrkans kärleksverksamhet. De lågkyrkliga kretsarna menade att diakonatet var att betrakta som en lekmannatjänst medan man i den nyevangeliska väckelsen var ivrig att betona lekmännens roll och funktion i församlingen. Oavsett synen på diakonatets kyrkliga ställning och vigningens innebörd har man avslutat diakonissutbildningen med en vigningsakt. Första gången detta skedde var 1839 då Theodor Fliedner, föreståndare för anstalten i Kaiserswerth, förrättade diakonissvigning (Kilström II 1987:98).

År 1836 grundade Fliedner en förening i Kaiserswerth vars syfte angavs vara att ”genom evangeliska sköterskor, vilka förvaltade diakonissämbetet i apostolisk mening” hjälpa nödställda, främst de fattiga på sjukhusen och i hemmen (Kilström I 1987:37). Även en utbildningsanstalt startades här. Fliedner var i början försiktig med användandet av namnet diakonissa, man talade i stället om sköterskor i stadgarna, men i årsberättelsen använder Fliedner genomgående termen diakonissa. I de nya stadgarna 1846 ändrades beteckningen till diakonissor och även föreningens namn ändrades så det nu innehöll ordet ”Diakonissen”. Fler utbildningslinjer knöts till anstalten som alltmer fick karaktären av ett utbildningscentrum och 1842 använder Fliedner uttrycket ”Mutterhaus” om diakonissanstalten i sin årsberättelse. I årsberättelsen 1846 säger Fliedner att moderhuset är alla systrars hem dit de kan återvända efter tjänst och som de alltid kunde ha som sin fasta punkt i tillvaron. Utbildningsperioden varade ungefär ett halvår och sköterskorna/diakonissorerna anställdes därefter i femårsperioder. Diakonissorerna i Kaiserswerth fick förutom fritt uppehälle och tjänstedräkt, en årslön på 25-30 Taler, vilket gjorde att de hade mycket goda sociala förhållanden (a a:37-39).

Ytterligare en diakonissanstalt växte vid denna tid fram i tyska riket. 1836 bildades en förening i Strassburg kring den lutherska prästen Franz Härter. Härters förkunnelse och

själavård, syftade till medlemmarnas personliga helgelse, evangelisation och diakoni. Med avseende på den diakonala uppgiften tillsattes ett särskilt utskott som snart omvandlades till en förening, vars medlemmar hade som uppgift att göra hembesök hos fattiga och sjuka och att bistå dessa materiellt. 1839 vigde Härter tio av dessa medlemmar till Jesu Kristi tjänarinnor i den Evangeliska kyrkan (Kilström I 1987:40).

År 1833 grundade J.H. Wichern i Hamburg den första evangeliska diakonanstalten. Dess tillkomst har i hög grad en rent social bakgrund. Uppgiften gällde närmast att ta hand om och bereda ett hem för unga pojkar som kunde betecknas som hemlösa. Det är detta brödrahus som är den manliga diakonins urcell. Runtom i Tyskland vann Wichern gehör för sina idéer och på flera orter kunde nya diakonanstalter grundas. Av särskild betydelse blev tillkomsten av anstalten Johannesstift i Berlin. Flera av diakonerna som utbildats i Hamburg hade redan engagerats vid tyska fängelser när kung Fredrik år 1856 uppdrog åt Wichern att framlägga förslag till en reformering av fångvården. Wichern hade tidigare studerat den tyska fångvården och efter ytterligare ingående studier i fängelseväsendets funktion blev Wichern år 1857 utsedd till föredragande statsråd i fångvårdsfrågor och fattigvårdsärenden. Han kunde nu effektivt ta itu med en förbättring av fångarnas sociala förhållanden och påverka själavårdens förbättring i fängelserna. Inom loppet av en kort tid fick trettio två i Hamburg utbildade diakoner anställning i fångvårdens tjänst (Kilström I 1987:44-45).

Under krigsperioden 1864-1870 hade den tyska hären både diakoner och diakonissor med sig som skulle ta hand om de sårade oavsett om de var landsmän eller fiender. På motsvarande sätt fanns sextio fem diakoner med i kriget mellan Preussen och Österrike 1866. Man präglade nu uttrycket ”fältdiakon”. I kriget med Frankrike 1870 ställde Wichern upp med trehundra sextio fältdiakoner. Wichern såg i detta en viktig diakonal uppgift och man fick inte fråga efter vän eller fiende (Kilström I 1987:46).

4.5 Diakonins framväxt i Sverige

4.5.1 Ersta

1849 startade ”Sällskapet till beredande av en diakonissanstalt i Stockholm”. De riktlinjer som drogs upp talar i första hand om en diakonal insats i sjukvården. Sällskapet skulle anlägga ett sjukhus i anslutning till diakonissanstalten, men även fattigvård i vissa former stod att läsa på den presentation av sällskapet som sändes ut till allmänheten. Termen ”socialkurativ verksamhet bland sjuka och fattiga” kom att användas. När Rosenius presenterade sällskapet framhöll han med eftertryck ”att diakonissanstaltens huvudsyfte var

att kunna bringa Guds ord till själarna”. Därför var det viktigt att knyta sköterskor ”ur väckelsekretsar” till sjukhuset. 1851 ändrades sällskapets namn till ”Svenska Diakonisällskapet” och den första diakonissanstalten invigdes på Pilgatan i Stockholm samma år. De tre första diakonisseleverna började och fick sjukvårdsundervisning av bataljonsläkaren A.F Melander och i och med detta hade Sveriges första sjukvårdsskola öppnat. Föreståndare för anstalten var fröken Marie Cederschiöld som utbildat sig i Kaiserswerth under Flidner. Mycket snart öppnade fröken Cederschiöld en skola avsedd för sjukliga barn och detta blev också Sveriges första småskolläraryrkesseminarium. 7 juni 1855 vigdes de två första diakonissorna (Kilström I 1987:49-52).

1854 flyttades skolverksamheten till Jaktvarvsgränd på Kungsholmen där fyrtio barn bereddes möjlighet till undervisning. 1858 tog diakonissanstalten över Magdalenahemmet, ett hem för ”fallna flickor”. 1861 kunde Magdalenahemmet flytta in på Ersta och efter försäljningen av fastigheten på Jaktvarvsgränd kunde man där uppföra nya byggnader, diakonisshus och sjukhus, detta var klart 1867. Även ett barnhem (räddningshem) fanns här nu. År 1866 hade sextio Erstasysterar arbete utanför anstalten, endast tre på lasarettet. De andra arbetade vid skilda skolor, vid barnhem, fattig- och sjukhus. Detta år anställdes också den första församlings-diakonissan i Adolf Fredriks församling, med uppgift att göra hembesök hos de fattiga och sjuka i församlingen. Antydningar om att diakonin borde få en fast anknytning till kyrka och församling började också framföras vid denna tid. 1871 knöts en hushållsskola till Magdalena och Räddningshemmen och Erstas kapell invigdes. 1884 kunde ålderdomshemmet för gamla diakonissor invigas och året efter sjukhemmet för kroniskt sjuka (Kilström I 1987:54-57).

I början av 1900-talet kom många filialer ute i landet till samt paramentsverkstaden och oblatillverkningen på Ersta. Skyddshemmet för flickor flyttade ut till Huddinge. Utanför Halmstad tillkom ett sjukhem för äldre och sjukhuset på Ersta byggdes om och till. Utanför Nässjö startade ett vårdhem för minderåriga kvinnliga förbrytare och ett hem för Tbc-drabbade systrar. Ytterligare två stora skyddshem tillkom utanför Nässjö, ett vilohem utanför Södertälje, ett blindhem utanför Uppsala, epileptikerhem i Nacka och på Ersta uppfördes ålderdomshemmet för gamla systrar som slutat sin aktiva tjänst. Det gamla sjukhuset byggdes om till hospice (Kilström I 1987:57-58). Under 1900-talets senare hälft har tillkommit långvård, konvalescenthem, Länahemmet (som är ett hem för ungdomar i behov av vård och boende under hemlika och lugna förhållanden), Ersta härbärge (tillfällig hemvist för våldsutsatta kvinnor) samt Mariahemmet för både diakonissor och utifrån kommande

pensionärer, Ersträffen och Cafeterian, frimärksavdelningen, Ersta museum, Ersta kyrka och diakonutbildning (a a:61-62).

4.5.2 Samariterhemmet

Samariterhemmet i Uppsala startade 1881 av Ebba Boström med ett räddningshem för fallna flickor. Detta fick snart läggas ner och Ebba startade då en barnhemsverksamhet och 1886 också en fristad för sjuka personer och speciellt dem med mentala störningar. 1891 påbörjades ett sjukhusbygge och samma år som sjukhuset invigdes slöt sig Ebba Boström och hennes medhjälpare samman till ett systraskap, inspirerat från diakonissanstalterna. De såg sig själva som ett noviciat, men de blev i själva verket startpunkten till Sveriges andra diakonissanstalt. Ebba Boström avled 1903 men verksamheten fortsatte. Under 1900-talets andra decennium inrättades ett hem för nervsjuka och 1912 fick Samariterhemmet som gåva ta emot "Göteborgs kvinnohem" som var ett räddningshem för flickor. Efter att ha tagit emot stora donationer kunde diakonishuset uppföras 1918. Här har också sjuksköterskeutbildning skett mellan 1923 och 1973. Sjukhuset har byggts till och ett hospice har tillkommit, liksom diakoniutbildning (Kilström I 1987:65-74). Diakoniutbildningen upphörde vid Samariterhemmet i slutet av 1990-talet. Sedan 1999 bedrivs däremot diakoniforskning vid Diakonivetenskapliga Institutet i samarbete med Uppsala Universitet (Internet).

4.5.3 Vårsta diakonissanstalt

Vårsta diakonissanstalt invigdes 1912 i Härnösand. Erstas föreståndare Ernst Lönegren blev 1909 biskop i Härnösand och ansåg då att det var viktigt att även Norrland fick stiftsfilialer. I Härnösands och Luleå stift fanns sammanlagt åtta diakonissor på en yta om utgjorde halva Sverige. På Vårsta hölls såväl pratiska som teoretiska kurser, men för att få sjukvårdsutbildning hänvisades provsysstrarna till Ersta. Annandag Pingst 1916 är en märkesdag i svensk diakonihistoria. Då vigdes de första Vårstasysstrarna till diakonissor i Härnösands domkyrka och det var första gången som en regelrätt diakonissvigning förrättades av en biskop. Det var också Lönegren som såg till att ett ritual för diakon- och diakonissvigningar infördes i Kyrkohandboken 1921. Sedan 1929 är Vårsta diakonigård helt självständig. Vårsta upptog 1920 skyddshemsverksamhet i Gälegården i Medelpad, men denna upphörde 1974 och nu bedrivs rehabiliteringshem för missbrukare av narkotika och alkohol. Vårsta har även ägnat sig åt kronikerhem och barnhem och de öppnade den första hemsysterskolan i Norrland 1942. Verksamheten upphörde 1982 då Skolöverstyrelsen inte beviljade statsbidrag. Vårsta bedriver dagcenter för ensamma, Vårsta aktivitetsgård fungerar

som rehabiliteringsavdelning för patienter från Härnösands sjukhus och de har också en samtalsmottagning. Projektet ”Kyrkan mot droger” startade 1982 och Vårsta har gjort en viktig insats med familjehemsutbildning. Vårstas huvuduppgift är utbildningen av diakoner (Kilström 1987:83-88).

4.5.4 Bräcke Diakonigård

1923 invigdes Göteborgs Diakonissanstalt. De fick lokaldonationer och kunde bedriva sjukhemsvård för långvårdspatienter från 1927. Samma år utsändes de första systrarna till församlingsarbete och sjukvård efter att ha genomgått sjuksköterskeutbildning. 1928 förrättades den första diakonissvigningen. 1928 köpte diakonissanstalten delar av ett hemman i Hyssna då de av staten anmodats att upprätta ett skyddshem för flickor. Detta togs i bruk 1929. Från 1951 beslöt man att inrikta sig på två nya vårdformer, ett äldrehem och ett barnsjukhus. Bräcke driver även diakoniutbildning (Kilström I 1987:77-80).

Sedan 1982 bedriver stiftelsen ett mycket uppmärksammat projekt i vård och omsorg framförallt av allvarligt cancersjuka och deras familjer. Projektet kallas helhetsvård och inkluderar omsorg, vård och stöd i den sjukes kroppsliga, psykiska, sociala och andliga situation (Kilström I 1987:81).

4.6 Den svenska diakonissan

Den svenska diakonissan för 100-150 år sedan rekryterades ur samhällets lägre samhällsklasser. Att ha arbetat som piga ansågs vara en lämplig bakgrund och tyngdpunkten i utbildningen låg i den personliga fostran. Det var viktigt att ha rätt inställning till patienten, kyrkan och anstaltens ledning och viktiga begrepp var ödmjukhet, tjänaresinne, lydnad och gudstro. Eftersom 1842 års skolstadga inte fått något större genomslag kunde elever som sökte till Erstas diakonissutbildning ibland knappt läsa och skriva. Med tiden utvecklades diakonissutbildningen med både praktisk och teoretisk undervisning. Diakonissorna hade ingen församlingstjänst utan utgick direkt ifrån Ersta. Först 1967 fick Erstasystrarna fritt söka tjänster, men efter pensioneringen kom de tillbaka och moderhuset sörjde för deras boende och omvårdnad livet ut. (Olofsgård 2003:16-17). Under 60-talet är det inte helt klart ur vilka sociala skikt diakonissorna kom. I den evangeliska väckelsen i stort ser man att medlemmarna kom ur lantbrukargrupperna. Vid sidan om denna rekrytering fanns en s.k. ”högre ståndsväckelse” som bland annat engagerade sig i Evangeliska Fosterlandstiftelsen. De ledande skikten bland diakonissorna rekryterades bland döttrar till präster och lagmän, rekryteringsmönstret visar på en dragning mot medelklass och övre medelklass (Bäckström

1994:14-15). I den s.k. ”kärlekstjänsten” i församlingen har det skett en successiv förskjutning i synen på diakonens grundläggande uppgift under 1900-talet, från en sällskapsorienterad kärlekstjänst via en invigning till en diakoniuppgift till dagens syn på diakonatet (a a:101).

4.7 Manlig diakoni i Sverige

Det manliga diakonatet dog ut i Sverige efter Rudbeckius restaurationsförsök. Vid 1800-talets mitt debatterades i Sverige lekmännens aktivitet inom kyrkan. 1853 pläderade Peter Fjellstedt för nödvändigheten av diakonämbetets upplivande inom kyrkan. Diakoner skulle kunna biträda präster i fattigvården och i undervisningen. Ett livligt diskuterande och motionerande ledde dock ingenvart. Men i början av 1900-talet aktualiserades frågan om ett predikodiakonat och förverkligades också genom inrättandet av en särskild tjänst, de så kallade pastorsdiakonerna. Men när detta inrättades hade redan tanken på ett karitativt manligt diakonat förverkligats. 1898 tillsattes en kommitté som i april samma år framlade ett uppdrag ”för åstadkommande av utbildningskurser för diakoner”. Förslaget antogs och ett förslag framlades om bildande av Svenska Diakonsällskapet. Anstalten kom att ligga i Gävle där diakonerna kunde ha ett övningsfält i fattigvården och invigdes i oktober 1898. Utbildningen hade en tydlig social inriktning och var från början på två år, vilket inkluderade sex-sju månaders teori och praktiska övningar inom fattigvården samt på lasarettet och ute i församlingen. Snart förlängdes utbildningen till fyra-fem år. Första diakonvigningen ägde rum 1902 i Gävle Heliga Trefaldighets kyrka och förrättades av styrelsens ordförande, biskop Nils Lövgren (Kilström 1987: 88-93).

1901 hade man tagit epileptikervård som en lämplig arbetsform, men man hade bara utrymme för fem patienter. I maj 1904 undertecknade man köpet av Stora Sköndal och flytten gick i mars 1905, men först i oktober kunde lokalerna tas i bruk. 1929 invigdes den nya kyrkan på Stora Sköndal som genom en utbyggd korsarm kunde erbjuda epileptikerna en egen avskild plats i kyrkan (Kilström 1987:94).

Anstalten drev jordbruk, bland annat som ett led i epileptikervården, alkoholistvård, hem för unga pojkar med epilepsi, hem för lösdrivare och försumliga familjefäder. Framförallt blev det epileptikervården som kom att bli Stora Sköndals arbetsuppgift och kom att fortsätta även när denna vårdform upphört. Diakonanstalten hade fram till mitten av 1970-talet haft sjukhus med klinik och poliklinik, familjevård och externatverksamhet samt arbetsträning för epileptiker och andra neurologiskt skadade. Andra verksamhetsformer är gästhemsvksamhet, åldringsvård med skilda slags bostäder, pensionärshem, handikappbad för polioskadade och personer med andra slags rörelsehämningar. Från mitten av 1970-talet

har epileptikervården ersatts av neurologisk eftervård och poliklinisk verksamhet för epilepsisjuka. En omfattande verksamhet för somatisk långvård bedrivs liksom för senildementa. Sköndalsinstitutet bedriver kyrkomusikerutbildning samt social fackutbildning (Kilström 1987:95-96).

År 1981 upphörde Svenska diakonsällskapet och Stora Sköndals diakonisällskap samt Stiftelsen Stora Sköndal bildades. Stiftelsen Stora Sköndal hade nu till uppgift att utbilda diakoner, diakonissor, kyrkokantorer och socialarbetare till tjänst inom Svenska kyrkan och samhället i övrigt. Stiftelsen utövade också egen diakonal verksamhet i form av vård av äldre, sjuka och handikappade eller andra som är i behov av hjälp och stöd, samt främja vetenskaplig forskning inom områden av betydelse för stiftelsens verksamhet (Kilström 1987: 96).

Sedan 1972 står samtliga diakonanstalters utbildning öppen för manliga såväl som för kvinnliga elever. Utbildningen har inriktning på församlingstjänst såsom sjukvård, åldringsvård, kurativ verksamhet, församlingspedagogik, barn-, ungdoms- och familjeverksamhet, kyrkligt socialt arbete på stifts- och riksplanet såsom stadsmissioner och diakonicentraler för rådgivning, hjälpverksamhet, arbete bland alkoholskadade, interner och frigivna eller på diakonianstalter som driver sjukhus och vårdhem, internationell missions- och u-landstjänst som Svenska kyrkans missionsarbete i Afrika och Asien, Lutherhjälpen, Svenska kyrkan i utlandet bland t.ex. sjömän och utvandrare. Utbildningen förutsätter en grundläggande godkänd fackutbildning av typ sjukvård socialvård eller pedagogik. Vissa andra fackutbildningar godkännes efter kompletterande utbildning. Diakonutbildningen är ettårig med både teoretiska och praktiska utbildningsmoment (Kilström 1987:107-108).

4.8 Sammanfattning

Ordet Diakonia betyder tjänst. I nytestamentlig tid nämns diakonen som ämbetsbärande jämte biskopen. Under medeltiden fanns både manliga diakoner och kvinnliga diakonissor, diakonissor hade sociala funktioner medan det manliga diakonatet var liturgiskt inriktat. Under 300-talet försvann diakonissor helt medan diakonerna tappade status och ställdes under prästerna som medhjälpare. Efter reformationen och ända in på 1600-talet diakonvigdes prästkandidater, vilket under denna tidsepok var ett försteg till prästvigningen.

Under mitten av 1800-talet återupptod diakonin i Europa. De kvinnliga diakonissor var sjuksköterskor som skulle hjälpa fattiga och nödställda, medan det manliga diakonatets tillkomst har en rent social bakgrund. Den svenska diakonin hämtade sin inspiration från Tyskland. Ersta, Samariterhemmet, Vårsta, Bräcke och Sköndal startade omvårdnadsprogram,

fostran och utbildning efter de behov som fanns. Sedan 1972 står all diakonutbildning i Sverige öppen för manliga såväl som för kvinnliga elever.

5. DIAKONI I NUTIDA SVENSKA KYRKAN

I detta kapitel tar jag upp forskning kring diakoner och diakoni i modern tid.

5.1 Utbildningen och dess betydelse

Diakonissornas viktigaste uppgift var från mitten av 1850-talet att ta hand om nödlidande och sjuka. Därför blev sjukvården och sjukvårdsutbildningen en av diakonins huvuduppgifter och sjuksköterskeutbildningar blev ett naturligt inslag vid diakoniinstitutionerna. Den manliga diakonin har alltsedan tillkomsten 1898 haft sin inriktning mot församlingsvård och mot samhällets fattigvård (Bäckström 1994:15). På 1940-talet började därför sociallinjer inrättas, därtill kom utbildning för barn- och ungdomsvård. Intresset från församlingarnas sida att anställa fler befattningshavare för församlingsvård kom ungefär samtidigt som efterfrågan på sjukvårdsinriktad diakoni minskade. Detta blev särskilt tydligt då församlingarna i allt högre grad började efterfråga personer med en allmän diakoniutbildning lämplig för så kallad ”allroundtjänst” i församlingen. Genom att diakonissutbildningarna öppnades för män och Stora Sköndals diakoniutbildning öppnades för kvinnor på 1970-talet fanns ännu mindre anledning att hålla fackutbildningar med sjukvårds- respektive socialvårdsinriktning. Under 1970-talet presenterades flera utredningar som syftade till att anpassa diakoniutbildningen till de aktuella behoven (a a:16-17). Diakonerna bestod under 1990-talet företrädesvis av kvinnor som vigts senare i livet och hade ägnat sig åt olika sysselsättningar före diakontjänsten. De flesta hade sjukvårdsutbildning, social utbildning, pedagogisk utbildning eller församlingsassistentutbildning som fackutbildning, men det är överraskande få som arbetat som sjuksköterskor, socionomer och lärare (a a:192). Bäckströms undersökning har tydligt visat att specialiseringen i fackutbildningen inte gett diakonerna olika yrkesprofiler eller identiteter. Det är istället församlingsarbetets krav, liksom egna religiösa och sociala överväganden som bidrar till profilen (a a:194)

För att få söka till den ettåriga diakonutbildningen idag behövs någon av följande fackutbildningar:

- socionomexamen
- sjuksköterskeexamen
- social omsorgsexamen
- speciallärarutbildning
- arbetsterapeutexamen
- socialpedagogisk examen

- läkare
- psykolog
- fritidsledarexamen med social inriktning från Hagabergs folkhögskola
- pedagogisk fackutbildning och minst tre års yrkeserfarenhet samt 40 poäng kompletterande fackstudier på högskolenivå med social, kurativ eller vårdande inriktning
- församlingsassistent- församlingspedagogutbildning och minst två års yrkeserfarenhet samt 40 poäng kompletterande fackstudier på högskolenivå med social, kurativ eller vårdande inriktning
- teol. kand. examen (140 poäng) med beteendevetenskap som huvudämne och 40 poäng socialt arbete

Därutöver krävs tre månaders församlingspraktik i Svenska kyrkan med diakonal inriktning, parallell kursverksamhet samt biskops- och domkapitelintyg avseende lämplighetsprövning. Församlingspraktiken, den parallella kursverksamheten samt lämplighetsprövningen sker i stiftens regi (broschyr från Stockholms stift).

Bäckströms jämförelsestudie mellan vad diakoner, kyrkoherdar och kyrkorådsordföranden tycker om diakonens uppgifter i de olika stiftens, visar att diakonerna anser att fackutbildningen i hög grad kommer församlingsarbetet tillgodo. Hans studier visar också att diakoner i församlingar med ”storstadsproblem” upplever att de har större nytta av sin fackutbildning medan diakoner verksamma på landsbygden anser sig ha något mindre nytta av den. Bäckströms analyser av resultatet visar att fackutbildningen behövs, med att den inte nödvändigtvis måste komma genom en yrkesutbildning. Frågan är om inte diakoniutbildningen skulle vinna på att göras om till en fackutbildning som förberedelse inför det egna specifika arbetsområdet inom församlingsvården (Bäckström:91-96). Teglunds undersökning om vad diakoner i samhällstjänst anser om diakoni, visar dels att de tycker att diakonutbildningen är för kort, dels är den för inriktad på kyrkans inre liv och på diakontjänst i församling. Diakoni i ett samhällsperspektiv saknas, skriver Teglund (i *Diakoni och samhälle* 2001:33).

5.2 Diakonins identitet

Moderhustanken framfödde och fostrade bestämda uttryck för en andlighet som präglade diakonissorna och som liknar den som är karaktäristisk för kloster och kommuniteter. Diakonissorna levde ogifta i egendomslöshet under moderhustets ledning. Under den övergång som nu skett till ett ämbetsdiakoniat finns uppenbara

spiritualitetsskillnader mellan olika generationer av kvinnliga diakoner. Även inom den yngre generationen finns spänningar, ibland inom en och samma person. Även om frågan om diakonatets legitimitet i Svenska kyrkan är löst, återstår en rad problem som har med diakonernas identitet att göra, framförallt de kvinnliga diakonernas. Kvardröjande idéer om diakonissans tjänstvillighet och ödmjukhet, tjänarinnekallet, bryts mot en växande medvetenhet om tillhörigheten till kyrkans ämbete. Längre har diakonens ämbete setts som ett tjänandets ämbete och att diakonen har en lägre tjänst, vilket kan tolkas som en lägre status i församlingen. I arvet från 1800-talet dröjer fortfarande föreställningar kvar om att diakonen skulle vara särskilt ödmjuk, åtminstone i tjänsten. Tanken på att diakonen skulle vara ödmjuk på ett utmärkande sätt, gör en kristen dygd till ett kännetecken för en enda kristen tjänst och ett särskilt ansvarsområde för en av kyrkans vigningstjänster (Brodd 2005:110-112).

I diakonernas fall är avsaknaden av en egen professionell identitet ett problem. Då det gäller förskollärare, socionomer och sjuksköterskor är professionaliseringsprocessen tydlig. Det framgår av den forskning och utbildning som successivt har utvecklats i relation till professionen. Denna forskning fungerar starkt identitetsgivande. Vigningen som utgör kyrkans legitimeringsakt måste knytas till en utbildning som bygger på forskning inom det kunskapsområde som professionen förväntas bygga på. Frågan kompliceras också av att Teglunds undersökning i boken *Diakoni och samhälle*, visar klart att det finns en grupp socionomer och sjuksköterskor som upplever att vigningen till diakon fungerar legitimeringsstärkande i den sekulära tjänsten. Dessa personer anser inte att vigningen till diakon skall ses som en avskiljningsakt för livslång tjänst i kyrkan. Däremot kan vigningen ses som en bekräftelse på kallelsen till livslång social tjänst i människans eller samhällets tjänst där den religiösa dimensionen uppfattas som en tillgång, skriver Bäckström (i *Diakoni och samhälle* 2001:8). I stort sett alla svars personer i Teglunds enkätundersökning skriver något om kyrkans identitet när det gäller samverkan. Nästan uteslutande handlar det om oro för eller irritation över att kyrkan inte vaktar mer om sin särart (*Diakoni och samhälle* 2001:71).

Om diakonerna ska kunna utveckla en befriande spiritualitet som ger identitet, måste reflektionen över problemet ske i samtal mellan diakoner. Det som kan ha hindrat diakonerna att utveckla en egen spiritualitet är diakonernas och diakonissornas förhållande till prästerna. Det har påpekats att diakonerna inte har något exklusivt uppdrag i kyrkan som ligger till grund för deras spiritualitet och det finns inget som en diakon gör som inte kan göras av en lekman. Men problemet är att samma idé kan tillämpas på prästerna förutom uppdraget att konsekvrera nattvardselementen, och biskoparna från att viga personer till kyrkans ämbete. I

allt annat kan de under vissa omständigheter ersättas av andra. I modern tid har diakonerna ställts mot prästerna och anklagats för att genom den liturgiska funktionen velat bli halvpräster, men utgångspunkten bör istället vara att diakonens ämbete inte kan jämföras med något annat. Diakonen har i sitt ämbete en unik identitet i kyrkan, och en egen symbolisk funktion. Präster och diakoner är tillsammans tjänare åt evangelium (Brodd 2005: 112-114).

Nordstokke menar att den diakonala identiteten innebär att vi samtidigt kan fästa blicken på både världen och himmelen. Om vi inte kan ha vår blick på världen riskerar vi att hamna i ett andlig-görande av diakonin, och om vi inte kan ha vår blick fäst på himlen riskerar diakonin att sekulariseras. Bägge dessa blickar är kvalitet i det diakonala arbetet. Kombinationen rymmer en kritisk vetskap som hela tiden skall hjälpa diakonin till nytänkande och förnyelse. Den blick som är fäst på världen är viktig för att avslöja allt det som lovar mer än det håller, och inte minst det religiösa språket behöver en kritisk motvikt, särskilt när det gärna talas om helbrägdagörelser och en snabb väg ur nöden. Den blick som är fäst på himmelen, är lika viktig för att avslöja det korttänkta i vår praxis och det som ofta är format ur logiska system som godtar orätt och likgiltighet. Nordstokke tror att vi på lång sikt skadar oss själva om vi tillåter oss att handla i våra professioner utan visioner och drömmar. Lika problematiskt blir det om vi kopplar loss hoppet från verklighetens värden och hänger oss åt drömmar och utopier som gör att vi bortser från erfarenheter och praxis (Nordstokke 1998:14-15).

5.3 Diakoni som praktiskt arbete

Dagens diakoni uppfattas ha sitt ursprung i huvudsakligen två historiska källor. Den ena källan härrör från fornkyrkan där man preciserade olika uppdrag i kyrkans tjänst och ett av de uppdrag som grundlades där var diakonin. Diakonerna deltog i administration, undervisning och liturgiskt arbete, men de utförde också barmhärtighetsgärningar gentemot fattiga, sjuka och andra nödställda. Den andra källan är det sociala engagemang som började spira under tidigt 1800-tal. I ett slags kristna kommuniteter samlades man för att ta sig an människor som hade behov av vård, omsorg och socialt stöd (Blennerger, Hansson, Ståhl 1999:105). I 1800-talets väckelse formade diakonin olika typer av sällskap och institutioner för diakonal tjänst inom sjukvård, samhällsvård och församlingsvård. I och med välfärdstatens framväxt har dessa uppgifter successivt övertagits av kommun och landsting. Den diakonala verksamheten har blivit en allt mer integrerad del av den kyrkliga organisationen (Ekstrand 2001:1)

Ståhl diskuterar hur Blennerger (1989) tar upp huvudmannskapet som definition på diakonin: ”*diakoni är att utföra socialt arbete inom kyrkan, undervisa och medverka i*

gudstjänsten på olika sätt". Den individuella diakonin innebär att varje människa skall vara redo att bistå sin nästa då hennes hjälpinsatser är nödvändiga. Detta kallas *det allmänna diakonatet* och innefattar alla kristna människors sociala ansvarstagande, alla kristna människors sociala och politiska ansvarstagande samt alla goda och konstruktiva handlingar i världen. Det allmänna diakonatet bygger på tanken att alla behövs och att alla är lika, vi ska värna om de minsta och bära varandras bördor. *Det särskilda diakonatet* innebär att man är personligen kallad att tjäna i en diakonal insats. För denna tjänst blir man också utbildad och vigd. Det finns en grundläggande kontrovers i synen på diakonin där vi å ena sidan intar en ståndpunkt som inrymmer socialt arbete och social metodik men även något ytterligare, en särskild kvalitet som särskiljer diakonalt arbete från profant, socialt arbete. Å andra sidan finns en ståndpunkt som menar att det är huvudmannskapet som avgör vad som skiljer det diakonala arbetet från annat socialt arbete. Diakonats funktion är en del av kyrkans identitet och uppdrag, kyrkligt socialt arbete, socialt och politiskt ansvarstagande och ett kyrkligt arbete för hela människan. (Blennberger, Hansson, Ståhl 1999:112-115)

Då Torsten Levenstam i början på 1980-talet försöker sammanfatta de sociala insatser diakonin utför "idag", tar han upp det pågående arbetet bland missbrukare, arbetslösa, institutionsvård, barn och ungdom och utsatta invandrare. Han understryker det kurativa och karitativa perspektivet och menar att man bland såväl allmänhet som inom kyrkan ser det sociala, diakonala arbetet som något positivt, inte bara som gott utan en "nödvändighet" (Blennberger, Hansson, Ståhl 1999:106). Församlingarnas grundläggande uppdrag att utöva diakoni är framför allt att skapa möten, och det diakonala arbetet kännetecknas av insatser som skapar förutsättningar för att möten ska komma till stånd. Den primära uppgiften för vigda diakoner framstår främst som fördjupning och förlängning av dessa diakonala uppgifter, som egentligen omfattar alla medarbetare (Engel 2002:141).

Den målgrupp som står i fokus för diakonernas engagemang idag är i hög utsträckning kvinnor. Detta beror dels på det ökande antalet kvinnor som söker sig till diakonimottagningarna för ekonomiskt bistånd och samtal, dels på de grupper och föreläsningar som har kvinnor som målgrupp. Diakoner inbjuder bland annat småbarnsmammor, ensamstående mammor, frånskilda kvinnor och arbetslösa kvinnor till samtalsgrupper kring olika teman (Engel:99). Storstadens diakoner har i sina tjänster omfattande administrativa uppgifter, vilket även omfattar fördelning av ekonomiskt bistånd (a a:91). Dock är de kontakter församlingens diakon har med en dagledig befolkning, som ej är sysselsatt i t.ex arbetslöshetsprojekt, inskränkt till de tillfällen då enskilda söker ekonomiskt bistånd (a a:99). Bäckströms undersökning visade att besökstjänsten är den dominerande

arbetsuppgiften och har därför högsta prioritet. Därefter kommer själavårdsamtal, uppsökande verksamhet, gudstjänstarbete och andakt (Bäckström 1994:139). Målgrupperna som ska prioriteras högst är äldregrupperna och därefter verksamhet riktad till barn och ungdom (a a:141). Det finns idag en liten sårbar kärna i de äldre i församlingen. För att skapa en ny, ”frisk” kärna är det nödvändigt att prioritera verksamheter bland barnfamiljer och ungdomar, för att inte utarmas helt (Engel 2002:93). Kontaktytorna för denna mellangeneration är förrättningarna, körverksamheten, föräldrar till barn i kyrkans barntimmar eller kyrkans förskola, alternativa gudstjänstformer, föreläsningar och att inbjuda till grupper av olika karaktär (a a:94-95).

Äldreverksamheten är en mer och mer ifrågasatt verksamhet och uppfattas inte sällan som en form av underhållsdiakoni. Öppet hus med musik och andra begivenheter, besökstjänst, resor och utflykter svarar för en stor del av verksamheten. Utbudet uppfattas mycket likt det utbud som pensionärsorganisationer erbjuder, men uppfattas också ha syften som att skapa ett kontaktnät äldre emellan eller att skapa en rekryteringsbas för frivilliga medarbetare (Engel:72). Själva inriktningen på äldre uppfattas ibland som ett hinder för samarbete, dels på grund av målgruppen, dels då det äldreinriktade arbetet blir grund för ett ifrågasättande av diakonernas kompetens (a a:73). Men en stark motkraft till förändring är de reaktioner det skulle väcka från de invanda besökarnas sida, om traditionell verksamhet avslutades. Att bevara församlingskärnan ger kontinuitet i tider av förändring. Kyrkobesökare som är vana vid församlingslivet spelar sin roll, inte minst som trygghet och förebilder för kyrko-ovana församlingsbor (a a:75).

Nya verksamheter man provar i vissa församlingar för att öppna upp för nya grupper är bl.a. caféverksamhet, soppluncher, pubkyrka och alternativa gudstjänster. Det finns behov av att skapa mötesplatser av olika karaktär. Ett öppet församlingshem kan utgöra en typ av kvartersgård som kan vara ett sätt för medarbetarna att nå ut i hela församlingen och skapa nya kontaktytor (Engel 2002:30).

Diakonernas önskvärda uppdrag, menar man i Engels studie, om diakoni i en brytningstid mellan traditionell diakoni och nytänkande, blir att finnas som församlingens yttersta utpost i det omgivande samhället. Diakonen blir en observatör och sensor som känner av situationen, behoven och den pågående utvecklingen såväl i samhället i stort som i församlingens närområde. Diakonalt arbete bör därför vara extremt flexibelt till sin karaktär eftersom sociala behov är flexibla. Diakonen förväntas både arbeta självständigt och finnas involverad i olika verksamheter och i olika åldrar. Därför bör diakonernas tjänster

kännetecknas av ett stort mått av frihet som tillåter en hög grad av samverkan både internt och externt (Engel 2002:58).

Genom sitt diakonala arbete kan Svenska kyrkan tydliggöra sådana värden som tenderar att trängas undan i ett samhälle som genomgår ständigt nya rationaliseringsprocesser. Kyrkan kan utforma ett diakonalt arbete som synliggör marginaliserade människors värde och rättigheter. I sitt ungdomsarbete kan kyrkan synliggöra ungdomar och ungdomars frågor, och kyrkan kan bidra till att äldre människors behov inte glöms bort i tider av ekonomisk effektivisering (Ekstrand 2001:125). Erbjudandet av en personlig relation är nödvändig för att man överhuvudtaget ska kunna komma fram till om det föreligger en social utsatthet och om den biståndssökande människan är beredd att anta erbjudandet om en möjlig förändring av sin livssituation. Anpassning eller omgestaltning innebär alldeles avgörande skillnader när det gäller relationens karaktär. (Morén 2001:38)

Olika befrielse-teologier i tredje världen har visat på att eucharistin nödvändigtvis måste leda till handling och att den själv är en handling på det social-politiska planet (Brodd 205: 117). Ett synnerligen praktiskt exempel Nordstokke tar upp från Brasilien är ett program för alternativ kosthållning. Utgångspunkten är att människorna svälter därför att maten är för dyr samtidigt som värdefull mat kastas, främst pga europeiska mattraditioner och marknaden. Morotsblast och äggskal, tillsammans med diverse plantor som lätt kan odlas i slummen, kan hjälpa fattiga familjer att säkra ett fullvärdigt kosthåll. Viktigt i programmet är också att det inte är en expert som åker runt och talar om för de fattiga vad de ska göra, utan det sprids från granne till granne. Ett viktigt begrepp i programmet är de så kallade ”multiplicadores” som genomgår kurser. Vanligtvis är det kvinnor från slummen, ofta analfabeter. För att få delta förpliktigar de sig att dela med sig av den nya kunskapen. Ett annat program som förmedlas genom dessa ”multiplicadores” är folkmedicin. Medicin är ofta svårtillgängligt för de fattiga pga priserna, samtidigt som många har en magisk uppfattning av tablettens förmåga att få slut på sjukdom och smärta, varför stora summor kan slösas på medicin. Apoteken kollar sällan upp de reella behoven utan försäljningen är viktigast för dem. Dessa processer är socialt frigörande. Fattiga ser att de inte behöver de rikas matutdelningar och välgärningar, de kan ta ansvar för sin egen vardag och ändra den. Processen blir också kristligt frigörande då arbetet knytes ihop med reflexion över bibliska texter och frågeställningar om Guds närvaro i en konfliktfull vardag (Nordstokke 1998:10-11).

5.4 Diakonats funktion

Förutom de karitativa funktionerna har diakonatet även liturgiska, pedagogiska och administrativa funktioner. Jämför man det med vigningsordningen så heter det där att ”en diakon skall uppsöka, hjälpa och stödja dem som är i kroppslig och själslig nöd”, vilket torde motsvara det karitativa uppdraget, och ”ge kristen fostran och undervisning i tron”, vilket torde innebära det kateketiska uppdraget. Med god vilja skulle man kunna relatera att en diakon skall ”hjälpa människor gestalta Guds kärlek” till liturgin, skriver Sven-Erik Brodd (i *Diakoni och samhälle* 2001:93). Diakonernas aktiva deltagande i församlingarnas gudstjänstfirande är genomgående lågt. I flera församlingar uttrycker prästerna önskemål om ett ökat deltagande i liturgin, men detta skulle kräva både delaktighet i planeringen och mer kontinuerligt deltagande. Idag kan diakonernas medverkan efterfrågas med kort varsel. Det finns dessutom diakoner som inte vill ha någon liturgisk funktion, de kan bo långt ifrån församlingen eller har valt någon annan gudstjänstfirande församling eller kanske känner man sig inte bekväm i en liturgisk funktion (Engel 2002:59).

Av ca 1100 vigda diakoner i yrkesverksam ålder har bortåt 25 % en annan arbetsgivare än Svenska kyrkan. Större delen utgörs av män och de historiska förutsättningarna för diakonatets situation i Sverige avspeglar sig i att en fjärdedel av dessa diakoner aldrig haft en församlingstjänst. De har utbildats till sjuksköterskor eller socionomer och har deltagit i den kyrkliga yrkesutbildningen parallellt, eller efter, sin fackutbildning och har därefter vigts till diakoner. Trots detta har de beslutat sig för tjänstgöring vid ett sjukhus, inom en kommunal socialförvaltning eller vid någon social institution. Flertalet inom denna grupp har aldrig tänkt sig en framtida församlingstjänst utan har sett diakonutbildningen och vinningen till diakon som ett kunskapsstillskott och en legitimering för olika typer av ”samhällstjänst”. Det går att belägga att det avgörande skälet för valet av annan arbetsgivare än Svenska kyrkan är kompetensfrågan. Knappt halva denna grupp har angett att de hellre vill arbeta inom ramen för sin fackutbildning som sjuksköterskor och socionomer än inom en mer svårdefinierad diakonal yrkesroll (Ekstrand 2001:4). Problemet är att det inte finns något slags teologisk överbyggnad som syftar till att legitimera anställningen av diakoner *som diakoner* utanför kyrkans gemenskap (Ekstrand 2001:78). Biskoparnas herdabrev ”Biskop, präst och diakon i Svenska kyrkan” (1990) utlade teologiskt betydelsen av den nya kyrkohandbokens vigningsordningar. I och med att den nya Kyrkoordningen antogs från och med år 2000 undanröjdes de eventuella tveksamheter som kunnat föreligga rörande diakonernas ställning som ett kyrkans ämbete (a a 81). På grund av bristen på legitimitet har diakoner emellertid försökt finna en sådan genom att hävda att de arbetar som diakoner även utanför den

institutionella kyrkans gemenskap. I Teglunds undersökning visar det sig att diakoner med anställning utanför kyrkan i flera fall poängterar att kyrka och samhälle hör samman. Samtidigt är det tydligt i deras svar att samhället inte i någon större utsträckning efterfrågar dem som diakoner utan tillgodogör sig deras kompetens som specialister på basis av deras fackutbildning (a a:83). Den som är vigd är alltid förenad med det ämbete genom vilket personen förmedlar evangelium. Detta hindrar inte att en person som är vigd till kyrkans ämbete kan ha ett yrke bredvid genom vilket han eller hon försörjer sig (a a:84).

Till den funktionella ämbetssynen lades på 1800-talet begreppet profession och prästämbetet blev ett yrke. Senare i utvecklingen har lagts föreställningen om ”rollen”, vilket gjort det möjligt att åtskilja ämbete och person. På arbetstiden kan man ikläda sig prästrollen och vara professionell, och på fritiden kan man vara sig själv. Detta motsäger vigningens grundidé (Ekstrand 2001:84). Ordinationen eller vigningen gäller alltid tjänst i kyrkan. Den som är vigd får, enligt kyrkans lära, genom handpåläggning och bön Andens gåvor för sin tjänst och blir därigenom också en gåva till kyrkan. Han eller hon förfogar alltså därefter inte över sig själv och sin gåva eftersom gåvan är kyrkans. Kyrkan kan inte ”låna ut” sitt ämbete, därför kan inte kyrkan viga diakoner till ”samhällstjänst” även om diakoner kan ha tjänst i världen. Det är viktigt att skilja mellan ämbete och tjänst. Den som är diakon är det också när han eller hon inte utövar sitt ämbete och den som är vigd är det hela livet (a a:88-89).

5.5 Diakonisynt

Engel tar upp Linde som i sin bok (1999:24) betonar att det diakonala uppdraget har en kontextuell – och således föränderlig – karaktär, och att ”uppgiften att utöva diakoni är en del av församlingens grundläggande uppdrag, och skall som sådan snarare ses som en grundhållning för hela församlingen än som en isolerad praktisk handling. Det blir på så sätt varje enskild församlings uppgift att definiera *sitt* diakonala uppdrag utifrån den rådande situationen i närområden, men även utifrån församlingens teologiska förståelse av vad en diakonal grundhållning innebär” (Engel 2002:49).

När det gäller att beskriva det särskilda diakonatet dvs. de vigda diakonernas tjänst, blir nyckelorden ”otydlig”, ”luddig” och ”svår att få tag i”. Diakoner med mycket olika framtoning och arbetssätt ger olika bilder av diakonalt arbete. Det som särskiljer diakoner från allmän kristen medmänsklighet skulle kunna vara den ekonomiska hantering de ansvarar för (Engel 2002:55).

Bäckströms studier visar att det främst är manliga diakoner som argumenterar för ett utökat diakonat med liturgiska uppgifter, en diakonal tjänst som i högre grad liknar prästens.

De kvinnliga diakonerna vill i högre grad bevara en mer traditionell diakonissroll utan liturgisk anknytning (*Diakoni - teologi, ideologi, praxis* 1999:107). Undersökningen visar också att 65% av de svarande i studien bejakar tanken på att diakonen i första hand anställs till att *utföra* det diakonala arbetet medan 72% menar att diakonen istället anställs för att *leda* och *fördela* det diakonala arbetet (a a:123).

Trots att diakoner själva uppfattar den profetiska uppgiften som viktig utgör den en sällan eller aldrig uppfylld funktion. Balansgången mellan att vara en kritisk röst åt de utsatta gruppernas intresse, och samtidigt samverka med, eller söka nya relationer till övriga instanser i samhället är mycket svår (Engel 2002:118-119).

5.6 Diakonrollen och samhällets behov

Det har i upprepade studier gått att belägga att den svenska befolkningen värderar Svenska kyrkans sociala eller diakonala funktion högt. Svenska kyrkan uppfattas allt mer som en del av det civila samhällets organisationsfär och den diakonala verksamheten synliggör denna aktörsroll. Diakonerna uppfattas ofta som "ledare" inom ramen för församlingens frivilliga arbete (Ekstrand 2001:5-6). Men när medarbetarna i Engels studie beskriver diakonernas roll inom de egna församlingarna betecknas denna generellt som osynlig. Diakonerna har av tradition levt lite vid sidan av övrig verksamhet. Men medarbetarna uttrycker även sympati för diakonerna och deras arbetssituation som ofta beskrivs som ensam och tung, inte sällan med ett stort ansvar för udda besökare. Diakonerna uppfattas som en yrkeskategori som sällan får bekräftelse för det arbete de utför (a a:45-46).

Det finns en önskan att ändra fokus från välbeställda församlingsbor och insatser i välbeställda bostadsområden till församlingsbor i en utsatt livssituation i mindre välbeställda eller socialt utsatta områden, och att prioritera de grupper där de största sociala behoven finns. Det finns också tydliga önskemål om att församlingarna skall förändra verksamheternas inriktning från de äldre till det unga samhället. Det är i huvudsak kontakten med mellangenerationen, dvs. personer i yrkesaktiv ålder som framstår som eftersträvansvärd. Mest angeläget förefaller det att nå ensamstående. Det finns dessutom en önskan att ändra fokus från välbekanta församlingsbor till nya och okända grupper inom församlingarna (Engel 2002:26). Diakonin skall vara riktad mot grupper i samhället som är i särskilt behov av omvårdnad. I församlingsstyrelselagen av år 1961 bestäms dessa målgrupper till barn och unga, ålderstigna, sjuka och andra som är i behov av omvårdnad (Bäckström 1994:137). Det finns en mängd olika aktiviteter där diakonalt arbete riktas till specifika grupper med specifika problem. Det finns sysselsättningsprojekt, flyktingprojekt, väntjänstprojekt och det finns

aktiviteter för misshandlade kvinnor, för dolda missbrukare, för anhöriga till missbrukare och mycket annat, skriver Stål (i *Diakoni - teologi, ideologi, praxis* 1999:117).

Anledningen till att diakonerna i ”samhällstjänst” valt sin nuvarande yrkesinriktning handlar främst om att de ville arbeta inom sin fackutbildning,. En nästan lika stark faktor har varit att de ville vara kyrkans förlängda arm in i samhället (*Diakoni och samhälle* 2001:56). Nästan hälften av alla svarande i Teglunds undersökning upplever att samverkan mellan kyrka och samhälle är dålig. Men det tycks finnas två åsikter i den negativa kritiken till kyrkans sätt att bedriva samverkan. Den ena är att kyrkan ibland närmar sig samhället för mycket och mister sin särart, medan den andra menar att kyrkan är för snäv då samhället visar sig intresserat. Även bland de positiva svaren fanns en negativ aspekt när samverkan är framtvängd av samhällets dåliga ekonomi (a a:69). Många svars personer i Teglunds undersökning menar att det är viktigt att inte separera begreppen samhälle och kyrka, eftersom kyrkan lever i och är en del av samhället (a a:14). Svarspersonerna har många önskemål och stora visioner, när det gäller samverkan mellan kyrka och samhälle. Det finns övergripande politiska visioner om en kyrka som arbetar mer socialpolitiskt. Kyrkans främsta bidrag till samverkan skulle vara att förmedla en helhetssyn på människan (a a:39). Övriga visioner handlar om kyrkans identitet, uttryck, förhållningssätt och uppgift i samverkan och att tydliggöra sig som en Kyrka ute i samhället (a a:40).

I Teglunds undersökning visar det sig att många svarande anser att de i högre grad har nytta av sin diakonala utbildning och av funktionen som diakon i sin nuvarande, icke-kyrkliga tjänst. Dessa diakoner anser att de bidrar till att överbrygga ”klyftan” mellan olika organisationer på det lokala planet, inte minst mellan ”kyrka och samhälle”. Skillnaden mellan den undersökta gruppen diakoner i ”samhällstjänst” och den svenska diakonkåren i stort visar i stort sett samma religiösa kallelsemotiv, förenade med ett stort intresse för sociala omsorgsaspekter, som dominerar rekryteringsbilden och som har motiverat de undersökta personerna till att bli diakoner (*Diakoni och samhälle* 2001:4-5).

5.7 Sammanfattning

Ursprungligen var sjukvården och fattigvården diakonins huvuduppgifter, följaktligen då också sjukvårdsutbildningen och sociala utbildningar. Idag är många fackutbildningar godkända som grundutbildning för blivande diakoner. Moderhustanken framfödde och fostrade bestämda uttryck för en andlighet som präglade diakonissorna och som liknar den som är karaktäristisk för kloster och kommuniteter. Diakonens ämbete har också länge setts som ett tjänandets ämbete och att diakonen har en lägre tjänst, vilket kan tolkas som en lägre

status i församlingen. Avsaknaden av en egen professionell identitet är ett problem inom diakonin idag. Ungefär 25 % av vigda diakoner i yrkesverksam ålder har en annan arbetsgivare än Svenska kyrkan, de vill vara kyrkans förlängda arm in i samhället. Diakonens arbetsfält tenderar idag att rikta sig från en äldrefokuserad trivseldiakoni till utsatta människor, framförallt kvinnor i olika livssituationer, men även missbrukare, barn- och ungdomar samt invandrargrupper.

I modern tid har diakonerna ställts mot prästerna och anklagats för att genom den liturgiska funktionen velat bli halvpräster, men diakonen har i sitt ämbete en unik identitet i kyrkan, präster och diakoner är tillsammans tjänare åt evangelium. Ett önskvärt uppdrag är att finnas som församlingens yttersta utpost i det omgivande samhället där diakonen blir en observator och sensor, som känner av behoven och utvecklingen i samhället och församlingen. I upprepade studier har det gått att belägga att svenskarna värderar Svenska kyrkans sociala och diakonala funktion högt, men diakonernas arbetssituation beskrivs ofta av medarbetare som ensam och tung.

6. INTERVJUERNA

I detta kapitel kommer jag att redovisa sex intervjuer gjorda under juni 2005 med yrkesverksamma diakoner, samtliga verkar eller har verkat inom Stockholms stift. För att mina intervjupersoner skulle kunna uttrycka sig så öppet och fritt som möjligt har jag valt att låta dem vara anonyma enligt de etiska riktlinjerna, så jag presenterar dem i grupp. De är sex diakoner, vigda i Svenska kyrkan. De är fyra kvinnor och två män som jobbar vitt skilda församlingar inom stiftet. En diakon har jobbat i Stockholms Stift men jobbar nu i ett annat stift. De är vid intervjutillfällena i åldrarna 41 till 57 år och jobbar i förort, innerstad och kranskommun samt är ämneslärare, socionom, teolog, socialpedagog eller har gått på Socialhögskolans förvaltningslinje. Samtliga har arbetslivserfarenhet före vigningen och har jobbat som diakoner mellan ett och elva år vid intervjutillfällena.

Intervjuerna är så kallade djupintervjuer på en till två timmar som tagits upp på band. Därefter har jag komprimerat och tematiserat deras svar för att få till en så behaglig läsform som möjligt. I första avsnittet om påverkansfaktorer har jag valt tre övergripande teman som handlar om diakonen själv (som erfarenhet, utbildning), församlingen (som arbetsuppgifter, geografiskt läge) samt om arbetsledning och styrning (som kyrkoråd, vigningslöften). Kapitlet avslutas med hur diakonerna ser på arbetet och diakonrollen.

6.1 Faktorer hos diakonen själv som påverkar arbetet

6.1.1 Livserfarenhet

Anna är glad att hon är lite äldre eftersom hon möter så många människor i olika livssituationer och är glad att ha gått igenom lite själv. ”Bra att vara tonårsmamma själv, man kanske säger samma saker som tonåringarnas föräldrar, men det blir på ett annat sätt.”

Birgitta tycker att livserfarenhet är otroligt viktigt. ”Man går ju in väldigt mycket med sin person i det här eftersom man möter människor. Livserfarenheten har man inom sig och det leder till en slags inre styrka och förståelse, man blir tryggare i mötet med människor.

Cicki uppfattade att hon fick sin kallelse när hon var 18-19 år och började då tänka på att bli diakon. ”Jag var mycket i kyrkan när jag växte upp, inte med min familj utan jag hittade dit själv genom kompisar och så. Men jag tyckte det fanns så mycket erfarenhet i kyrkan. Det fanns mycket godhet och så där men det var ändå medelklassens... så jag tänkte att jag ska nog vara 35 år innan jag blir diakon, fast inte för livserfarenhetens skull utan mer för att lära mig om och få kunskaper utanför kyrkan.” Cicki jobbade inom mentalvård och socialvård och tyckte att detta var erfarenheter som behövdes i kyrkan. Barn och familj är

också bra erfarenheter, säger Cicki.

David säger att ”det är klart att den jag är och det jag har med mig går ju hand i hand, det har ju en jättestor betydelse för det är ju hela mitt sätt att fungera på och medarbeta och där ligger min eventuella personliga mognad och min möjlighet, erfarenhet, där ligger ju min människosyn och allting, framförallt min trostolkning också...”

Emil tycker den är en viktig del men också att det måste finnas en ungdomlig entusiasm som kan leva under hela yrkeslivet. Emil tar också upp erfarenheter i det privata livet som kontakten med farmor, att vara pappa och farfar samt att ha varit gift ett antal år. Ett yrkesliv som inte alls handlar om kyrkan, liksom att ha varit arbetslös, är också erfarenheter.

Frida anser att hennes livserfarenhet är ovärderlig, tillsammans med socionomutbildningen.

6.1.2 Arbetslivserfarenhet

Anna har haft stor nytta av praktikperioderna i sin socionomutbildning, främst perioden som kurator på sjukhus, men också som socialsekreterare för psykiskt långtidssjuka.

Birgitta jobbade som lärare i tre år med invandrare och har där byggt upp ett intresse för invandrarnas situation. Det har fått fortsätta i diakonarbetet fast delvis ur en annan synvinkel. Hon har också jobbat som mentalskötare och att veta vad mentalvård är och vad det finns har hon haft stor nytta av. ”Hur psykopatienter fungerar till exempel. Alla arbeten där man jobbar med människor har man nytta av i det här jobbet, eftersom vi möter alla kategorier av människor i olika sammanhang. Hon jobbar delvis med pensionärer men framförallt med diakonimottagningen och samtalsgrupper med vuxna från 20 – 60 år. Andra diakoner jobbar mer specifikt med konfirmander till exempel, sen finns de som jobbar mer med kvinnor eller med pensionärer”, berättar Birgitta.

Cicki tycker att utifrån att kyrkan är en arbetsplats och att det underlättar om folk är vana att jobba och vet skillnaden mellan en arbetsplats och sitt eget favoritintresse, som vet att i ett arbete får man lön för att utföra det arbete som arbetsgivaren vill. ”Jag tycker det är för mycket lust och lek ibland bland diakoner. Det är klart att man ska göra det man har lust till, det blir fel att göra saker man har inte har lust till, men då har man kanske sökt fel tjänst eller hamnat i fel församling. Jag tycker jag möter så mycket dumheter bland diakoner. Det här är ett jobb utformat efter de behov som de som inrättat tjänsten tycker sig se. Det är inte alltid som tjänsten är utformad efter behoven, det är ju inte säkert att de som utformat tjänsten är så klarsynta. Det jag hört mest klagas på är fonder och ekonomisk rådgivning, men det är ju det folk kommer till kyrkan för!”. Cicki ser det som otroligt värdefullt att ha jobbat som

mentalskötare och socialsekreterare, men nästan det viktigaste tycker hon är att ha sett andra arbetsplatser än kyrkan. ”Men i början brottades jag mycket med solidariteten, och det gör jag fortfarande, socialarbetare åt kommunen eller kyrkan? Jag tyckte nog jag hade lite svårt i början och fick kämpa med att jag tyckte synd om dem jag mötte, när det gällde fonder och ekonomisk rådgivning i alla fall. Jag hade ju så mycket lag i mig för jag hade ju jobbat med ekonomiskt bistånd och var lite mer nådefull som diakon.”

David sitter med i antagningskonferensen i stiftet och tycker sig ha märkt att många har en annan och gedigen yrkeserfarenhet innan, och att bli diakon blir en andra karriär. Han tycker att det kan ha sina fördelar, men också att det kan ha sina fördelar att ha diakonskapet som sitt första yrkesval. ”Det är klart att jag har med mig arbetslivserfarenheten precis som livserfarenheten, det är svårt att värdera utan det är en byggsten i det här varandet. En bredare erfarenhet ger ju en förståelse. Om man stått vid ett löpande band i sex somrar och förpackat, vet man vad det yrkesutövandet innebär, för- och nackdelar, eller kört taxi eller jobbat i vården som är min erfarenhet. Olika typer av arbeten som människor har...”

Frida tycker att det har varit en bra grund att ha jobbat på ett ställe där man hela tiden måste fatta beslut, och ibland väldigt snabba beslut: ”man **måste** även om det inte blir bra så **måste** man besluta, sen kan man konstatera att resultatet av det här var inte bra, det var ett uselt beslut och här måste vi göra nåt annat.” Frida kommer gång på gång tillbaka till sitt arbete med stökiga ungdomar och artister. ”Vi hade enkla regler och dem höll vi stenhårt på... gång på gång sa de här ungdomarna att ’om man är som du så blir man inte omtyckt’ ... efter ett tag blev det uppenbart att det här är ett förtryckartrick som de varit utsatta för och kört med dagisfröken och mamma, ända tills jag sa att jag är inte här för att bli omtyckt, det är inte min uppgift, min uppgift är att vara vuxen och stå upp för det som gäller här och hjälpa er på vägen och jag fullkomligen skiter i om jag är omtyckt här, jag är förhoppningsvis omtyckt hemma.” Frida tycker att det kan vara så i kyrkan också, att om man är på ett visst sätt blir man inte omtyckt och fortsätter: ”...men jag är inte här för att bli omtyckt. Det är inte så kul för visst vill man bli omtyckt, men det är inte därför jag är anställd! Ska jag bara vara omtyckt så är det subjektivt och jag är i klorna på andra hela tiden, en del ögonblick tycker de om mig och i andra ögonblick så gör de inte det.” Frida menar att man är anställd för att utföra en uppgift och det kommer lätt bort i kyrkan för alltför mycket handlar om en själv, det egna måendet och vad man själv vill. Man måste gå bortom att man har en dålig dag och utföra sitt jobb professionellt ändå, det får inte styra dagen, man får ju lön för att utföra en uppgift.

6.1.3 Utbildning

Anna är glad över sin socionomutbildning. ”Jag är diakon med hjärtat och socionom med huvudet.” Hon tycker att hon har mycket användning av sin fackutbildning. ”Det är mycket saker från utbildningen som ploppar ner som små regndroppar i arbetet.” Anna tyckte inte att diakonutbildningen gav henne det hon ville ha och längtat till. Hon kände inte att hon blev behandlad som vuxen människa, utan konstant ifrågasatt av sin vuxenhet, kunskaper, tro, lämplighet, person.

Birgitta är ämneslärare och tycker att hon har viss nytta av att vara pedagog när hon ska tala inför grupper och ha ett pedagogiskt förhållningssätt när det gäller att leda grupper och vara i en ledarroll. Hon har varit diakonal samordnare och lett grupper, men känner inte att det är hennes starka sida. Birgitta har gått Steg 1 och en familjeterapiutbildning och orienterar sig bort från pedagogen och mer mot terapeuten. ”... så även om jag inte får vara psykoterapeut i mitt arbete som diakon så använder jag samma redskap, det handlar om att samtala med människor, att vara till hjälp för människor i samtal, det ligger ju så nära varandra psykoterapi och själavård, så att man har ju väldigt mycket nytta av den, så jag tycker att det som är min profil och starka sida är samtalet”, säger Birgitta. För Birgitta var diakonutbildningen viktig. ”Jag har haft mycket nytta av den när det gäller yrkesidentiteten, att få se diakonens roll och funktion i ett vidare sammanhang, det är helt nödvändigt annars kan man känna sig isolerad i sin församling, så det var viktigt att få det satt i ett större perspektiv ideologiskt.” Birgitta tyckte att det fanns det saker hon skulle ha behövt mer av, men det handlar ju också om vidareutbildning, säger hon. ”Men det kan vara hårt att komma från utbildningen och möta drogproblem och psykisk störning utan att ens ha pratat om det på utbildningen”, säger Birgitta. Birgitta sätter stort värde på alla samtal utöver lektionerna på diakonutbildningen. I övrigt har Birgitta läst teologi. Hon tycker inte att hon haft så mycket nytta av det i jobbet, men tycker att det är viktigt att vara väl grundad i den kristna tron och traditionen i sitt arbete, samt att vara förankrad i vad Svenska kyrkan står för. Birgitta vill lägga till att samverkanspraktiken var ovärderlig. Församlingspraktiken har också påverkat.

Cicki är socialpedagog och har jobbat som socialsekreterare i tio år, hon har haft stor nytta av sin fackutbildning. Men Cicki tycker inte att diakonutbildningen är någon yrkesutbildning. ”Visserligen gick jag som första grupp sen de gjorde om den så jag gick första utbildningsgruppen i Karitativ Profilutbildning, så det var mycket gammalt som fanns kvar.” Cicki anser att diakoner ska vara socionomer i botten och att socialtjänstlagen ska man kunna när man kommer till diakonutbildningen. Socionomutbildningen eller någon annan social utbildning är det som passar bäst för en diakon i vårt samhälle. ”Jag tror inte det berikar

diakonerna att vi har så många olika bakgrunder, det snurrar till det. Sen om man inriktar sig utöver en social utbildning, kanske massör eller tycker om folkhälsa eller nåt, då är det bra och är ett sorts komplement, men en slags bas måste ju finnas, för annars tror jag vi aldrig kommer att bli trovärdiga”. Cicki tror att vi kan nära luddighetsbegreppet och fortsätta vara otydliga, eftersom vi aldrig kan säga vad en diakon har i sin grundutbildning. Cicki anser att diakonerna ska stå på samma grund och sen kan tjänsterna ha olika inriktning. En diakon ska jobba socialt med kyrkan som huvudman, då är det diakoni. Att jobba i socialt arbete och vara anställd av socialtjänsten, då kan man göra samma saker med det är inte diakoni.

David är teolog och tycker inte att han använder sig konkret av sin fackutbildning. I vuxenkonfirmandgrupper, konfirmander, bibelgrupper, retreatar och i samarbete med präster har den varit värdefull, och han är glad över att ha den bakgrunden. I vissa lägen har han känt sig begränsad i förhållandet till den kompetens socionomerna har i vissa sammanhang, t.ex. socialtjänstlagen ”... det är sånt jag i vissa fall fått ta reda på själv, eller ligga lågt med ett tag.” David tror inte att det som diakon går att komma ifrån att man någon gång måste ha kontakt med socialtjänsten eller någon biståndsbedömare, och då är det viktigt veta sina begränsningar. ”Men det har varit värdefullt att ha den här fackutbildningen.” David är väldigt glad för sin diakonutbildning. Han tycker att det fanns en bra atmosfär bland ansvariga lärare och att deras grupp var svår då det var varierande åldrar och varierande bakgrund vad gäller erfarenhet att jobba i församling. I och med att han läst teologi så hade han med sig bibelkunskap, men tyckte ändå att det var intressant. ”Det var inte så mycket socialt, men vi gick igenom en del.” David tyckte att utbildningen påverkade honom mer på ett personligt plan. ”Utbildningen var jättebra på många sätt men det saknas också mycket, men man måste ju skaffa sig en del själv också, man kan ju inte få allt med sig. ... och det har jag tänkt på utifrån brister i utbildningen att man inte fokuserar på diakonyrket som ett yrke som ska utföras på en arbetsplats och där tycker jag det krockar många gånger. Det är så lätt att bara se den andra biten, den tjänande, vinningen, är man diakon 24 timmar om dygnet eller bara på sin arbetstid och det kan lätt krocka när man kommer ut i verkligheten, och även med påfrestningar och bristerna på begränsningar”. David hör ibland att ”jag är diakon, vigd diakon och det är inget yrke utan ett liv” och det kan ställa till det generellt mellan att vara församling å ena sidan och att mitt yrkesutövande är en idéburen livshållning. Tron är grunden men å andra sidan är det arbetsmiljö, arbetslagar, avtal, löneförhandlingar och det där är inte helt enkelt att få ihop.

David skulle vilja konstruera en sammanhållen utbildning för diakoner. ”Det finns tydliga stora områden som man behöver kombinera. Jag tror också det skulle underlätta för

församlingarna att man får en tydlig profil, man vet vad en diakonutbildning innehåller. Det skulle vara mer liturgi, etik, socialt arbete, man kan hitta de stora områdena som man vet att man som diakon har användning för. Sen skulle man kunna ha utrymme i utbildningen för att kunna profilera sig, jag menar inte att alla skulle kunna ha precis samma, men under ett år, som t.ex. i religionsvetenskapen kan välja huvudämne, så skulle man kunna ha ett första år med sammanhållen utbildning där man får smaka på de olika områdena och sedan fördjupa sig i vissa.” David skulle önska att man börjar bygga en diakonal identitet från grunden på så sätt, och då skulle det inte bli så krångligt att bli diakon. ”Jag kan också känna en oro då det är lätt att dra ner på de diakonala resurserna i församlingen för att det är lite diffust vad en diakon är, det är också diffust vad man förväntar sig av en diakon och det är diffust vad man får. Det är lätt att fastna i personlighet och personlig lämplighet, men det får inte bara bli det. Jag tycker det finns flera: Teologi och religionsvetenskap i ett stort block, socialt arbete, enskilda samtalet, gruppdynamik, att leda samtalsgrupper, för det handlar mycket om att jobba med grupper och människor som individer och i grupp. Och sedan Svenska kyrkan som organisation och lite mer åt det hållet, man behöver inte splittra upp det för mycket. Det måste bli tydligt och en orientering”.

David har läst Steg 1-utbildningen vilket han tycker varit oerhört betydelsefullt då en del av hans tjänst innehöll enskilda samtal och stödsamtal. Den gav honom konkreta verktyg i hans yrkesutövande, även vad gäller ramar och begränsningar, att hålla tiderna, klart och tydligt vad som gäller. ”Och det där var värdefulla ingredienser som jag tog med mig in i mitt diakonala arbete, för det är precis det här som saknas många gånger, tydlighet med ramar - tider - upplägg - avgränsning framförallt och det tror jag är diakonins förbannelse, avsaknaden av de här sakerna, och avsaknaden av att få hjälp att få hjälp med att sätta de här gränserna, samtidigt som jag tror att vi diakoner är på något sätt gränslösa i något mått i vår personlighet, det ingår, annars skulle vi inte hålla på med det här.” David berättar att vid en återsamling från diakonutbildningen kom tolv stycken och fem hade varit långtidssjukskrivna. Han tycker att gränser och struktur skulle behövas mer i diakonutbildningen.

Emil har gått Socialhögskolans förvaltningslinje med inriktning mot personal- och administration och tycker att kombinationen av fackutbildningen och diakonutbildningen har format hans arbete. ”Sen lär man sig ju någonting varje dag och det är i sig fantastiskt.” När Emil gick diakonutbildningen var erfarenheten väldigt spridd, en del hade bakgrund som socialsekreterare och hade jobbat med det i femton år, sen fanns det daghemschefer och någon rektor, men Emil tyckte att han hade en bra bas från socialhögskolan, även om han inte gått den sociala linjen. ”Jag tycker jag fick mycket med mig under det här året. Jag vet att man har

diskuterat att precis som man har en akademisk examen för präster skulle man ha det för diakoner och jag vet inte vad jag tycker om det, det är både plus och minus när det gäller en sådan lösning.” Emil tycker att det viktigt att man har erfarenhet av socialt arbete, en diakon bör ha den kompetensen.

Frida tycker att hennes socionomutbildning är ovärderlig, men att diakonutbildningen gick oförmärkt förbi och satte inga spår. ”Vi påtalade brister i utbildningen och sa att vi måste få de här bitarna på något annat sätt för vi betalar pengar för det här.” Frida är mycket kritisk mot sin diakonutbildning och menar att om man jämför den med utbildningsplanen för diakoner så står det vad du ska uppnå för att få examen. Hon tycker inte att hon fått det som stod i utbildningsplanen och försökte kräva att få det någon annanstans eller på nåt annat sätt. ”Har jag fått det här så har jag fått det även om jag inte var nöjd med det och tyckte inte att det gav allt jag hade behövt, så har i alla fall skolan givit mig det som står att jag ska ha så att jag kan få min examen, men har de inte givit mig det då kan de ju inte heller ge mig min examen och jag har inte fått det jag behöver för att vara fullärd. Det är bara det man kan utvärdera från, tycker jag.” Följden är att Frida inte ser den diakonala utbildningen som nåt specifikt verktyg hon kan använda sig av då hon behövt mer teologi och fördjupning i kyrkan, det har hon skaffat sig själv i efterhand.

6.1.4 Egna intressen och behov

Anna tycker att samtal är roliga och intressanta, där finns behoven och de upptar det mesta av hennes tid. Hon trivs också med uppdraget i skolan.

Birgitta menar att det hon har naturlig fallenhet för eller intresse av styr jättemycket, på det sättet har egna intressen och behov varit styrande. Det gäller dock inte fritidsintressen!

Cicki berättar att hon valt tjänst efter intresse, vilket har inneburit att hon sökt tjänster där hon får samverka med samhällets övriga aktörer, t.ex. polis och socialtjänst. Det är så hon vill jobba.

David berättar att han hade intresse för det enskilda samtalet från början och möjligheten att utöva det utvecklades efter hand. ”Man får nästan ta en sak i taget har jag märkt, man får först sätta sig in i ett arbete, ge det två år och stå ut med den där frustrationen för jag tror inte man kommer ifrån det oavsett vilket yrke eller vad man ska lära sig, så måste man tillägna sig det första slitsamma och jag kan tänka mig att det inte är någon skillnad mot andra yrken, speciellt inte människovårdande yrken”.

Emil menar att intressen – förväntningar – erfarenheter har täta kopplingar till varandra.

Emil uppskattar att få sjunga och ha nära samtal, även om det inte alltid sker i enskilda rum, han har ett behov av nära kontakter med människor. Emil träffar människor i olika situationer och med olika behov och säger att ”om jag på nåt sätt kan få människor att gå vidare på olika sätt så är det det jag vill kalla för mitt intresse.... Man kan inte begära att man får såna där kvitton alla gånger men jag tycker det är oerhört viktigt att få vara en kanal för andra människor”. Emil förtydligar att detta kan man göra på olika sätt, ibland kan man ha en morgonbön och formulera något som en människa tar med sig vidare, att uppmärksamma människor som inte får så mycket uppmärksamhet.

Fridas specialintressen är meditation, bön och pilgrimsvandring och det tycker hon att hon kan använda sig av hela tiden, men försöker ändå att inte låta det styra. ”Det är inte min huvuduppgift att göra det jag tycker är kul. Som exempel tar Frida upp: ”I höst ska jag ta kontakt med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen, och då tänker jag göra ett koncept kring meditation, frälsarkransen och pilgrimsvandring. Detta för att jag tycker det här med att sitta i grupper och samtal, det gör ju folk överallt och det är inget specifikt som kyrkan gör. Jag ska föreslå det för jag tror det kan passa i det sammanhanget, men det får inte styra”. Hon tänker använda ”Gud” som man gör på sinnesro- gudstjänsterna: Gud som **du** tänker på Gud, så att man ska kunna vara muslim eller buddhist och vara med. ”Det viktiga är att man når sitt inre eller sin Gud men jag kommer inte att smyga med Gud eller bönen men jag vill ändå hålla det öppet. Jag tror att andligheten finns i oss alla, och jag vill testa det här och funkar det inte får jag gå tillbaka och kanske ha samtalsgrupper men jag är inte säker på att samtalet är det mest användbara faktiskt.” Frida tänker testa detta utifrån att det är ett intresse som hon har kunskap om. Hon tycker inte att hon är terapeut och vill hålla sig borta från samtalet under en tid.

6.2 Faktorer i församlingen som påverkar arbetet

6.2.1 Förväntningar

Annas förväntan var främst att få ett jobb, hon ville bli vigd helt enkelt. ”Men ju mer jag märkte att jag trivdes desto mer jobbade jag för att få vara kvar.” Hon kände att det var tillåtet att ha kvar entusiasmen och idéerna, och desto mer kreativ blev hon. Anna tycker att hon fick ett positivt mottagande från församlingen och skolan. Det fanns en historia av en diakoni som fungerat väl och som folk kommer ihåg och folk hade en öppenhet gentemot kyrkan. ”Det fanns uttalade förväntningar med frihet att utforma tjänsten efter min person, förväntningar från kollegan (som också är närmsta chef) och arbetslaget, senare från kyrkoherde, skolan, församlingsbor”, säger Anna som tycker att hennes församling har varit bra på att tala om sina

förväntningar, men tycker också att det är jätteviktigt att man frågar folk vad de vill ha.

Birgitta tyckte inte att det var så lätt att uppfatta de låga förväntningar församlingen hade och att det passade henne rätt bra inledningsvis. ”Det var ganska befriande att man inte hade så märkvärdiga förväntningar på vad som skulle hända. Jag hoppade in för en utbränd diakon och det fanns fler diakoner som var utbrända eller sjukskrivna p.g.a. skröplighet, så det kändes som förväntningarna var lågt ställda. Gjorde man nåt extra så blev det väldigt positivt, istället för att man gjorde vad de förväntade sig.” Birgitta själv var ganska öppen och anpasslig till den arbetsplats där hon skulle landa efter utbildningen och börja jobba, men arbetet var ungefär vad hon förväntat sig. ”Jag är inte så överrumplad till vad jag mötte, så att säga.” Birgitta tror att dolda förväntningar, som man inte uppfattar, leder till missnöje. ”Som jag har uppfattat det har jag blivit styrd av det, säkert också omedvetet styrs man jättemycket av de förväntningar man tror finns. Man passar in sig i nåt pussel, förväntningar och hur man uppfattar förväntningar, vilka förväntningar man uppfattar. Försöker passa in men samtidigt själv införa något som inte förväntades, förväntar av mig själv, som jag vill.”

Cicki svarar att förväntningar på henne fanns uttalat i församlingen. Det var en tjänst som gick ut mycket på samverkan, det fanns verksamheter där samverkan med BUP och socialtjänsten ingick och det såg hon som en fördel. ”Så jag förväntade mig att jag skulle få jobba med folk utanför kyrkan.” Cicki jobbade tidigare i en annan församling där hon trivdes och det fungerade bra, men hon mådde inte så gott av hon **reste** dit. Hon hade ett starkt intresse av att finnas i sin hemförsamling och kände sig splittrad. Så när hennes nuvarande tjänst utlystes sökte hon den direkt. ”Så det var min förväntan att få ihop mig själv alltså”, säger Cicki. Tjänsten i sig tyckte hon stämde med det hon gjort tidigare. Dolda eller negativa förväntningar som Cicki känner av är att det finns en förväntan på att det alltid ska finnas en diakon tillgänglig, att hon alltid ska finnas tillgänglig. ”Det är klart att vi diakoner ska finnas till för den som kommer in, att vi ska finnas för den människa som mår dåligt... Men vad jag är ute efter är att finns inte vi så är det ingen katastrof, och de som inte är diakoner behöver inte göra vårt jobb utan de behöver egentligen bara säga att det går inte just nu, men det vore som det är en förlust att säga så...”

David upplevde inte att församlingen eller kyrkorådet hade några uttalade förväntningar eller beställningar. I arbetslaget var förväntningarna relativt tydliga och arbetsledaren var rak, det fanns en tydlig vision om sammanhanget och på vilket sätt vi skulle jobba, sedan fanns det olika uttryck för hur det skulle utföras. ”Men det fanns en övergripande vision och det var ett relativt nystartat arbete också, så det var fräscht på det sättet. Tanken var väl att det fanns hur många möjligheter som helst, behoven var stora. Davids intresse och grunddrivkraft var att

möta människor, ha enskilda samtal och gruppverksamheter som verktyg. ”Och framförallt gränser, jag formulerade det så att ’verka i gränslandet mellan samhälle och kyrka’, att finnas där någonstans.” David var intresserad av det enskilda samtalet och själavård och trodde på dess betydelse i att lyssna och att bli lyssnad på. ”Detta var ett centrum för mitt diakoniutövande och min vilja att bli diakon och sen då med min teologiska bakgrund och dom bitarna trodde jag att jag skulle få användning för i själavård och så, sen kanske det inte blir så mycket av den varan utan man får vara ett stöd och finnas med som medmänniska.” För David var det viktigt att få jobba tillsammans med andra och inte hamna på en diakoniexpedition, utan arbeta tillsammans, och med församlingen. ”Det var väl en stor orsak till att jag valde det vikariatet, att vara ett arbetslag, det fanns en arbetslagstanke.” David tror det finns mer eller mindre dolda förväntningar på den verksamhet diakonen har, av församlingsborna och arbetslaget, inte så mycket i organisationen. ”Kanske mer från de människor jag möter, besökare. Som ny är det lätt att göra nästan vad som helst, men efter ett tag så vande man sig och blev modigare i att säga ifrån. Det går nog hand i hand med en ökad känsla av stabilitet i sin yrkesroll och i det här med begränsningar och gränser för vad jag kan och ska göra eller inte ska göra. Det är lätt att bli utnyttjad till de mest skiftande saker och då krävs det en stabilitet för att kunna säga nej eller ja”.

I Emils församling var satsningen på äldrearbetet en uttalad önskan från församlingen. Vuxna och äldre, där finns det ett behov, och att se sambanden med andra verksamheter. Emil har samma önskan och upplever att det finns en acceptans för det. Emil förväntar sig att församlingen utnyttjar hans erfarenheter och kunskaper så att han på ett bra sätt kan utföra sitt uppdrag utifrån vigningslöftena och de ramar som olika måldokument anger. Men ibland känner han att han får kämpa för att vara diakon. Att bli tagen tillvara för det jag kan och har, det tycker Emil är viktigt. Emil tror att han är ganska självständig och klar över vad han drivs av. ”Det är ju möjligt att jag i något läge spelar med i något med dolda förväntningar, men jag tycker ändå att jag är klar över det uppdrag jag har som vigd diakon, och med de ramar som de förtroendevalda angivit.”

Frida har ingen känsla eller uppfattning om att kyrkan fyller någon som helst funktion annat än socialt där hon jobbar, ”... alltså ingen liturgisk eller kristen funktion utan mer att det är kul och man kan göra resor här”. Fridas förväntningar är höga på att utveckla arbetslaget, utveckla arbetsmetoder, skapa en gruppdynamik som fungerar och stärka kyrkans liturgiska funktion. Frida upplever också mycket av dolda förväntningar, men vägrar att acceptera det, ”det som inte är uttryckt finns inte”, säger hon. Frida upplever underliggande budskap som: *du borde, och du som är kvinna och diakon, mest från kvinnliga äldre kolleger, ...* ”liksom du

borde du som är kvinna, det uslaste är systerskapet, jag hatar det! Det tar för mycket kraft, för mycket energi och blir för mycket fel, kan vi inte tala med varandra och uttrycka oss så får det vara.” ”Vi borde prata med varandra om precis vad det handlar om eller ägna oss åt det som är uppenbart och inte gissa vad andra tänker och vad jag borde göra eller så, jag blir tröttare och tröttare på det och mer och mer strikt på att: jag har inte hört talas om det - men det borde du väl förstå - varför borde jag det? Jag har inga problem med att vara jätteskarp där. Så har vi alltid gjort - jaha och hur ska jag kunna veta det, och varför måste vi göra det då? Där kommer den riktiga surkärningen fram, tala med mig eller tig, den som tiger samtycker!”

6.2.2 Etablerade arbetsuppgifter.

Samtliga intervjupersoner svarar att det fanns etablerade arbetsuppgifter när de först kom till sina tjänster. Men Anna säger att det fanns nog mer etablerade förväntningar. Hon gick delvis ut i olika grupper och i arbete som redan fanns. Birgitta, David och Emil säger att deras tjänster har förändrats och utvecklats. Cicki utarbetade en tjänstebeskrivning tillsammans med kyrkoherden och arbetslaget. Emil säger att vissa delar har han kvar och andra har ändrats eller tillkommit. ”Det beror till stor del på att omvärlden och därmed behoven förändras. Frida berättar att det fanns litet av etablerade arbetsuppgifter, det mesta skapar hon själv. ”Jag upplever det som jag har fria händer”, säger Frida.

6.2.3 Omvärldsanalys/ omvärldsfaktorer

Anna känner inte till någon omvärldsanalys i församlingen och har inte heller hunnit göra någon egen. ”Det här är ett stort geografiskt område med många socioekonomiska skillnader. Här finns mycket barn och ungdomar och det påverkar arbetet”

Birgitta berättar att i arbetet på diakonimottagningen kommer diakonerna i kontakt med all den problematik som finns i omgivningen, det är ju omgivningen som kommer. Birgitta berättar vidare att det har utvecklats till en liten profil i hennes tjänst genom fondhanteringen där hon kommit i kontakt med många ensamstående föräldrar. De är runt hindra kontakter idag.

Cicki berättar att omvärldsfaktorerna styr mycket för tillfället. ”Nu har ju min tjänst förändrats till att bli samordnare på det här nya som ska öppnas här, och orsaken till det är ju den omvärldsanalys som gjordes och sedan församlingsinstruktionen efter det, det här som vi ska öppna nu är resultatet.”

Emil tycker att det är en omvärldsanalys i och med att man skriver en församlingsinstruktion då det bör finnas en omvärldsanalys med i bakgrunden. Han tror också

att det skulle gå att göra mer av det. ”I min förra tjänst gick vi in på befolkningsutveckling och skärskådade åldersgrupper och så där, men jag påstår ändå att även om det inte är råa fakta, så märker man om det händer något så får det också konsekvenser för vårt jobb.” Han menar vidare att genom kontakter med olika samhällsorgan, presentationer och möten får man en samhällsorientering, i detta ligger en ständigt pågående omvärldsanalys, tycker Emil. Församlingsinstruktionen och verksamhetsplanerna kan också ses som delar i en omvärldsanalys. Emil tror att det säkert går att bli bättre på att fånga människors vardagliga behov, men att det också finns en gräns där man måste prioritera bort saker, ställt i relation till vad man själv har för kompetens och hur det ser ut i arbetslaget i övrigt. ”Och när det gäller själva råfakta så kunde vi bli bättre på att referera till det. Men sen får man hjälp då samverkanspartners kan förmedla delar av den där omvärldsanalysen och sen får kyrkan här känna efter om vi kan vara med på något hörn. Inte så att vi ska ta över samhällets uppgifter, men jag tror att det är livsviktigt att man har den här kontakten för vi möter samma människor även om vi har olika roller”. Han menar vidare att uppgifter förändras över tid eftersom samhället förändras. ”I min förra tjänst hade vi ett antal samtalsgrupper med arbetslösa en tid när det var knepigt, men när det problemet blev mindre flyttades fokus på annat, så man får ständigt lyssna av.”

Frida berättar att det inte är gjort någon omvärldsanalys där hon jobbar nu. Hon tror inte att man vet vad folk vill eller vad de har för förväntningar på kyrkan. Frida berättar: ”Som affären här bredvid, när jag ringde och frågade om vi fick skramla med Lutherhjälps-bössor tyckte att det var jättekul och undrade varför vi inte gjort det förut, vi är ju en av deras största enskilda kunder så det tyckte det var jätteroligt och att de kanske skulle kunna bidra eller hjälpa till med något. Samma när vi ringde till ishockeyhallen och frågade om vi fick skramla vid ishockeymatcherna, de tyckte det var jättekul och vi fick förslaget att vi kunde sponsra en del av arenan med reklam och det är inte så dyrt. De tyckte det hade sån genomslagskraft ’Svenska kyrkan i ... sponsrar ishockeylaget’ eller något sådant, vi tyckte att det var jättekul och det inte var någon tvekan att de ställde samma fråga till oss som till något annat företag att: ’vill ni komma hit och göra er mer synliga.’” Frida vill att en omvärldsanalys ska göras av en utomstående. Hon är medveten om risken att själv få det på sin lott men kommer att tacka nej: ”...man kan komma att peka på obehagliga faktorer om man måste tala om att kolleger inte gör vad de ska, så jag hoppas mycket på en utomstående. Och då kanske vi får se att vi faktiskt gör rätt grejer”. ”I förra veckan var vi på en träff med någon i ishockeylaget för hockeykonfirmation nästa år. Man ska lägga upp det så att det ska fungera med deras träning, för de tränar så hårt och de är borta på helgerna, och försöka lägga upp det tillmans med

tränarna. Så man kan integrera konfirmationen i saker som redan pågår, att vi faktiskt ackommoderar oss till befintlig verklighet. Man kan inte välja bort en idrott under en hel sommar för då är man körd.”

6.2.4 Geografiskt läge

Anna jobbar i förort och hennes jobb är samtalsbaserat. ”Här finns inga fonder och det vet folk, men ibland söker vi stiftets fonder vid behov”, säger Anna. Birgitta jobbar i en annan typ av förort där det finns mycket sociala problem, och det är dessa människor Birgitta möter, medan gudstjänstbesökarna är en annan kategori. I området finns en hög procentandel försörjningsstödstagare, hög procent arbetslösa, hög procent ensamstående med barn, lokalt hög procent invandrare (36-70 % beroende på område), drogproblem, drogmissbrukare och de hemlösa syns i stadsbilden och har en historia här. Diakonimottagningen möter en del, men hänvisar också till samverkanspartners när det gäller t.ex. droger.

Cicki jobbade i en innerstadsförsamling tidigare, men kände sig inte riktigt hemma där eftersom hon är uppvuxen i en arbetarmiljö. Att arbeta i en innerstadsmiljö blev svårt. Cicki berättar att i innerstaden fanns all problematik som finns i förorten, men hon känner sig mer hemma i förorten utifrån sin bakgrund. David tror inte att han skulle ha trivts och kommit till min rätt i en förortsförsamling, så det geografiska läget har haft betydelse i val av arbetsplats. ”Jag ville jobba i Stockholmsområdet, det är ju ändå en storstadsregion. När jag kom hit fanns här många nyinflyttade och det föddes mycket barn i området och jag jobbade med pappagrupper och så vidare i min tjänst, så det är klart att området påverkade på det sättet.”

Emil arbetar i en inpendlingskommun samtidigt som det är en mycket gammal bygd med småförsamlingar. De äldre hamnar så småningom centralt när de inte kan ta hand om sig själva och på det sättet möter han människor som bott i glesbygdsdelarna av kommunen. Frida tycker absolut att det geografiska läget påverkar. ”Här säger alla till mig att det är en bruksort’, som om folk i en bruksort inte har ett behov av Gud, inga tankar om Gud, inga tankar om sitt liv, ingenting, så när man talar om dem som vi ska möta som kyrka som lägre stående på något sätt, eller att det är något underförstått som ’det här är en bruksort’. Det betyder att de är arbetare, kolgruvearbetare, som - det är i all fall min uppfattning - att kyrkan är inte nåt som hjälper en som jobbar i gruvan, så man tänker inte befrielse teologiskt, inte heller politisk teologi utan kyrkan som överhet hänger inte tillsammans med bruksorten, och det förstår jag ju verkligen, det geografiska är väldigt viktigt här.”

6.3 Faktorer på ledningsnivå som påverkar arbetet

6.3.1 Arbetsledning

Annas arbetsledning är förste diakonen och kyrkoherden vilket har fungerat jättebra. För Birgitta har arbetsledningen spelat en väldigt stor roll. Via dem har arbetslaget fått både stöd och gränsning. Emil säger att kyrkoherden är arbetsledningen. ”Han är i grunden öppen och samarbetsvillig ... och oftast väldigt prestigelös också, tycker jag.” Hos Frida är arbetsledningen obefintlig, just nu är det hon själv.

Cicki är en del i arbetsledningen i och med det nya projektet. Det består också av en handledare och kyrkoherden. ”Kyrkoherden är väldigt involverad och ville vara med i våra personalmöten men det sa vi nej till, vi ska ha våra egna och sedan får han bli informerad och bjudas in.”

David tycker att arbetsledningen är en oerhört viktig dimension i församlingsarbetet. ”Det blir ju väldigt besvärligt när det inte fungerar, då tar det väldigt mycket energi och tid i anspråk. Att jobba emot de människor jag ska möta utåt och när min tid och koncentration tvingas för mycket inåt i organisationen... då suger det rejält.”

6.3.2 Kyrkoråd

Anna tycker inte att kyrkorådet har påverkat hennes arbete särskilt mycket, hon har fortfarande efter ett år inte träffat alla än. Men Birgitta tycker att kyrkorådet påverkar hennes jobb eftersom de har den ekonomiska makten och genom verksamhetsplanen och verksamhetsberättelsen. ”Det tog ju ett tag innan man fick en personlig kontakt, men nu efter fem år är det ju vissa som man stött ihop med. Kyrkorådets ordförande har vi haft mycket kontakt med, hon har speciellt intresserat sig för diakoni, och även en annan i kyrkorådet, och de har varit väldigt stödjande”, berättar Birgitta. Birgitta upplever att relationen till kyrkorådet har varit en styrka under den tid hon jobbat.

Cicki berättar att kyrkorådet bestämmer ramarna och beslutar om tjänstebeskrivningen. ”Vad gäller vårt nya projekt har ordförande och vice ordförande suttit i den projektgrupp som har skapat det här. Väldigt många av de förtroendevalda har varit här och fikar. Sen kanske inte alltid deras kunskap är så uppdaterad.”

David berättar att kyrkorådet står för pengarna, fördelar pengar och ger medel, men han upplever en ganska stor frihet ifrån kyrkorådet. ”Det börjar väl bli så att vi inte kommer att ha lika mycket pengar längre, det kommer att minska och har börjat minska och då kommer församlingarna att komma i ett annat läge än man tidigare har erfarenhet av och är van vid.” David berättar att i efterkrigstiden, och framförallt under 1960- och -70talen expanderade

kyrkan och nu är kyrkan i ett läge när vi inte kan göra det längre, nu måste vi börja välja och då ställs det andra krav på kyrkoråden. ”Det går inte att komma ifrån att det kommer att handla mer om församlingssyn och hur man ska använda sina resurser på bästa sätt, både ekonomiska och personalresurser. Det kommer också att bli en tydlighet i församlingen, kanske framförallt i innerstadsförsamlingarna, vad gäller det förvaltande uppdraget, byggnader, kulturarv, inventarier och det mer evangeliserande att vara församling, hur ska resurserna mellan de stora tydliga områdena fördelas? Men också den här skillnaden kring att vara arbetsplats: lagar och arbetsmiljö å ena sidan och att vara församling å andra sidan.”

Emil önskar sig lite mer av dialog med kyrkorådet, fortlöpande samtal och kommentarer. I hans förra tjänst fanns det en diakonikommitté som fungerade som en referensgrupp, där de pratade idéfrågor när det gäller diakoni.

Frida är nyanställd och kyrkorådet verkar väldigt ivriga att träffa henne och lyssna till hennes tankar. Frida är anställd för att samordna diakonernas arbete och har många tankar kring hur arbetet ska kunna effektiviseras. ”Det här är lika stort som i min förra tjänst, där var vi tre diakoner som gjorde samma saker som här, här är de åtta stycken och det blir inte mer utkomst här.”

6.3.3 Styrdokument och församlingsinstruktionen

Anna tycker att församlingsinstruktionen behöver revideras, medan Birgitta ser den som ett måldokument dit de strävar efter att komma. ”Till exempel profetisk diakoni har stora brister, tids- och kompetensbrist”, förtydligar Birgitta.

Cicki tycker att det ska finnas arbetsbeskrivningar på alla tjänster och måldokument för det nya projektet. ”Församlingen har ju en vision och den tycker jag att vi kommer åter och åter till, och då blir ju det en styrning.” Cicki menar att församlingsinstruktionen har resulterat i hennes nuvarande tjänst, men ser att sådana dokument snart blir inaktuella eftersom samhället förändras.

David tycker att det är svårt att få en verklighetsförankring i församlingsinstruktionen, men menar att det viktiga finns i de processer som innebär att jobba fram ett styrdokument eller ta till sig ett styrdokument. ”Det kanske inte ges utrymme, tid eller prioritet som det borde, att fastna i såna här processer, det blir en koncentration på att vi diskuterar vad vi ska göra, hur vi ska göra, återigen en balansfråga. Att bara skriva ihop en församlingsinstruktion, eller att någon eller några gör det och sedan sätta in den i en pärm, det måste integreras i arbetet och därför måste fler vara involverade i framarbetandet, eller så måste det finnas en ansvarig som driver de här intentionerna och vaktar dem, och detta ställer höga krav på

ledningen”, säger David.

Emil menar att församlingsinstruktionen men även budget är styrdokument, men även Emil säger att den finns där men att arbetet med församlingsinstruktionen var viktigast. Personalen har också diskuterat den i samband med vidareutbildning tillsammans med förtroendevalda.

Frida säger att de inte har några styrdokument för tillfället. Församlingsinstruktionen är väldigt tunn och det finns ingen målbild i den. Den är tunn även innehållsmässigt.

6.3.4 Vigningslöften

I diakonens vigningslöften står:

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

För Anna har vigningslöftena varit viktiga, framförallt i kombination med biskop Carolines tal vid vigningen. Även för Birgitta är vigningslöftena viktiga. Hon har dem uppsatta på väggen. ”Jag hämtar styrka ur dem, men de kan också leda till utbrändhet om man tror att man ska kunna leva upp till dem.”

Cicki tycker ”... att vara salt eller spjutspets, den delen av vigningslöftena”, är det viktigaste för henne, att visa på och stå upp för saker, att göra synligt och vara en röst åt de svaga. Även Emil plockar ut en del som för honom är det viktigaste. Han säger: ”... för mig står liksom i neonskrift ’att vara ett barmhärtighetens tecken’ och det kan innebära mycket, men det tycker jag är högtidligt ... Alltså när man säger det här att få vara ett barmhärtighetens tecken så sipprar det ner detaljer i den tillvaron i de här vigningslöftena. Utan att förskjuta det andra, så är det viktigast för mig.”

David undrar om vigningslöftena hjälper eller om de mest skapar frustration. ”Om man i vigningslöftena jämför kraven på den blivande diakonen med kraven på församlingen så är det en otrolig slagsida på vad den nyvigda ska utföra, visserligen med Guds hjälp, men det poängteras nästan ingenting om kyrkans ansvar, den kyrka man ska gå in i och känna in, vad säger det?”, förtydligar David. Han berättar vidare att han kom som nyvigd till ett arbetslag som jobbade ganska tajt. Där jobbade husmor och församlingsassistenter och vigningen i sig blev, något värderande, det blev ett dilemma att präster och diakoner är vigda till sin tjänst. ”I det här sammanhanget blev det nästan ett hinder för samarbetet, att under utbildningens sista

år bli matad med vigningens betydelse och dignitet och allt det där. Och så kommer man ut i församling och ska jobba tillsammans med andra... man kan vända på det att man vigs till tjänst och tjänande, ska finnas till **för**. För Davids personliga del så har vigningen inte haft någon stor betydelse, men i vissa lägen har det varit något han kunnat luta mig mot, men det finns också mycket frågor kring löftena "... men alltså det var inte så komplicerat för mig utan vigningen var en förutsättning för att få jobba som diakon, rent krasst alltså... och vigningslöften, hur de är formulerade och vad är det som sägs egentligen, det är klart att det är rätt tunga löften och så balanserar man upp det med Guds hjälp naturligtvis... Men att vila på uppdraget som sådant under svårare och tyngre perioder."

Frida tycker inte att hon har någon relation till vigningslöftena då hon alltid upplevt dem som medberoendeframkallande. "Jag var väldigt tveksam till att jag skulle kunna gå in under de löftena, men jag tänkte att kanske kan man komma tillrätta med dem under tiden. Men alltså jag tycker det är både hybris och medberoende. Vi ska stå upp för de minsta, men vilka är de minsta, vilka ska definiera sig som är de minsta eller är det vi som ska definiera det?" Frida undrar vidare vilka som VILL bli definierade som de minsta: "Jag brukar gå och sätta mig på torget utanför konsthallen med en läsk och då brukar de prata med mig och dessa filosofer som ser samhället från ett annat håll är jättekul att prata med. De tycker jag är jätteskum: "... från Stockholm? Vad är det med dig? Är du hemlös?" Då tänkte jag om jag skulle definiera dessa som de minsta ... så då frågade jag dem det: "...att i mitt jobb ska jag stå upp och ge de minsta och de mest försvarslösa en röst, är det ni?" Och då frågade de vad jag menade med det - ja känner ni er som de mest utsatta - nej, för fan det är min granne som är 85 år och knappt har nån pension, han är utsatt, jag är ju ung jag har ju valt det här, det är ingen som bett mig att knarka, visst vill jag inte ha det så här men nu har jag det så här, det var ingen av dem som ville definiera sig som de minsta, utan det fanns de som har det ännu värre..." Frida tycker att det snarare borde stå att vi finns tillgängliga som lyssnare.

6.3.5 Övriga faktorer

Anna kände att hon inte hade någon valmöjlighet, utan hon måste ha en tjänst för att bli vigd. Detta påverkade henne mycket och hon sökte allt som fanns utlyst.

Birgitta saknar att de inte har så stor plats i gudstjänstlivet, inte heller finns diakonerna med i sorgegrupperna.

Cicki berättar att det var många som sade att hon gick bakåt i karriären som lämnade sin tjänst i innerstaden och började jobba i förort. "Varför ser vi det så? Är det finare att jobba i en innerstadsförsamling än i en förort? Här finns ju också det som fanns i

innerstadsförsamlingen fast kanske på ett annat sätt. Och det sa jag också till kyrkoherden att det fanns för lite action där och för mycket manschett-diakoni för mig, som jag kan tycka är lyx-diakoni.”

Emil uppfattar ibland ett motstånd mot etablerade strukturer och en rädsla över att ha man en erfarenhet som kanske är större än dem som har ansvaret för verksamheten, då kan det bli svårt att nå fram. ”Då kan man ses som hjälppräst eller låtsaspräst, men då har jag hävdad att det är jag inte, men jag tycker det är viktigt att jag som diakon eller som företrädare för diakonin syns i gudstjänsten. Jag är inte präst, det är jag fullständigt medveten om, jag döper inte, jag viger inte, jag begraver inte, men jag kan sitta i kyrkbänken på en begravning, jag kan ha griftemål och jag kan dela på något annat i en begravningsgudstjänst om jag haft kontakt med den personen, det är det jag tycker det handlar om.”

Frida tycker det kan vara svårt att arbeta i en idébaserad organisation för vem har tolkningsföreträde, vem tror mest? Hon tycker inte heller att man pratar om trosfrågor, vad och hur man tror. ”Den gamla diakonissan måste få dö, hon som sa ja till allt och var utan utbildning, hon gjorde säkert gott på sin tid.”

6.3.6 Vilken/ vilka faktorer har spelat/ fått spela störst roll?

Den faktor som fått spela störst roll för Anna när hon byggt upp sin tjänst är det tydliga mandat hon fått. ”Jag är övertygad om att om jag gör något galet så säger de det. Och att man har en ständig dialog.” För Birgitta har viktiga faktorer varit den personliga inställningen, utbildningen, arbetsplatskulturen, arbetslaget och dess samsyn, eller brist på samsyn. ”Här har det varit jobbigt och lett till sämre självförtroende för mig i diakonrollen.” För Cicki är det tron, men också hennes arbetslivserfarenhet. David tar upp erfarenhet, personlighet, församlingsmiljö, steg1 utan att vilja rangordna dessa. Emil säger att arbetslivserfarenhet, livserfarenhet, utbildning, intressen som grund och stöd i kallelsen att vara ett barmhärtighetens tecken har spelat störst roll för honom. För Frida har det varit hennes förväntningar och förtydligar: ”En bild av att det kan inte se ut så här längre, det kan inte vara så att man söker sig till kyrkan för att man är dålig på engelska, dålig på matte, inte kan stava, är dyslektiker, inte kan göra något annat... Det måste finnas något djupare.”

6.4 Om diakonrollen

Anna började på ett vikariat och hade förväntningar på sig att ta över en verksamhet som andra skapat. Församlingen hade stora förväntningar på vad som skulle göras, men det fanns också stora friheter att skapa eget. Diakonin fanns som företeelse när hon kom till

församlingen, men det var samtidigt upp till henne att skapa sin egen roll. Det har handlat mycket om hur Anna vill jobba, men också att lära sig att inte säga ja till allt. ”Jag har haft mycket nytta av att ha praktiserat som kurator för kuratorsrollen är närbesläktad med diakonrollen”, säger Anna vars jobb till största delen består av samtal.

Birgitta menar att diakonrollen formas i arbetet men att många andra faktorer också spelar in. ”Jag har en känsla av att jag hela tiden omvärderar min egen syn på min yrkesroll”, säger Birgitta. Plattformen har hon i sig själv, men omgivningen spelar en stor roll för hur hon uppfattar sig själv, och ibland kan det vara olika hur hon uppfattar sin roll och hur andra uppfattar hennes roll. ”Det handlar också om hur man uppfattar sin roll eftersom man omedvetet påverkas av sin egen uppfattning av vad det innebär att vara diakon samt den egna personligheten”, säger Birgitta som också menar att en del tar det som ett väldigt personligt kall och inte skiljer så mycket på privatliv och yrkesliv medan andra ser det rent yrkesmässigt att de är diakon när de är i tjänst, en strikt yrkesroll att gå ut och in i. Arbetsbeskrivningen är allmänt hållen med en bas om vad tjänsten ska innehålla, t.ex. själavårdsamtal, fondhantering, hembesök, grupper. ”Arbetsbeskrivningen, hur jag uppfattar mig som person och vad jag har med mig i bagaget från diakonutbildningen påverkar, och hur diskussionen där fördes kring yrkesrollen.” En annan påverkansfaktor är hur man bygger upp och formar arbetet och det förhållningssätt till diakoni som finns i arbetslaget. Birgitta menar vidare att samhället också påverkar hur man ser sig själv som diakon beroende på om man känner sig ifrågasatt eller bekräftad. Diakonen har olika funktion i olika sammanhang och jobbar ibland i projekt, så man går ut och in i olika funktioner, men man är ju hela tiden diakon. ”Diakoni är ju ett väldigt spektrum av de olika insatser och inriktningar man kan ha, utifrån att det är ett socialt arbete i Svenska Kyrkan. Det kan innebära väldigt mycket olika saker”, säger Birgitta.

Cicki tycker att yrkesrollen är tydlig, men hon har stött på framförallt nyblivna diakoner som sagt att de vill omforma sin tjänst och då kan det bli ett tankefel. ”Man måste ju veta vad församlingen vill och vad behoven är. Man har fått en tjänst som är tydlig, men man vill forma om tjänsten och då blir den otydlig.”, säger Cicki. Cicki tycker att vi för vår egen skull måste sluta prata om diakonen och diakonin som otydlig för det tenderar att bli en neråtgående spiral. ”Man kan ju inte gå omkring och inte säga att man inte vet, för det vet vi ju förmodligen.”

David tycker att det finns en traditionell diakonroll, även om den håller på att förändras och har förändrats under de senaste 10 åren i församlingarna, bland förtroendevalda och anställda. Men han tror inte att den schablonbilden är speciellt användbar idag. ”När jag började i mitten av 90-talet så fick diakonin en ny skjuts, en nytändning, det blev

uppmärksammat på grund av att samhället förändrades så starkt i början på 90-talet.” Nu upplever David ett famlande efter vad diakonen ska göra egentligen, och vad församlingarna ska göra? ”Det talas om frivillighet att som diakon vara handledare för engagerade frivilliga och volontärer, samtidigt som vi inte har en organisation som inte är beredd utan vi har en lång historia av att anställa människor när vi behöver, men nu kan vi inte göra det längre.” David menar att det finns en traditionell schablonbild eller roll, men att på individplanet så är det nog sökande efter att hitta sin egen roll eftersom det är så litet givet. David tar upp samspelet mellan personlighet och församlingssammanhang och förmågan som nybliven diakon att både ha tålmod och driva sitt. ”Diakonin är så diffus på ett sätt men samtidigt kan den innehålla så mycket på många olika områden.” Det kräver en del av den yrkesutövande diakonen som individ, men också att församlingen samspelar med arbetsledningen, vägleder, tillåter en att pröva på och inte låser sig för mycket. David menar att, om man har möjlighet när man söker sin tjänst, att tjänsten stämmer in något så när på vad man själv vill göra. Det är ett samspel när man tar över från en företrädare, att både förvalta något gammalt men också påverka och forma om. David tror att eftersom diakoni mycket handlar om att bygga relationer så blir tjänsten personlig. ”Man kan aldrig ersätta en annan fullt ut och gå in i ett arbete som är etablerat, utan man kommer alltid att påverka.” Så småningom kommer innehållet i tjänsten att stämma med den egna kompetensen samt personliga och kompetensmässiga förutsättningar och det borgar för att man gör ett bättre jobb. ”Jag har träffat många diakoner som säger att utrymmet inte finns, så där känner man sig frustrerad över att man inte når dit man vill. Det är en viss tröghet i den här organisationen, men jag tror mycket på samspelet och vikten av god arbetsledning i de lägen när man är ganska isolerad som diakon i en diakontjänst och det lite vaga uppdraget.” David säger att processen att tillägna sig en yrkesidentitet upplevde han vara oerhört besvärlig. Han jämförde med prästerna som har arbetsuppgifter som är givna och tyckte att det var en väldig skillnad när man skulle passa in sig i yrkesrollen.

För Emil är församlingsinstruktionen en ram för diakonens arbete, tillsammans med en dialog med kyrkoherde och kyrkoråd. Men samtidigt är det intressen och läggning samt tidigare erfarenheter som styr hur det i detalj utformas. Emil skriver budget och verksamhetsberättelse där han berättar vad han ser som de uppgifter han som diakon ska syssla med. Han skriver utifrån måldokument, men han är ändå fri utifrån sin erfarenhet att i detalj utforma arbetet.

Emil tycker att diakonrollen både finns och formas i arbetet, en samverkan. Det finns en diakonroll på så sätt att det finns en profession som heter diakon. Emil tycker sig dock se en

inställning hos vissa delar hos allmänheten som beror på att vi har varit dåliga på att tala om vad vi är. Han möter ofta människor som frågar vad en diakon gör och Emil försöker berätta att det är ett fristående jobb. ”Ibland så kanske en del inte ser det så utan man har ibland fått epitetet hjälppräst”, säger Emil. Emil tycker att vi har varit dåliga på att lyfta fram diakonens uppdrag och kvalifikationer – helt enkelt att berätta vad vi gör och varför, och tycker det är ett ansvar som också vilar på arbetsledning och förtroendevalda.

Frida använder sin livserfarenhet och sin arbetslivserfarenhet i sitt arbete, men också socionomutbildningen är viktig för henne. Frida säger att hon har förvaltningskunskap, arbetsledarkunskap plus att hon som människa, som den hon är, är hennes främsta verktyg, ”...och inte att förglömma bönen, som jag ser som ett viktigt verktyg, och församlingen”, säger Frida. Frida möter människor som tycker att hon ska vara medgörlig och tycka som dom, som gör diakonrollen skuldbeläggande och till något kravfyllt. Frida upplever inte någon speciell identitet som diakon, utan hennes identitet är som socionom för det är någon som gått samma utbildning som hon själv. Samma sak känner hon för präster, för de har också läst i fyra-fem år. ”En diakon säger mig ingenting. Många har inte någon utbildning och har inte utsatts för de krav som jag har gjort... Så det här med någon sorts lojalitet mellan diakoner är helt ointressant för mig för det är bara vadsomhelst. Det är konstigt om vi skulle ha någon sorts gemenskap”, säger Frida. Vidare berättar hon: ”många diakoner jobbar på ett sätt som jag är tveksam till, och därför är det här med diakonrollen väldigt diffus för mig. Och det jag ser är inte något som jag vill vara en del av och det gör det ju svårt. Jag pratade med en diakon som inte förstod strategi eller att jobba strukturellt, hon ville ut och arbeta. Men när jag frågade hur, med vad och varför svarade hon ‘men håll inte på med sånt där tjafs, nu ska vi ut och ha en grupp’”.

6.5 Om arbetet som diakon

Anna tycker att det att vara diakon är världens roligaste jobb! ”Lätt för mig att säga efter ett år, men det överträffar mina förväntningar. Jag tyckte inte diakonutbildningen gav mig det jag ville ha och längtat till, men nu har jag fått det jag längtat till, det är skitkul... och skitjobbigt, ibland är jag så trött att ögonen går i kors och vindar och så, men det är så himla kul. Men jag kan lämna jobbet på jobbet.” Även Emil säger att det är det bästa som hänt honom. ”Jag får möta människor på ett sätt i mitt arbete som jag aldrig fått göra tidigare. Men det kan vara jobbigt också.” Han berättar om präst- och diakonsamråden som handlar mycket om planering av förrättningar och att han där känt sig som ett femte hjul under vagnen, det måste vara en reell nytta med att han är med och inte bara för sakens skull. Emil tycker att det

positiva övervägt, och är glad att få vara i ämbetet.

Birgitta upplever ingen respekt i arbetslaget: ”Arbetslaget tycker att diakoni är nåt vi alla gör, det ni gör är inget speciellt, det är viktigt men ni jobbar med det på heltid, vi gör det jämt.” Däremot upplever Birgitta att invandrare från vissa länder med en kristen tradition har stora positiva förväntningar även på diakoner i Svenska kyrkan.

Cicki upplever respekt i arbetslaget och från socialtjänsten, barn- och ungdomspsykiatri samt andra samhällsaktörer, som polisen och brandmän, för henne som diakon. Men inte på hennes barns skola, då känner hon att kyrkan är långt borta. ”Men det är klart, vi är ett land som håller på att bli segregerade, där känner jag att jag själv tappar bort mig som diakon när jag möter andra föräldrar, och det kanske är för att mina barn är små och jag träffar mina barns kompisars föräldrar, och då träffar jag ju människor som jag inte skulle ha träffat förut.” Cicki tycker det verkar som att kyrkan inte är nåt man räknar med om ingen dör eller det händer en katastrof, inte ens dopet är viktigt längre. Frida upplever att man har respekt för henne som människa, men har svårare att svara på om man har respekt för henne som diakon. ”Jag får ju respekt från dem som kommer till mig för de är ju i en sorts beroendeställning och det är ju inte riktigt respekt.” Hon berättar vidare att hon upplever att hon får mycket respekt som person för det kräver och förväntar hon sig då ”människor ska respektera varandra”. Frida utvecklar resonemanget: ”Det handlar inte om att jag är diakon, utan att vi måste sätta standarden, för är vi helt galna och paranoidea och otrevliga mot varandra så vad i hela fridens namn gör att vi tror att vi skulle vara annorlunda mot dem vi möter ute. Våra arbetslag, kyrkan, om vi är taskiga och mobbar varandra och är respektlösa mot varandra som människor, det ger ingen credit när vi går ut i samhället sen och möter människor. Och vad är det som får oss att tro att vi uppvisar något annat då mot den vi möter isåfall”. David tycker att det beror på vem han möter. Privat möter han människor som tycker att han jobbar med meningsfulla saker, medan han professionellt har mött en avvaktande attityd då de undrar om han vill evangelisera. Det handlar om att bygga upp ett förtroende och det tar lite tid, säger David.

6.6 Sammanfattning

Anna tog över en etablerad verksamhet samtidigt som det fanns utrymme att skapa sin egen roll. Birgitta menar att diakonrollen formas i arbetet, men också arbetsbeskrivning och diakonutbildning påverkar hur hon uppfattar sig själv som diakon. Cicki tycker att yrkesrollen är tydlig och att vi måste sluta prata om den som otydlig, för vi vet ju vad vi jobbar med. David menar att det finns en traditionell diakonroll som är i förändring. På individplanet

handlar det om att hitta sin egen roll och att jobbet bygger mycket på relationer varför tjänsten blir personlig. För Emil är församlingsinstruktionen en ram för diakonens arbete, men intressen och läggning spelar också in. Diakonrollen både finns och formas i arbetet. Frida upplever ingen speciell identitet som diakon och rollen är väldigt diffus för henne. Hon använder sin livs- och arbetslivserfarenhet i jobbet, samt sig själv som människa.

Samtliga intervjupersoner kom till tjänster med vissa etablerade arbetsuppgifter, men de har också haft frihet att skapa eget. När det gäller egna, uttalade eller dolda förväntningar har det varierat mycket mellan både intervjupersoner och församlingar. Även det geografiska läget och de socioekonomiska förhållandena betyder mycket för hur diakontjänsterna utvecklas. Majoriteten av intervjupersonerna anser att en social utbildning är bra att ha med sig i diakonyrket. Synpunkterna på diakonutbildningen varierar mellan positivt och negativt, men samtliga har något som de vill lägga till i utbildningen, två har vidareutbildat sig till terapeuter (Steg 1). Samtliga är också överens om att intressen styr, antingen i valet av tjänst eller hur man utformar sitt arbete. Ingen har gjort någon egen omvärldsanalys, men i några av församlingarna ligger en omvärldsanalys bakom församlingsinstruktionen. Olika faktorer i området där de jobbar styr jobbet väldigt mycket, ”det är ju omgivningen som kommer” som Birgitta uttryckte det. Samtliga tycker att de har nytta av sin livs- och arbetslivserfarenhet, flera uppskattar den arbetslivserfarenhet de har utanför kyrkan. På frågan om hur kyrkorådet är med och påverkar är svaren olika, däremot anser alla att arbetsledningen är viktig.

Uppfattningarna om vad som är styrdokument är olika, det kan vara allt från budget och arbetsbeskrivning till församlingsinstruktion. Dock säger de som varit involverade i att skriva församlingsinstruktionen att det är arbetet med den som är viktigt, de andra tycker att den behöver revideras. För två av intervjupersonerna är vigningslöftena viktiga, två har plockat ur delar ur vigningslöftena som de ser som viktiga och två ställer sig tveksamma till innebörden. Övriga faktorer som påverkat intervjupersonerna är tvånget att ha en tjänst för att få bli vigd, att ha en nästan obefintlig plats i gudstjänsten, att ha bytt tjänst från innerstad till förort, en rädsla för diakoners kompetens, och problem i att arbeta i en idébaserad organisation. Den eller de faktorer som fått spela störst roll i intervjupersonernas arbete är högst varierande.

Anna säger att hon har världens roligaste jobb och Emil säger att det är det bästa som hänt honom. Birgitta upplever inte att man har respekt för henne som diakon i arbetslaget, men att vissa invandrargrupper har positiva förväntningar på henne. Cicki upplever respekt i arbetslaget medan Frida upplever att man har respekt för henne som människa. David tycker det beror på vem man möter, i jobbet mot samhället har han mött en avvaktande attityd.

7. SAMMANFATTANDE DISKUSSION

I detta kapitel sammanfattar jag uppsatsens teman och svarar på frågeställningarna.

7.1 Diakoni som funktion och arbete

I det historiska perspektivet är diakonen i NT och en lång tid framåt direkt underställd biskopen, men med tiden blev diakonatet ett förstadium till prästämbetet och fick en liturgisk funktion. Diakonissorna hade speciella uppgifter i själavården och assisterade även vid dop av kvinnor. Rudbeckius var biskop i Västerås mellan åren 1619-1646 och han återinförde ett diakonat som inte var ett obligatoriskt genomgångsled till prästämbetet. Under hans period vigdes knappt hälften av prästkandidaterna till diakoner. Dessa diakoner benämndes också halvpräster. Så småningom försvann diakonatet helt. Vid 1800-talets mitt återuppstod diakonatet. Diakonissorna rekryterades ur samhällets lägre samhällsklasser då man ansåg det lämpligt att ha arbetat som piga och tyngdpunkten i utbildningen låg i personlig fostran. Viktiga begrepp var ödmjukhet, tjänareinne, lydnad och gudstro. 1898 bildades det Svenska Diakonsällskapet i Gävle för manliga diakoner och målet var fattigvård, lasarettet och församlingsarbete. Vid denna tid framhöll man från högkyrkligt håll att diakonatet var ett församlingsämbete, baserat på det allmänna prästadömet, för att praktiskt gestalta kyrkans kärleksverksamhet. De lågkyrkliga kretsarna menade att diakonatet var att betrakta om en lekmannatjänst medan man i den nyevangeliska väckelsen var ivrig att betona lekmännens roll och funktion i församlingen. Sedan 1849 har diakonianstalterna i Sverige arbetat i sjukvård och olika sociala projekt, som fattigvård, skolor för fattiga och sjuka barn. 1866 anställdes den första församlingsdiakonissan i Adolf Fredriks församling, med uppgift att göra hembesök hos de fattiga och sjuka i församlingen. Diakonissors viktigaste uppgift var inledningsvis att ta hand om nödlidande och sjuka. Därför blev sjukvården och sjukvårdsutbildningen en av diakonins huvuduppgifter. De manliga diakonerna arbetade sedan tillkomsten 1898 med församlingsvård och mot samhällets fattigvård. Därför började sociallinjer inrättas på 1940-talet, därtill kom utbildning för barn- och ungdomsvård.

Efter år 2000 vigs alla diakoner till församlingstjänst. Den som är diakon är det också när han eller hon inte utövar sitt ämbete och den som är vigd är det hela livet. Förutom de karitativa funktionerna har diakonatet liturgiska, pedagogiska och administrativa funktioner. Dock är diakoners aktiva deltagande i församlingarnas gudstjänstfirande genomgående lågt. Det finns också ett arbetsfält för diakoner på olika institutioner inom Svenska Kyrkan. Ca 25 % av de vigda diakonerna i yrkesverksam ålder har en annan arbetsgivare än Svenska kyrkan.

Flertalet inom denna grupp har aldrig tänkt sig framtida församlingstjänst utan har sett diakonutbildningen och vinningen till diakon som ett kunskapsstillskott och en legitimering för olika typer av ”samhällstjänst”.

”Diakoni är att utföra socialt arbete inom kyrkan, undervisa och medverka i gudstjänsten på olika sätt”, säger Ståhl och Blennberger, medan den individuella diakonin innebär att varje människa skall vara redo att bistå sin nästa då hennes hjälpinsatser är nödvändiga. Som diakon är man personligen kallad att tjäna i en diakonal insats och för denna tjänst blir man också utbildad och vigd. Diakonater är en del av kyrkans identitet och uppdrag, kyrkligt socialt arbete, socialt och politiskt ansvarstagande och ett kyrkligt arbete för hela människan.

I början på 1980-talet försökte Torsten Levenstam sammanfatta de sociala insatser diakonin utför ”idag”. Där tar han upp det pågående arbetet bland missbrukare, arbetslösa, institutionsvård, barn och ungdom och utsatta invandrare. Han understryker det kurativa och karitativa perspektivet och menar att man bland såväl allmänhet som inom kyrkan ser det sociala, diakonala arbetet som något positivt, inte bara som gott utan en ”nödvändighet”. Engels studie visar att församlingarnas grundläggande uppdrag framför är allt att skapa möten, och det diakonala arbetet kännetecknas av insatser som skapar förutsättningar för att möten ska komma till stånd. Den primära uppgiften för vigda diakoner framstår främst som fördjupning och förlängning av dessa diakonala uppgifter, som egentligen omfattar alla medarbetare. Den målgrupp som står i fokus för diakonernas engagemang idag är i hög utsträckning det ökande antalet kvinnor som söker sig till diakonimottagningarna för ekonomiskt bistånd och samtal, dels på de grupper och föreläsningar som har kvinnor som målgrupp. Bäckströms undersökning visade att besökstjänsten är den dominerande arbetsuppgiften, därefter kommer själavårdsamtal, uppsökande verksamhet, gudstjänstarbete och andakt. Äldreverksamheten, öppet hus med musik och andra begivenheter, besökstjänst, resor och utflykter svarar också för en stor del av verksamheten. Diakonen förväntas både arbeta självständigt och finnas involverad i olika verksamheter och i olika åldrar.

7.2 Diakoners yrkesidentitet

Från 1850-talet och långt in på 1900-talet levde diakonissorna ogifta i egendomslöshet under moderhustets ledning. Kvardröjande idéer om diakonissans tjänstvillighet och ödmjukhet i dagsläget byts mot en växande medvetenhet om tillhörigheten till kyrkans ämbete. Bäckström menar att i diakonernas fall är avsaknaden av en egen professionell identitet ett problem, så även om frågan om diakonaterets legitimitet i Svenska kyrkan är löst,

återstår en rad problem som har med diakonernas identitet att göra. Den forskning och utbildning som successivt har utvecklats i relation till professionen fungerar starkt identitetsgivande. Bäckströms undersökning har tydligt visat att specialiseringen i fackutbildningen inte gett diakonerna olika yrkesprofiler eller identiteter, utan det är församlingsarbetets krav, liksom egna religiösa och sociala överväganden som bidrar till profilen. Vigningen, som utgör kyrkans legitimeringsakt måste knytas till en utbildning som bygger på forskning inom det kunskapsområde som professionen förväntas bygga på. Teglunds undersökning visar att det finns en grupp socionomer och sjuksköterskor som upplever att vigningen till diakon fungerar legitimeringsstärkande även i den sekulära tjänsten. Dessa personer anser inte att vigningen till diakon skall ses som en avskiljningsakt för livslång tjänst i kyrkan, utan som en bekräftelse på kallelsen till livslång social tjänst i människans eller samhällets tjänst där den religiösa dimensionen uppfattas som en tillgång. I stort sett alla svarspersoner i Teglunds enkätundersökning skriver något om kyrkans identitet när det gäller samverkan. Nästan uteslutande handlar det om oro för, eller irritation över, att kyrkan inte vaktar mer om sin särart. Det som kan ha hindrat diakonerna att utveckla en egen spiritualitet är diakoners och diakonissors förhållande till prästerna. Det har påpekats att diakonerna inte har något exklusivt uppdrag i kyrkan och i modern tid har diakonerna ställts mot prästerna och anklagats för att genom den liturgiska funktionen velat bli halvpräster.

De intervjuade diakonerna hade något olika syn på vad som formade och påverkade deras yrkesidentiteter. Cicki, Anna, Frida och Birgitta pekar på utbildningens betydelse. Cicki, Anna och Frida har sociala utbildningar och anser att det är en bra fackutbildning för en diakon. Cicki tycker att utbildningsgrunden ska vara samma för diakonerna, men att tjänsterna kan ha olika inriktning. Hon tror att vi när luddighetsbegreppet och fortsätter vara otydliga eftersom det inte går att säga vad en diakon har i sin grundutbildning. Anna säger: ”Jag är diakon med hjärtat men socionom med huvudet” och Frida upplever att hennes identitet är som socionom för det är någon som gått samma utbildning som hon själv och diakoner kan vara ”vad som helst”. Hon känner större samhörighet med präster för de har en lika lång utbildning som hon har, men bland diakoner finns många som inte har någon utbildning och inte har utsatts för samma krav som hon. ”Det är konstigt om vi skulle ha någon sorts gemenskap”, säger Frida. Birgitta, som har en pedagogisk utbildning, tycker att hon har haft stor nytta av diakonutbildningen när det gäller yrkesidentiteten och att få se diakonens roll och funktion i ett vidare sammanhang. Efter diakonutbildningen har hon utbildat sig terapeutiskt och anser sig ha haft stor nytta av det. Birgitta orienterar sig bort från pedagogen och mot terapeuten i sitt jobb, medan Frida gör tvärtom.

På frågan om vigningslöftenas påverkan svarar de också olika. För Anna och Birgitta är vigningslöftena viktiga, medan Cicki och Emil har tagit till sig vissa delar ur vigningslöftena som speciella för dem. David funderar över om vigningslöftena är till hjälp eller om de mest skapar frustration. För Davids personliga del så har vigningen inte haft en stor betydelse, men i vissa lägen har det varit något han kunnat luta mig mot. Frida tycker inte att hon har någon relation till vigningslöftena då hon alltid upplevt dem som medberoendeframkallande.

7.3 Diakonrollen

Den svenska befolkningen värderar Svenska kyrkans diakonala funktion högt, detta finns belagt i flera studier. Svenska kyrkan uppfattas allt mer som en del av det civila samhällets organisationssfär och den diakonala verksamheten synliggör denna roll. Utifrån samhället uppfattas ofta diakonerna som ledare för församlingens frivilliga arbete, medan kyrkans egna medarbetare generellt beskriver diakonernas roll som osynlig, även om medarbetarna också uttrycker sympati för diakonerna och deras arbetssituation som ofta beskrivs som ensam och tung, ofta med ett stort ansvar för udda besökare. Diakonerna uppfattas som en yrkeskategori som sällan får bekräftelse för det arbete de utför och att de finns vid sidan av församlingens övriga verksamhet (Engels studie). Anledningen till att diakonerna i "samhällstjänst" valt att jobba utanför kyrkan har ofta varit att de vill arbeta inom sin fackutbildning, men en lika stark faktor har varit att de ville vara kyrkans förlängda arm in i samhället. Andra visioner handlar om kyrkans identitet, uttryck, förhållningssätt och uppgift i samverkan och att tydliggöra sig som en Kyrka ute i samhället (Teglunds studie).

David menar att den traditionella diakonrollen är i förändring, schablonbilden av den "gamla" diakonissan är inte speciellt användbar idag och på individplanet så är det ett sökande efter att hitta sin egen roll eftersom det är så litet givet: "Diakonin är så diffus på ett sätt men kan samtidigt innehålla så mycket på många olika områden." David jämför med prästerna som har arbetsuppgifter som är mer givna och då blir det en väldig skillnad när man ska hitta sin yrkesroll. Anna berättar vidare att det var upp till henne att skapa en egen roll, även om diakonin fanns som företeelse när hon kom till församlingen.

Cicki tycker att yrkesrollen är tydlig, men man måste veta vad församlingen vill ha och vad behoven är. Cicki tycker att vi för vår egen skull måste sluta prata om diakonin som otydlig för: "Man kan ju inte gå omkring och inte säga att man inte vet, för det vet vi ju förmodligen." Emil tycker att diakonrollen både finns och formas i arbetet, en samverkan. Diakonrollen finns eftersom det finns ett yrke som heter diakon, men vi har varit dåliga på att

tala om vad vi gör. Birgitta menar att diakonrollen formas i arbetet men att många andra faktorer också spelar in. Plattformen har hon i sig själv, men omgivningen spelar en stor roll för hur hon uppfattar sig själv. Birgitta berättar att en del diakoner tar kallet personligt och inte skiljer på privatliv och yrkesliv medan andra ser det rent yrkesmässigt: de är diakon i tjänst och att det är en strikt yrkesroll att gå ut och in i. Birgitta menar att också samhället påverkar hur man ser sig själv som diakon beroende på om man känner sig ifrågasatt eller bekräftad. ”Diakoni är ju ett väldigt spektrum av de olika insatser och inriktningar man kan ha, utifrån att det är ett socialt arbete i Svenska Kyrkan”, säger Birgitta.

På frågan om de kände sig respekterade som människa och diakon hade de intervjuade diakonerna olika erfarenheter. Birgitta upplever inte att hon och de andra diakonerna får respekt för sitt arbete i arbetslaget, utan att diakonin inkluderas i det allmänna diakonats, att det är något som alla gör men att diakonerna får betalt för det. Cicki däremot får respekt i arbetslaget och även från andra samhällsaktörer. Frida upplever att man har respekt för henne som människa, men har svårare att svara på om man har respekt för henne som diakon. Privat möter David människor som tycker att han jobbar med meningsfulla saker, medan han professionellt har mött en mer avvaktande attityd. Anna tycker att hon har världens roligaste jobb och Emil säger att jobba som diakon är det bästa som hänt honom.

7.4 Arbetsuppgifter

Arbetsuppgifterna har en koppling till vilket geografiskt område församlingen ligger i, och det finns både likheter och olikheter i de intervjuade diakonernas arbeten i deras väldigt olika församlingar. Anna, Birgitta och David arbetar mest med samtalet och har konfidenter i alla åldrar, Anna och Birgitta träffar mest kvinnor och Birgitta har också olika grupper. Emil har en mer varierad arbetssituation som riktar sig mer mot vuxna och framförallt äldre. Cicki jobbar med samtal och daglediga i samverkan med socialtjänsten i en diakonicenter-baserad verksamhet, medan Frida har varierande arbetsuppgifter. Frida känner att kyrkans funktion där hon jobbar nu mest är av social natur. Hon undviker det enskilda samtalet som form, då hon anser det vara smygterapeutande, och den utbildningen har hon inte. Hon är nyanställd och hennes tjänst är arbetsledande som koordinator.

Intervjupersonernas svar bekräftar det tidigare studier visat på, nämligen att mottagningarna besöks av främst kvinnor som vill ha samtal eller ekonomiskt bistånd, men även gruppverksamhet, samverkan med samhället och verksamheter för äldre står högt på listan av arbetsuppgifter.

7.5 Utbildningens betydelse

Bäckströms analys visar att fackutbildningen behövs, med att den inte nödvändigtvis måste komma genom en yrkesutbildning. Han menar att frågan är om inte diakoniutbildningen skulle vinna på att göras om till en fackutbildning som förbereder inför det egna specifika arbetsområdet inom församlingsvården. För att markera diakonatets karitativa och vårdande inriktning, liksom dess kyrkliga förankring i församlingen, begränsas numera fackutbildningen till den socialt eller medicinskt vårdande samhällssektorn. I Teglunds undersökning (1994) anser diakoner i samhällstjänst att diakonutbildningen är för kort, dels är den för inriktad på kyrkans inre liv och på diakontjänst i församling, diakoni i ett samhällsperspektiv saknas.

Intervjupersonerna är samstämmiga i att social utbildning är en tillgång i det diakonala arbetet. Anna, Cicki och Frida säger att de haft stor nytta av sina sociala utbildningar. Emil, som haft viss social utbildning anser att det är kombinationen mellan fack- och diakonutbildningen som gett honom mest. Emil tycker att det är viktigt att man har erfarenhet av socialt arbete och att en diakon bör ha den kompetensen. David och Birgitta, som är teolog respektive pedagog, upplever att de haft viss nytta av sina fackutbildningar, men att de saknar en social utbildningsgrund att stå på. Cicki anser att diakoner ska vara socionomer i botten eller ha någon annan social utbildning. Bäckströms studie från 1994 visar att diakonerna anser att fackutbildningen i hög grad kommer församlingsarbetet tillgodo. Studien visar också att diakoner i församlingar med ”storstadsproblem” upplever att de har större nytta av sin fackutbildning medan diakoner verksamma på landsbygden anser sig ha något mindre nytta av den.

Vad gäller den diakonala utbildningen går åsikterna lite mer isär. Cicki tyckte inte att diakonutbildningen var någon yrkesutbildning och hon tror inte heller att det berikar diakonkåren att ha så många olika utbildningsbakgrunder. Att ha utbildning utöver en social utbildning är ett bra komplement, men en social bas måste ju finnas för att bli trovärdig, menar hon. För Birgitta var diakonutbildningen viktig för hennes yrkesidentitet, men hon tyckte att det fanns saker hon skulle ha behövt mer av, men menar också att det handlar om vidareutbildning. Birgitta har efter diakonutbildningen gått Steg 1 och en familjeterapiutbildning samt läst teologi. David är nöjd med sin diakonutbildning, även om han saknade mycket i den. Han hade redan läst teologin och det var inte så mycket om socialt arbete, men tyckte ändå att det var intressant. David tyckte att utbildningen påverkade honom mer på ett personligt plan, men anser att brister i utbildningen är att man inte fokuserar på diakonyrket som ett yrke som ska utföras på en arbetsplats. ”Tron är grunden men å andra

sidan är det arbetsmiljö, arbetslagar, avtal, löneförhandlingar och det där är inte helt enkelt att få ihop”. Efter diakonutbildningen har även David gått en Steg 1-utbildning. Anna och Frida är kritiska till sina diakonutbildningar och tyckte inte att den gav dem vad de behövde för sin tjänst. Frida har läst teologi och fördjupning i kyrkan i efterhand.

David skulle vilja konstruera en sammanhållen utbildning för diakoner och tror att det skulle underlätta för församlingarna att diakonerna har en tydlig profil, att man vet vad en diakonutbildning innehåller. David skulle önska att man började bygga en diakonal identitet från grunden och sen kunna ha utrymme i utbildningen för att kunna profilera sig. Som exempel skulle man kunna ha ett första år med sammanhållen utbildning där man får smaka på de olika områdena och sedan fördjupa sig i vissa, till exempel socialt arbete, det enskilda samtalet, teologi arbete med grupper. Emil är tveksam till en akademisk examen för diakoner.

7.6 Andra viktiga faktorer

De intervjuade diakonerna anser att livserfarenheten är viktig i arbetet, att ha en egen familj, och/eller att ha gjort någonting annat innan man började arbeta i kyrkan. I livserfarenheten finns personlig mognad och erfarenhet, människosyn och trostolkning. Även arbetslivserfarenhet och utbildningar utöver diakoniutbildningen ses som viktiga, i synnerhet de sociala utbildningarna, vidareutbildningar är en bonus. Intressen och behov får styra arbetet i olika mån hos intervjupersonerna, men inte överta det. Att ha ett intresse för sina arbetsuppgifter är viktigt för intervjupersonerna, men har styrt dem i deras arbete lite olika.

Samtliga intervjupersoner kom till en tjänst med etablerade arbetsuppgifter i varierande omfattning när de började arbeta i sin respektive församling, men arbetet har utvecklats och förändrats över tid. Omvärlden är styrande i hur arbetet förändras, ”Det är ju omgivningen som kommer”, sa Birgitta, och Cickis nya tjänst är inrättad efter de behov som församlingen sett i området.

Det geografiska läget är en viktig påverkansfaktor. Cicki har jobbat i innerstaden och nu i förorten säger att: ”i innerstaden fanns all problematik som finns i förorten”, och så är det naturligtvis. Men summan av intervjupersonernas svar är att man tydligt kan se hur det geografiska läget påverkar såtillvida att vissa arbetsuppgifter blir dominerande i församlingarna. I inpendlingskommunen är äldrearbetet viktigt då det är dessa som finns kvar på dagarna, församlingen driver även en förskola. I den nya, men välbeställda förorten är samtalet dominerande medan i de mer ”utsatta” förorterna handlar diakoniarbetet mycket om samarbete med samhällets instanser om missbruksvård, fondhantering, daglediga kvinnor och invandrare, medan i innerstaden rör sig folk ur alla kategorier så där är det betydligt mer

varierande.

Arbetsledning och kyrkoråd har påverkat intervjupersonernas arbete i mycket varierande grad, från att upplevas som obefintlig till viktiga för styrningen av arbetet. Kyrkoråden har den ekonomiska makten, men de är olika mycket intresserade av att ha en dialog och kommunikation med diakonerna, vilket förstås påverkar. Även kontakten med arbetsledningen fungerar lite olika, från att vara direkt inblandade i det diakonala arbetet till att ge råd och stöd.

En viktig påverkansfaktor när det gäller nya diakoner är att man måste ha en tjänst för att bli vigd. Detta gör ofta att de diakonistuderande söker alla utlysta diakontjänster inom (och vissa även utom) deras stift som finns på arbetsmarknaden.

7.7 Sammanfattning

Diakonens väg genom historien har varit krokig. Från att i urkyrkan ha varit direkt underställd biskopen, till att ämbetet har omvandlats till ett förstadium till prästämbetet, för att sedan försvinna under flera hundra år, till återuppståndelsen i 1800-talet och dess kvinnosyn, fram till idag där diakonen har återtagit sin plats som direkt underställd biskopen.

Diakonaten är en del av kyrkans identitet och uppdrag, kyrkligt socialt arbete, socialt och politiskt ansvarstagande och ett kyrkligt arbete för hela människan. Arbetsuppgifterna har varierat, och varierar, efter det omgivande samhällets behov. Diakoners syn på vad som formar deras individuella yrkesidentiteter varierar något, men olika utbildningar nämns, liksom vigningslöftena.

Diakonens roll beskrivs ofta som osynlig och ensam, men värderas ändå högt av den svenska befolkningen. Den traditionella diakonrollen är i förändring och formas idag mer i samverkan med det omgivande samhället och med andra samhällsaktörer.

LITTERATURFÖRTECKNING

Åsa Andersson. (1997). *Livsideal och yrkesetik: om kalltankens betydelse i det kvinnliga vårdarbetets historia*. Svensk Medicinhistorisk tidskrift 1997, volym 1. s 53-71

Blennberger, E, Hansson M. J, Stål, R. (1999). *Diakoni – teologi, ideologi, praxis*. Uppsala: Svenska kyrkans forskningsråd.

Brodd, S-E. (2005). *Diakonen i mässan*. Stockholm: Verbum.

Bäckström, A. (1994). *För att tjäna*. Uppsala: Diakonistiftelsen Samariterhemmet.

Ekstrand, T (red). (2001). *Diakoni och samhälle*. Uppsala: Diakonistiftelsen Samariterhemmet och Diakonivetenskapliga institutet.

Engel, C. (2002). *För en ny tid? Förskjutning eller förnyelse – en inventering av diakonins dilemma*. Stockholm: Sköndalsinstitutets forskningsavdelning.

Internet: <http://www.svenskakyrkan.se/samariterhemmet/aktforsk.html>

Johnsson, L. och Lindgren, H. (1999). "Yrkesroll och professionalitet" s. 15-28 i *Psykosocialt arbete: idéer och metoder*. Bernler, G. (red); Cajvert, L. Stockholm: Natur och Kultur.

Kilström, B. I. (1987). *Kyrka och diakoni del I och II*. Åbo: Institutionen för praktisk teologi vid Åbo Akademi.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund. Studentlitteratur.

Lindström, S. (2003). Artikel: *Att söka och värdera kunskap*. s. 455-457. Svensk kyrkotidning 38-39/2003.

Morén, Stefan. (2001). *Förändringens gestalt*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Nordstokke, K (1998) *Diakonens hverdag*. Oslo.

Olofsgård, K. (2003). *Professionell eller perspektivbärare? Om diakoners yrkesidentitet*. Stockholm: Ersta Sköndal Högskola, magisteruppsats.

Olofsgård, K (2005). Föreläsning på Ersta diakoniutbildning 2005-01-27.

Svenska kyrkans karitativa profilutbildning. Broschyr från Stockholms stift.

Patel, R och Davidsson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder – att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

REFERENSLITTERATUR

Alwall, Jonas (2002): ""Diakoni som religionssociologiskt kunskapsområde". S. 57-77 i *Religion och sociologi: ett fruktbart möte*. Festskrift till Göran Gustafsson. Curt Dahlgren, Eva M. Hamberg & Thorleif Pettersson (red.). Religio 55. Lund: Teologiska institutionen.

Kåhl, I (1995). *Socialarbetarkåren – den lindansande professionen*. Lund: Bokbox förlag.

Intervjuguide Ecce Homo Diakonia

Intervjupersonerna kommer inte att namnges i uppsatsen. Dock kommer ålder, fackutbildning, år som diakon, kön samt typ och storlek av församling att anges då detta kan ha relevans för resultat i uppsatsen.

- 1 Hur kan man konstruera sin yrkesroll? Hur formar diakonen sitt yrke, vilka nycklar/verktyg finns?
- 2 Finns diakonrollen eller formas den i arbetet?
- 3 Vilka faktorer har styrt dig i uppbyggnaden av ditt arbete?
 1. Fanns det etablerade arbetsuppgifter när du kom?
 2. Församlingens förväntningar
 3. Dina förväntningar
 4. Geografiskt läge
 5. Fackutbildning/Diakonutbildning
 6. Egna intressen
 7. Omvärldsanalys/omvärldsfaktorer
 8. Diffusa/dolda/uppfattade förväntningar
 9. Livserfarenhet
 10. Arbetslivserfarenhet
 11. Kyrkoråd
 12. Arbetsledning
 13. Styrdokument
 14. Vigningslöften
 15. Församlingsinstruktionen
 16. Övriga faktorerVilken/vilka faktorer har spelat/fått spela störst roll?
- 4 Hur känns det att vara diakon? Upplever du att man har respekt för dig som diakon och som människa.