

ERSTA SKÖNDAL HÖGSKOLA  
Institutionen för socialt arbete

# **PROFESSIONELL ELLER PERSPEKTIVBÄRARE?**

## **Om diakoners yrkesidentitet**

Magisterprogrammet  
Uppsats 20 poäng  
Vårterminen 2003  
Författare: Katarina Olofsgård  
Handledare: Jonas Alwall

## **ABSTRAKT**

Diakoners yrkesidentitet och funktion har varit föremål för inomkyrkliga diskussioner, utredningar och forskning. Från olika håll har det kommit synpunkter om att diakonen har en otydlig och oklar yrkesidentitet och plats i den kyrkliga organisationen. Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka faktorer som har påverkat diakoners yrkesidentitet och vari det problematiska ligger när det gäller diakoners yrkesidentitet. Frågeställningarna i arbetet är vilka betingelser som är viktiga för utvecklandet av en profession och en yrkesidentitet, vilken betydelse språket har för formandet av en yrkesidentitet och vilka problem som finns för utvecklandet av en yrkesidentitet för diakoner. I uppsatsen görs en jämförelse med en närliggande profession, socionomens, för att på så sätt belysa viktiga faktorer för framväxandet av en profession. Det empiriska materialet i uppsatsen består dels av en förstudie då två fokusgruppsintervjuer har genomförts och dels av litteraturstudier. I arbetet är teorier kring professionsutveckling, professionalitet, yrkesidentitet, social konstruktivism och diskurs centrala vid analysen av det empiriska materialet. Utifrån det insamlade materialet framkommer att några faktorer har haft en särskild betydelse för diakoners yrkesidentitet, diskurser kring genus, klass och makt i den kyrkliga organisationen. Synen på professionalitet inom organisationen och samhällets behov och efterfrågan har också haft en särskild betydelse i formandet av diakoners yrkesidentitet. Ur ett diskursanalytiskt perspektiv är frågan om vem som tjänar på att den diakonala diskursen är otydlig central.

Sökord: Diakoner, yrkesidentitet, professionalitet, professionsutveckling

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>DEL I</b> .....	1
<b><u>INLEDNING</u></b> .....	1
<b>1. BAKGRUND</b> .....	1
<b>2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR</b> .....	4
<b>DEL II</b> .....	5
<b><u>TIDIGARE FORSKNING, METOD OCH TEORI</u></b> .....	5
<b>3. TIDIGARE FORSKNING, METOD, AVGRÄNSNINGAR OCH CENTRALA BEGREPP</b> .....	5
3.1. Tidigare forskning.....	5
3.2. Metod.....	6
3.3. Avgränsningar och metodproblem.....	7
3.4. Centrala begrepp.....	8
<b>4. TEORETISKA PERSPEKTIV</b> .....	9
4.1. Social konstruktivism.....	9
4.1.1. Ett kunskapssociologiskt perspektiv.....	10
4.1.2. Språket skapar vår verklighet.....	12
4.1.3. Diskurs.....	12
4.2. Professionalitet.....	13
<b>DEL III</b> .....	16
<b><u>YRKESROLL OCH PROFESSIONALISERING</u></b> .....	16
<b>5. DIAKONALT ARBETE</b> .....	16
5.1. Historik.....	16
5.1.1 1900-talets början.....	17
5.1.2. 1950-talets samhällsförändringar och synen på kyrkans roll.....	18
5.1.3. Den diakonala särarten.....	19
5.2. De inomkyrkliga förutsättningarna för diakonatet.....	19
5.2.1. Utvecklingen mot församlingsdiakoni.....	19
5.2.2 Församlingsassistenter och församlingssekreterare.....	20
5.2.3. Svenska kyrkan och dess utbildningsfrågor.....	21
5.2.4. Tjänster och utbildning för församlingsarbetare.....	22
5.2.5. Utbildningsreformen 1990.....	23
5.2.6. Rätt kurs?.....	23
5.2.7. Professionalitet och kompetens i kyrkligt arbete.....	24
5.2.8. ÖSUT:s definitioner av kompetensbegreppen.....	25
5.2.9. Kyrkoordningen och församlingens uppgift.....	26
5.2.10. Vigningstjänsterna.....	26
<b>6. SOCIALT ARBETE</b> .....	27
6.1. Historik.....	27
6.1.1. Socialt arbete under efterkrigstiden.....	29

<b>7. DIAKONERS OCH SOCIONOMERS UTBILDNINGSVÄGAR.....</b>	<b>30</b>
7.1. Diakonutbildningen-tillbakablick.....	30
7.2. Den formella utbildningsvägen.....	31
7.3. Utbildningsmålen.....	32
7.4. Socionomutbildningen-tillbakablick.....	33
7.5. Socionomutbildningen.....	34
<b>8. YRKESROLL.....</b>	<b>35</b>
8.1. Diakonens sociala bakgrund.....	35
8.2. Diakonens uppdrag.....	35
8.3. Diakonens arbetsuppgifter.....	36
8.4. "Diakon sökes".....	37
8.5. Vigning och legitimitet.....	38
8.6. Socionomernas arbetsuppgifter.....	39
8.7. Socionomens yrkesroll.....	40
8.8. Det sociala arbetets identitetsproblem.....	40
8.9. Professionaliseringsprocessen för socionomer.....	41
8.10. Utvecklingen av socialt arbete.....	42
8.11. Fortsatta professionaliseringssträvanden.....	42
8.12. Socionomerna och diakonyrket.....	43
<b>9. YRKESROLL OCH DISKURS.....</b>	<b>43</b>
9.1. Det sociala arbetets diskurs.....	43
9.2. Det diakonala arbetets diskurs.....	45
<b>DEL IV.....</b>	<b>47</b>
<b><u>INTERVJUER</u>.....</b>	<b>47</b>
<b>10. SOCIONOM OCH DIAKON: FYRA RÖSTER OM YRKES-IDENTITET.....</b>	<b>47</b>
10.1. Bakgrundsfakta.....	47
10.2. Intervju nummer 1.....	48
10.2.1. Uppdrag.....	48
10.2.2. Professionalitet.....	49
10.2.3. Identitet.....	51
10.3. Intervju nummer 2.....	52
10.3.1. Uppdrag och kallelse.....	52
10.3.2. Professionalitet.....	52
10.3.3. Vad påverkar yrkesidentiteten?.....	53
<b>DEL V.....</b>	<b>57</b>
<b>11. RESULTAT OCH ANALYS.....</b>	<b>57</b>
<b>EPILOG.....</b>	<b>64</b>
<b>LITTERATURFÖRTECKNING</b>	

# DEL I

## INLEDNING

### 1. BAKGRUND

Det talas i olika sammanhang om yrkesidentitet och professionalitet och om vikten av att stärka dessa för olika yrkesgrupper. För vissa yrken är frågor kring yrkesidentitet relativt oproblematiska. Det finns arbetsuppgifter som kräver en specifik yrkesteknisk kunskap, som omgivningen förväntar sig att kåren är bärare av. Yrkeskårens bild av sig själv stämmer med efterfrågan på dess kunskap och kompetens. Det finns också yrken som är omgärdade av förutsättningar som gör det svårare att avgränsa vilken kompetensområde yrkeskåren besitter och vad som kan förväntas av den. I exempelvis människovårdande arbeten, där kunskaper från olika vetenskapliga fält möts, är detta kännbart. Ett sådant yrke är diakonens.

Frågorna kring diakonens yrkesidentitet och funktion har sedan länge varit föremål för inomkyrkliga diskussioner, utredningar, undersökningar och forskning. Diakonerna själva väcker också frågan om vilket deras arbetsområde är och vilken specifik roll de har i relation till de övriga i arbetslaget i församlingen och till de förväntningar som exempelvis kyrkoråden har. På diakonutbildningen där jag arbetar kommer ofta tankar upp om diakonernas funktion och frågor kring yrkesidentitet. Vilken är diakonens särart och specifika kompetens?

Jag har stannat vid frågan kring diakonens yrkesidentitet av flera olika anledningar. En av dem är en personlig frågeställning utifrån att själv ha "bytt identitet" från socionom till diakon. Nog anade jag utifrån min kyrkliga bakgrund att det fanns svårigheter med frågan kring diakonens yrkesidentitet. Min bild och farhåga var att kyrkan är en arbetsgivare som inte tillvaratar de anställdas kompetens och som inte är öppen att ta in nya kunskapsområden, detta trots att budskapet i mycket handlar om människors möjlighet att få bli tagna i bruk, bemyndigade och upprättade med de gåvor de har. Det jag inte förstod förrän jag efter diakonvigningen kom in i den kyrkliga organisationen som anställd, var att så många diakoner upplevde det jag själv hade befarat. Alla samtal med diakonkollegor, med bl.a. min yrkesbakgrund, som uttryckte frustration över sin arbetssituation och som var beredda att sluta arbeta inom kyrkan och återgå till sina tjänster i kommun och landsting, gjorde mig bekymrad. Jag fick helt enkelt inte ihop det eftersom jag samtidigt hörde att socionom utgjorde en av de lämpligaste utbildningsbakgrunderna för att arbeta som diakon.

Jag kommer heller inte ifrån frågan kring diakoners yrkesidentitet eftersom mitt arbete med diakonstudenter ständigt ställer mig inför den. Jag utmanas av den och vill genom denna uppsats göra ett försök att fördjupa mig i frågeställningen kring diakonens otydliga yrkesidentitet.

Som ett verktyg för att ringa in mina frågeställningar valde jag att genomföra en förstudie med en kvalitativ forskningsmetod som kallas fokuserade gruppintervjuer, fokusgrupper. Det är en metod som används för att studera människors föreställningar, kunskaper, attityder och värderingar.

Fokusgruppsmetoden innebär att en grupp under en moderators ledning diskuterar ett givet ämne under en begränsad tid. Moderatoren sätter igång diskussionen och leder den vidare i den mån det behövs (Morgan 1988). Målet är att få till stånd en fri diskussion som rör ämnet. Det intressanta är gruppens samlade värderingar och uttalanden, inte vad en enskild deltagare säger. En definition av fokusgrupp som metod lyder: "Fokusgrupper är en forskningsteknik där data samlas in genom gruppinteraktion runt ett ämne som bestäms av forskaren" (Wibeck 2000 s.23)

Ordet fokus indikerar att det ämne som skall diskuteras är givet på förhand.

Att arbeta med fokusgruppsmetoden innebär i korthet att man rekryterar lämpliga grupper, man utarbetar ett stimulusmaterial och gör en frågeguide som tar upp de ämnen som man vill undersöka. Sedan genomförs intervjun, moderatoren leder diskussionen, dokumenterar den exempelvis genom bandinspelning och tolkar och analyserar intervjun.

Metoden tilltalade mig därför att man i en gruppintervju kan få fram flera dimensioner, deltagarna stimulerar varandra till reflexion där samtalet genereras av gruppen. Moderatorns roll är att finnas ganska passiv i bakgrunden och bara gå in när fokus kring frågeställningen håller på att förloras. Jag ville använda en intervjumetod där min egen roll var nedtonad och där samtalet inte styrdes alltför mycket av mig som moderator.

Cirka två veckor före första intervjutillfället skickade jag ut en artikel ur *Svensk kyrkotidning* (nr 50/51) skriven av Jonas Alwall, *Skarven mellan diskurs och verklighet*, till intervjudeltagarna. Artikeln handlade om den diakonala diskursen och fungerade som ett stimulusmaterial. Syftet var att deltagarna skulle få inspiration vid genomläsningen och reflektioner och tankar väckas inför intervjun. Jag utarbetade sedan en frågeguide med några nyckelord och olika områden som jag ville ha svar på. Frågeguiden använde jag sedan vid intervjun. Medan de olika frågeområdena diskuterades av gruppen försökte jag att förhålla mig lyssnande utan att gå in med

tillrättaläggande frågor. Vid genomlysningen av första intervjutillfället hörde jag dock mig själv upprepa frågor för att klargöra vad jag menade. Effekten blev den motsatta då samma fråga vid andra versionen delvis fick ett annat innehåll. Detta lärde mig att försöka stå fast vid ursprungsfrågan utan att förklara eller lägga till.

Jag genomförde två fokusintervjuer med samma grupp. Gruppen bestod av fyra diakoner. De hade alla tjänster i församling men med olika inriktningar på tjänsterna. Jag rekryterade deltagarna utifrån en kännedom om dem, dels personlig och dels genom rekommendation från andra. Min tanke från början var att till den andra intervjun rekrytera nya deltagare. Efter min bearbetning av den första intervjun kom jag dock fram till att det vore lämpligare att fördjupa frågeställningarna i det material som jag fått vid det första intervjutillfället och därför gå tillbaka till samma personer än att ha fler intervjupersoner i förstudien. De intervjuade fick under mellanperioden den första intervjun i utskrift som förberedelse inför kommande intervjutillfälle.

Den första intervjun är videoinspelad och samtidigt har inspelning skett via bandspelare. Den andra intervjun var planerad att både videofilmas och bandas men är endast inspelad på band eftersom videoinspelningen inte fungerade på grund av tekniska hinder. Båda intervjuerna är sedan transkriberade ordagrant.

Vid analysen av det transkriberade intervjumaterialet kategoriserade jag svaren utifrån de nyckelord jag haft i frågeguiden, **uppdrag**, **professionalitet** och **identitet**. Jag komprimerade sedan texten och tog bort alla upprepningar och utfyllnadsljud. En sammanfattning av intervjuerna redovisas i uppsatsens del IV.

Då jag som förstudie valt att använda mig av en kvalitativ forskningsmetod såsom fokusgruppsintervjuer är jag medveten om det omöjliga: att dra kvantitativa och generella slutsatser utifrån intervjumaterialet. De resultat och de svar jag fått i intervjuerna är fyra personers egna berättelser omkring deras upplevelse av yrkesidentitet och dessa svar representerar enbart dem. Utifrån intervjuerna har mina tankar gått vidare och de har varit viktiga för min egen reflexion och problematiserande kring mina frågeställningar. Dock går materialet inte att använda som ett underlag för att dra slutsatser om hur diakoner i allmänhet upplever sin yrkesidentitet. Därför tas inte intervjumaterialet med i slutanalysen, utan kommer som en del av reflexionen i den epilog som bifogas uppsatsen.

## 2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Mitt syfte är att undersöka var det problematiska ligger när det gäller diakonens yrkesidentitet. Jag vill undersöka vilka processer och betingelser som påverkar formandet av en profession och en yrkesidentitet och om det finns omständigheter som förhindrar utvecklingen av en tydlig yrkesidentitet för diakoner och i så fall vilka. Frågeställningarna i uppsatsen är:

- Vilka faktorer har påverkat diakoners yrkesidentitet?
- Vilka problem/hinder finns specifikt för utvecklandet av en yrkesidentitet för diakoner?

För att söka svar på mina frågeställningar har jag bland annat valt att jämföra med en närliggande profession, socionomens, för att försöka belysa vilka faktorer som varit viktiga vid framväxten av socionomyrket och för att se om det finns beröringspunkter med diakonens professionsutveckling.



## DEL II

### TIDIGARE FORSKNING, METOD OCH TEORI

### 3. TIDIGARE FORSKNING, METOD, AVGRÄNSNINGAR OCH CENTRALA BEGREPP

#### 3.1. Tidigare forskning

Frågor kring diakoners yrkesidentitet har tidigare varit föremål för forskning dels som en del av annan forskning kring diakoni och dels genom olika undersökningar som gjorts kring diakoners roll och arbete. Anders Hjortskulls avhandling *Från kärleksverksamhet till läkande miljö. Diakonins ställning i kyrka och samhälle 1951-1975* (1981) behandlar frågan om diakonins förhållande till välfärdsstaten efter andra världskriget. Hjortskull tar i avhandlingen upp om hur diakonissornas/diakonernas roll förändrades i takt med välfärdssamhällets uppbyggnad. Torsten Levenstams framställning *Kyrklig diakoni och samhällets sociala omsorgsarbete omkring 1850-1975* framlades vid teologiska fakulteten i Lund 1981. Levenstam behandlar den svenska diakonins förhållande till offentligt socialt arbete i ett historiskt perspektiv. I framställningen behandlas diakonissornas/diakonernas arbete i förhållande till samhällets sociala arbete. Levenstam tar också upp frågor kring diakonutbildningens utveckling från 1850-talet till slutet av 1970-talet. Vid Diakonivetenskapliga Institutet i Uppsala bedrivs forskning kring diakoni ur ett religionssociologiskt och samhällsvetenskapligt perspektiv där Anders Bäckströms rapport *För att tjäna: en studie av diakoniuppfattningar hos kyrkliga befattningshavare* utgavs 1994. I sin rapport kartlägger Bäckström debatten om diakonatets ställning i den svenska kyrkoorganisationen genom en enkätundersökning riktad till diakoner, kyrkoherdar och kyrkorådsordföranden. Tuulikki Koivunen Bylund skildrar i avhandlingen *Frukta icke, allenast tro Ebba Boström och Samariterhemmet 1882-1902* (1994) Ebba Boströms ledning av Samariterhemmet ur ett personbiografiskt perspektiv. I Christina Sandahls uppsats *Diakoners arbete* vid Institutionen för pedagogik och didaktik Göteborgs universitet 1997, behandlas frågan om hur de kyrkliga styrdokumenterna påverkar synen på diakoners arbete och faktiska innehåll. I sin lic uppsats i religionssociologi *För en ny tid?* (2002) undersöker Charlotte Engel diakonins roll och diakonalt arbete i sex storstadsförsamlingar i Svenska Kyrkan. I Elisabeth Christianssons teol.lic. uppsats *Först och framförallt själen* (2002) undersöks den kvinnliga diakonins initiering i Stockholm omkring år 1850 i ett idéhistoriskt perspektiv. På Bräcke diakonal utveckling genomfördes mellan åren 1997-2001 en undersökning av innehållet i platsannonser i Kyrkans tidning avseende diakontjänster, *Diakon*

*sökes*. I undersökningen gick Christina Sandahl och Sigrid Fredriksson igenom alla platsannonser under de aktuella åren för att se vilka kvalifikationer och egenskaper som efterfrågades hos diakoner.

### **3.2 Metod**

För att komma åt mina grundläggande frågeställningar om vilka faktorer som påverkat diakoners yrkesidentitet, vari det problematiska ligger med diakoners yrkesidentitet och för att förstå utvecklingen av diakonyrket, har jag genomfört litteraturstudier. Förutom att ha tagit del av tidigare forskning i ämnet har jag vid Svenska kyrkans arkiv i Uppsala gått igenom utbildningsreformer, Kyrkomötesprotokoll och dokument kring diakonutbildningens och de kyrkliga yrkenas utveckling genom åren. Jag har också studerat Kyrkoordningen (1999), den centrala utbildningsplan från 1994 som reglerar antagning och utbildning av diakoner samt vigningslöftenas formuleringar kring diakonens uppdrag och funktion. De kyrkliga texterna har analyserats utifrån frågeställningen kring hur språket och diskursen inom organisationen har sett ut, hur man har formulerat sig kring diakonissornas/diakonernas funktion och uppdrag och hur detta kan ha format diakonens yrkesidentitet. Jag har också velat undersöka hur begreppen professionalitet och yrkesidentitet definierats i de kyrkliga dokumenten. Det har varit ett sätt att belysa hur yrkesidentiteten har vuxit fram och påverkats utifrån de språkliga och kulturella förutsättningar som råder i Svenska kyrkans organisation.

En annan frågeställning jag haft vid litteraturgenomgången, har varit vilka betingelser som är viktiga för utvecklandet av en yrkesidentitet. För att belysa denna frågeställning har jag också undersökt socionomyrkets historia och utveckling och jämfört detta med diakonens. Jag har redogjort för de olika betingelser som de båda yrkena har, det sociala arbetets professionaliseringsprocess och det diakonala arbetets.

Jag har också genomfört litteraturstudier i syfte att finna teoretiska perspektiv relevanta för mitt empiriska material. Under arbetets gång har vissa begrepp blivit centrala och jag har sökt teorier som haft anknytning till och varit användbara för att belysa mina frågeställningar. De centrala begreppen redovisas längre fram i arbetet.

### 3.3. Avgränsningar och metodproblem

När jag påbörjade uppsatsarbetet upptäckte jag att det fanns mycket forskning och olika teoretiska perspektiv kring begreppet professionalitet. Jag har valt att avgränsa mig till att utgå ifrån teorier kring professionalisering i socialt arbete, social omsorg och kyrkligt arbete. Under arbetets gång har vissa teoretiska perspektiv visat sig vara särskilt viktiga. Jag kommer inte att ta upp alla perspektiv jag redogjort för i arbetet i den slutliga resultatredovisningen.

Frågan kring språkets och diskursens betydelse är omfattande och har lett mig en bit på väg i förståelsen för forordet av en yrkesidentitet. Jag kommer i min slutliga analys att beröra det diskursanalytiska perspektivet men kommer inte att fördjupa mig i det.

Eftersom jag valt ett forskningsområde som ligger nära mig själv och min egen yrkesutövning är risken uppenbar att jag är alltför färgad av en förförståelse och erfarenhet som styr mitt sätt att lyssna och tolka det empiriska materialet. Margot Ely talar i boken *Kvalitativ forskningsmetodik i praktiken* (1993) om riskerna med att vara alltför välbekant med sitt ämne. Hon menar att man ständigt måste erkänna och utforska sina värderingar för att undvika att projicera dem på undersökningsdeltagarna. Frågan om man talar om sig själv eller om dem måste hela tiden ställas. Denna utgångspunkt har också styrt mitt val av undersökningsmetod, fokusgruppsintervjuer där det är möjligt att komma åt intervjupersonernas berättelser utan att vara alltför styrande i sina frågeställningar.

Som ett försök att synliggöra min egen förförståelse och mina egna åsikter och värderingar för mig själv, började jag uppsatsarbetet med att skriva ner allt jag tänkte vad gällde uppsatsområdet och vilka förväntningar jag hade på det som skulle framkomma i de litteraturstudier och de intervjuer som jag skulle genomföra. Det har inte varit helt lätt att släppa mitt eget tankegods utan jag har hela tiden fått jobba med att ”sila” texten från mina egna personliga ställningstaganden. Att byta position från utbildare för diakoner till att inta forskarens perspektiv ser jag som en process som sker gradvis. Det är som att lära sig ett språk på nytt där de gamla orden får nya betydelser och laddningar. Denna process har jag fått hjälp med att bearbeta i uppsatshandledningen.

### 3.4. Centrala begrepp

I de inomkyrkliga dokumenten är begreppet **uppdrag** av central betydelse och förekommer ofta i texterna. Exempelvis talas det om diakonens särskilda uppdrag. Jag kommer därför att analysera användandet av detta begrepp närmare. Jag kommer också att utgå från begrepp som **social konstruktivism**, **yrkesidentitet** och **diskurs**. När man undersöker en idéburen organisation som Svenska kyrkan märker man snart att ”talet om” organisationen är fyllt av värdeladdade ord och metaforer. Det språk som används skiljer sig från det vardagliga och det ter sig kanske obegripligt för den som inte är insocialiserad i den kyrkliga kulturen eller som tillägnat sig koderna inifrån sammanhanget. Det är en intressant utgångspunkt för mig att närma mig mina frågeställningar genom att analysera hur man konstruerar talet om diakoni och diakonens arbete genom exempelvis språket och hur detta påverkar yrkesidentiteten som diakon.

En annan utgångspunkt har varit begreppen **profession**, **professionalitet** och **professionalisering**. Jag har läst litteratur som angett teoretiska perspektiv kring begreppen och som varit användbara i tolkningen och analysen av intervjuerna. Det finns mycket teoribildning och olika teoretiska perspektiv kring begreppen. Nationalencyklopedins definition av ordet **profession** är ”offentligt anmält yrke”. Enligt NE räknas medicin, juridik och teologi till de klassiska förindustriella professionerna. Begreppet **professionalitet** kan ha flera betydelser och ger olika associationer. Ordet kan bland annat stå för den personliga processen och handla om förhållningssätt och känslan av att äga en specifik yrkeskompetens. Professionalitet kan också associeras till kollektiva strävanden om att ett yrke skall uppnå status i samspel med samhällets behov och efterfrågan och i relation till andra kunskapsområden. Jag kommer att ha med båda perspektiven men tyngdpunkten ligger på den kollektiva processen.

Som ett teoretiskt perspektiv i uppsatsen har jag valt att utgå från resonemang kring **professionalisering** i socialt arbete, social omsorg och kyrkligt arbete. Jag redogör för de texter som producerats i samband med den översynsutredning (ÖSUT) som pågår vad gäller utbildningarna inom Svenska Kyrkan och som bl.a. tar upp tankar kring yrkeskunnande och yrkeskompetens i kyrkligt arbete.

I mitt arbete kommer jag omväxlande att använda beteckningarna **diakon**, **diakonissa** och **diakoniat**. Titlarna diakonissa och diakon markerade till en början kön där diakonissa var den feminina formen och diakon den maskulina. I de avsnitt som handlar om det historiska sammanhanget kommer det därför att stå diakonissor när jag talar om kvinnor och diakoner när

jag talar om män. Numera är beteckningen diakon för alla som genomgått diakonvigning. De som vigts tidigare och önskat behålla titeln diakonissa har gjort det och använder den fortfarande. Med **diakonat** avses den vigningstjänst som står inskriven i Kyrkoordningen (1999) och som är en del av det tredade ämbetet diakon, präst och biskop i Svenska kyrkan (se vidare sid. 25 om vigningstjänsterna).

Ett annat begrepp som återkommer i arbetet är ordet **karitativ** exempelvis då jag talar om karitativt diakonat. Begreppet karitativ kommer från det latinska ordet **caritas** som betyder kärlek. I kristet språkbruk syftar caritas på den självutgivande kärleken och Kristi kärlek och barmhärtighet. Att diakonens uppdrag är karitativt syftar på att den konkreta handlingen, tjänsten, och kärleken till medmänniskan står i fokus. I Kyrkoordningen (1999) betonas att diakonatet i Svenska kyrkan har en karitativ inriktning. I flera andra kyrkor i världen är diakonatet en del i ett hierarkiskt system och ett steg på vägen mot att bli präst. Betoningen ligger då på den liturgiska funktionen.

## **4. TEORETISKA PERSPEKTIV**

### **4.1. Social konstruktivism**

Teoretiska utgångspunkter för att belysa hur villkoren kan se ut för utvecklandet av en profession är social konstruktivism och kunskapssociologi, som bland annat tar upp hur människan skapar och konstruerar sin verklighet och sin identitet exempelvis som samhällsmedborgare, familjemedlem och som professionell.

Vi konstruerar dagligen verkligheten oss emellan. I vardagens möten med varandra skapas vår version av verkligheten genom exempelvis språket. Vår ”sanning” är inte en produkt av objektiv observation utan blir till i de sociala processer människor emellan som hela tiden pågår. Vårt sätt att förstå världen kommer inte ur en objektiv verklighet utan från andra människor i nuet och i det förflutna. Vi föds in i en värld där begrepp och kategorier redan existerar. Språket är en förutsättning för tanken. Redan som barn får vi verkligheten förklarad utifrån den kultur och det sammanhang vi lever i. Vi har hört fenomen benämnas från början (Burr 1995)

Social konstruktivism är kritisk mot våra förgivettagna förklaringsmodeller av verkligheten. Den utmanar tanken att konventionell kunskap baseras på objektiv observation av världen och manar oss att vara misstänksamma över hur vi tar för givet att världen skall te sig.

De sätt som vi förstår världen på är historiskt och kulturellt specifika. De sammanhang vi är satta i producerar tolkningsnycklar till verkligheten. Kunskap och socialt agerande är också historiskt och kulturellt bundna av sin tid. Ett exempel på detta är synen på alkoholism. Innan nykterhetsrörelsens tid sågs alkoholism som en brottslig handling som man hade ett personligt ansvar för och som bestraffades med fängelse. Idag har synen på alkoholism gått mot att se det som en sjukdom eller ett beroende. Alkoholister ses mer som ”offer” för sitt missbruk och därigenom inte heller helt ansvariga.

Social konstruktivism är fokuserat på social interaktion och social handling som processer. Kunskap är inget en person har utan vad människor gör tillsammans, ett samtal mellan två parter i dialog med varandra.

Social konstruktivism kan också sägas vara **anti-essentiell**. Det finns ingen essens i människan som gör henne till det hon är. Man talar också om **anti-realism**. Vår kunskap är inte en direkt perception av verkligheten. Vi konstruerar vår egen version av den oss emellan. Det finns inga objektiva fakta. All kunskap härrör från att vi betraktar världen utifrån ett visst perspektiv och att det ligger i någons intresse mer än andras att tolka utifrån dessa perspektiv (Burr 1995)

#### 4.1.1 Ett kunskapssociologiskt perspektiv

Kunskapssociologin försöker förklara hur människans verklighetsuppfattning eller upplevelsevärld blir till och hur vi konstruerar vår verklighet. Sociologerna Peter Berger och Thomas Luckmann talar om att människan lever i ett samspel mellan henne och den sociala värld hon lever i (Berger och Luckmann 1979). Samhällsordningen är en produkt av människan, ett pågående mänskligt skapande. Den sociala ordningen och upplevelsevärlden uppkommer genom tre grundläggande processer: **externalisering**, **objektivering** och **internalisering**.

1. **Externalisering.** Människan är en social varelse som är beroende av andra. Därför måste hon **externalisera** sig, det vill säga skapa en samhällelig verksamhet för att överleva. Berger och Luckmann menar att människan måste externalisera sig därför att ”den inneboende bristen på stabilitet hos den mänskliga organismen tvingar människan att själv sörja för en stabil miljö för sina handlingar” (Berger och Luckmann 1979, sid.68-69).

Samhället skapas genom social interaktion. Vissa beteenden och mönster upprepas, roller definieras och **institutionaliseras** på så sätt i samhället. Institutionaliseringsen innebär att det skapas en uppsättning roller som människan förväntas ikläda sig eller uppfylla för att upprätthålla samhällsordningen. Institutionaliseringsen förutsätter historicitet och kontroll och samhällsliga institutioner har alltid en historia. Jonas Alwall och Bengt Börjesson beskriver i kompendiet *Ett meningsfullt liv? Att vara människa i det senmoderna samhället* institutionernas funktion att hjälpa människor att organisera tillvaron och på så sätt skapa trygghet och förutsägbarhet. Man kan beskriva det institutionaliserade samhället som en teaterscen där vi alla befinner oss och utför våra roller, redan skrivna och regisserade av andra. Enligt den definition av institution som Berger ger i boken *Invitation till sociologi* (1987) som ett ”distinkt komplex av sociala handlingar” (sid.82), är den organiserade religionen, kyrkan, en av de stabiliserande sociala institutionerna i samhället.

2. **Objektivering.** De beteenden och mönster som uppkommer i ett samhälle måste förklaras och rättfärdigas, **legitimeras**. Det viktigaste verktyget för legitimering är språket. Det ständiga samtalet med andra har därför stor betydelse. Berger menar att religionen historiskt sett har varit det mest verkningsfulla och utspridda legitimeringssättet. Genom att placera sociala institutioner inom en kosmisk och helig referensram har dessa givits legitimitet. Genom legitimeringen ges en status av objektiv verklighet som kommande generationer konfronteras med, **objektivering**. Detta påverkar människans medvetande och föreställningar om världen och hon inordnas i de befintliga mönstren. Den institutionella världens objektivitet är dock alltid konstruerad och producerad av människor menar Berger och Luckmann (1979). Den process som människan genomgår då hon inordnas i de befintliga mönstren kallas **socialisation**. Berger och Luckmann talar om *primär* och *sekundär socialisation*. Den primära socialisationen sker normalt under barndomen. Den sekundära socialisationen är en ständigt återkommande process som människan genomgår när hon träder in i nya situationer eller erövrar nya delar av tillvaron.
3. **Internalisering.** Eftersom idén om samhällets uppbyggnad existerar och nya generationer föds, **internaliseras** idén genom bland annat socialisation. Den blir en del av människans förståelse av hur världen är beskaffad och ger henne en identitet. Den sociala världen blir också en subjektiv verklighet

För att summera de tre faserna kan sägas: ”Samhället är en mänsklig produkt. Samhället är en objektiv verklighet. Människan är en social produkt”( Berger och Luckmann 1979 s. 78).

#### **4.1.2. Språket skapar vår verklighet**

Enligt socialkonstruktivistiskt tänkande så skapar vi vår verklighet via språket. Vår identitet formas av de kulturella diskurser som omger oss. Genom språket lär sig barnet att tolka sina upplevelser (Burr 1995). I västvärlden och i den kapitalistiska ekonomin är vi exempelvis arbetsgivare eller arbetstagare. Utifrån detta resonemang så skapas identitet utifrån benämningar. Språket påverkar den egna självbilden, den kollektiva bilden inom organisationen och de yttre förväntningarna på handlandet.

Språket är en social handling. När människor talar med varandra konstrueras världen. Vårt sätt att använda språket är en handling. Man kan uttrycka det som att om språket är platsen där identiteten blir till, vidmakthållen och utmanad, är språket också en smältdegel för förändring. Ett exempel är hur en människas identitet formas redan från barndomen genom olika egenskaper som tillskrivs henne av omgivningen. Genom språket förmedlas bilden av personligheten. En människa som under barndomen benämns som ”slarvig och hopplös” konstruerar kanske bilden av sig själv som just sådan. Samma person kan i vuxen ålder befinna sig i sammanhang där helt andra egenskaper lyfts fram exempelvis pålitlig och ambitiös, vilket återigen påverkar och utmanar identiteten.

#### **4.1.3 Diskurs**

En definition av begreppet diskurs ger Parker när han formulerar att det är ett system av uttalanden som konstruerar ett objekt (Parker i Burr 1995 sid.48).

Språket struktureras i en mängd diskurser. Ett ords mening beror på diskursens kontext där den används. En diskurs innefattar en uppsättning av meningar, metaforer, bilder och berättelser som tillsammans bildar en särskild version av en händelse.

Människan är omgiven av en mängd diskurser som har olika berättelser om samma sak. Varje diskurs bidrar med olika fokus, reser olika frågor och drar olika slutsatser om hur man skall göra. En diskurs om ett objekt manifesteras i tal, konversation, artiklar, texter, kläder med mera.



Som tidigare nämnts så skapas vår identitet i interaktion med andra människor och baseras på språket. Identiteten är konstruerad utifrån de kulturella diskurser som omger oss och är tillgängliga för oss: etnicitet, genus, klass, sexualitet, profession osv. De formar vårt tänkande kring vad vi kan göra och vad vi skall göra. Detta är också intimt sammankopplat med hur samhället är organiserat och hur det fungerar. I vårt samhälle, det västerländska kapitalistiska, har vi institutioner som borgar för kontinuiteten, äktenskapet, lagstiftningen och utbildningssystemet. Kyrkan är en institution som representerar kontinuitet och stabilitet och som ger innehåll i det dagliga livet. Den representerar historien och traditionen.

En central fråga för en diskursanalytiker är: Vems syften tjäna diskursen? Svaret är att diskursen oftast tjäna dens syften som har makt (Burr 1995)

## **4.2. Professionalitet**

En annan utgångspunkt för att belysa villkoren för ett yrkes utveckling är teorier kring professionaliseringsprocesser. Peter Dellgran och Staffan Höjer tar i sin avhandling *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete* (2000 sid. 35 ff) upp om professionaliseringsprocesser på tre olika nivåer:

1. Professionalisering som en process av organisering på en **kollektiv** nivå i syfte att för en enskild yrkesgrupp eller profession på ett mer övergripande plan arrangera relationerna och samspelet med staten, andra professioner och allmänheten. En central komponent i denna process är forskning och produktion av vetenskaplig kunskap.
2. Professionalisering som ett uttryck på **individuell** nivå. Som yrkesperson utvecklar man och upprätthåller förmågor och speciell kompetens. Utgångspunkten är att professionellt kunnande, kompetens och skicklighet huvudsakligen uppnås via erfarenheter inom yrkespraktiken snarare än inom ramen för den formella grundutbildningen. Den individuella professionaliseringsprocessen kan stöttas upp och förstärkas exempelvis genom specialisering på mer avgränsade arbetsuppgifter, handledning och vidareutbildningar. På det individuella planet innebär kunskapsutvecklingen inte bara tillägnande av vetenskaplig kunskap utan också utveckling av andra förmågor och annat kunnande.
3. Professionalisering som **social och kulturell process**. Processen startar på grundutbildningen och kan skilja sig åt mellan olika professioner. En viktig del i

socialiseringsprocessen är det skrivna ordets betydelse. Varje professionell praktik konstitueras av sina texter (forskningsrapporter, debattböcker mm) och sina praktiska utövare. Inom varje profession framställs texter som är språkliga konstruktioner med socialiserande funktion. Läsning och produktion av texter blir en integrerad del av professionaliseringen på individuell nivå.

De sociala professionerna eller välfärdsprofessionerna som de också kan kallas kan beskrivas som högutbildade sociala grupper som tillkämpat sig och tilldelats vetenskaplig auktoritet och expertstatus. De har lyckats avgränsa och monopolisera vissa specifika och kunskapsmässiga områden. De kan hävda utifrån legitimerande högskoleutbildningar att de är de enda kompetenta att utföra vissa samhällstjänster.”Den systematiska formella och abstrakta vetenskapliga kunskapen, manifesterad i hög formell universitetsutbildning, är kärnan och en central strategi i professionaliseringsprocessen”(Dellgran-Höjer 2000 s.33). Om en profession vilar på denna vetenskapliga auktoritet så kan man också ställa anspråk på yrkesutövandets mål, villkor och innehåll.

Det finns ett perspektiv på professionsutveckling som bygger på att makt är den centrala drivkraften i samhället och att professionen strävar efter kunskaps- och yrkesmonopol. Man hävdar sin egen kunskap och sin egen förmåga att bruka den. Detta blir ett viktigt instrument i kampen om exklusivitet och ekonomiska resurser.

En annan forskare, Abbott (Abbott i Johansson 2002 sid.23) beskriver hur olika aktiviteter bidrar till att behålla eller stärka sin ställning som profession. Det finns tre arenor där professionens intressen utspelar sig på: Den **legala**, den **mediala** och **arbetsplatsens**:

1. På den **legala arenan** stärks professionens rättigheter att få kontroll över arbetet. Att få auktorisation eller legitimitet att utföra vissa uppgifter ses som en självklar väg att uppnå exklusiv kontroll över arbetet. Det är viktigt att reglera den formella kompetensen. Det kan ske av en annan instans utanför yrket. Att normera utbildningens längd och innehåll är en annan väg. Tillgång till forskarutbildning är avgörande för en akademisk kunskapsutveckling. Till detta hör också att kunna uttrycka ämnets teoretiska kärna och kunna uttrycka och förstå vad breddning och fördjupning är i ämnet. För en utbildning är det viktigt att kunna förmedla och utveckla den teoretiska kärnan i en profession. Det är också viktigt att kunna förmedla skillnader i förhållande till andra näraliggande yrkes- och kunskapsområden.

2. På den **mediala arenan** är det populära beskrivningar och förenkling som eftersträvas. Att inför allmänheten kunna beskriva professionen på ett relevant och skickligt sätt bidrar till att yrket ges legitimitet utåt. Yrket behöver skickliga debattörer som kan föra dess talan i offentliga sammanhang. Det behövs forskare som utvecklar kunskapsbasen och pedagoger som kan undervisa studenter. Att rekrytera nya studenter till yrket är också en viktig del för dess fortlevnad.
  
3. På **arbetsplatsens** arena är professionen inte enhetlig. Den hierarkiska kompetensstruktur som eftersträvas genom monopolställning i det offentliga livet kanske inte motsvaras av samma hierarki på arbetsplatsen. Hög status i offentligheten kanske inte innebär hög status på arbetsplatsen. Organisationsförändringar kan gå stick i stäv med offentligt tillkännagivna professionsgränser och yrkesmonopol. Specialisering kan ge hög status på en arbetsplats och ses som ett hinder på en annan.

Diakonens och socionomens professionaliseringsprocess och diskurs påverkas bland annat av de historiska rötterna, ideologiska motiv, de organisatoriska förutsättningarna och framväxandet av yrket i samspel med kyrkan och det övriga samhället vilket kommer att redogöras för i följande kapitel.

## DEL III

### YRKESROLL OCH PROFESSIONALISERING

#### 5. DIAKONALT ARBETE

##### 5.1. Historik

Diakonins utbildningsprogram präglades vid dess start i Sverige på 1850-talet av en inomkyrklig väckelse som var pietistiskt färgad. Motivet för att lindra nöd var främst själens frälsning och man hämtade inspiration till utbildningen från diakonins pionjärer i Tyskland.

Diakonissorna drevs av övertygelsen att människor var mer öppna att ta emot Guds ord om de också hade det drägligt socialt och fysiskt. Samtidigt underströks nödvändigheten av fackkunskaper och en anpassning till det rådande samhället (Levenstam 1981).

*Svenska diakonissällskapet* började sin utbildningsverksamhet på Ersta 1853. Lärarutbildningen stod alldeles i början av sin utveckling, det fanns ingen sjuksköterskeutbildning och inte någon socialpedagogisk utbildningsverksamhet. Till en början var utbildningen inriktad på sjukvård och skolundervisning. Ersta startade Sveriges första sjuksköterskeskola och småskoleseminarium. Genom det diakonala arbetet med skolungdomar växte den socialpedagogiska utbildningen fram.

Tyngdpunkten i utbildningen låg på personlig fostran. Man skulle ha en rätt inställning till patienten, kyrkan och till anstaltens ledning. Viktiga begrepp var ödmjukhet, tjänaresinne, lydnad och gudstro. Det var uteslutande kvinnor ur de lägre samhällsklasserna som utbildades till diakonissor. En del hade arbetat som pigor och från ledningens sida sågs detta som en lämplig bakgrund för att det underlättade initieringen i arbetet (Christiansson 2002). Att bli diakonissa var en väg för kvinnor att få en yrkesutbildning och att kunna bli självförsörjande. Det var också ett livsstilsval eftersom man gick in i en diakonissgemenskap enligt en moderhusmodell och levde sitt liv på Ersta. Moderhuset hade ansvar för och missiverade diakonissorna ut i tjänster i församlingar och samhällstjänster. Därmed hade diakonissorna ett relativt självständigt och oberoende förhållande till församlingarna. Först 1967 fick Erstasystrar fritt söka tjänster. Efter pensionering kom de tillbaka och moderhuset sörjde för boende och omvårdnad livet ut. Att gifta sig var inte tillåtet för en diakonissa förrän långt in på 1960-talet.

Eftersom 1842 års skolstadga ännu inte fått något stort genomslag, kunde de elever som sökte till utbildningen knappt läsa och skriva. Med tiden utvecklades diakonissutbildningen med både

praktisk och teoretisk undervisning och blev en förebildande utbildning. Samariterhemmet startade sin diakonissutbildning 1902 och var från början inriktad på sjukvård. Både Ersta och Samariterhemmet startade sjuksköterskeskolor som var öppna även för elever som inte önskade bli diakonissor. Den första församlingstjänsten som diakonissa inrättades i Adolf Fredriks församling 1866. Församlingen var dock inte huvudman utan Adolf Fredriks fruntimmersförening svarade för tjänsten. Tjänsten var inriktad på att besöka församlingens gamla och sjuka och att bistå prästen i de uppgifter han inte hann med (Edqvist & Lindberg 1988)

År 1898 tog Nils Lövgren initiativ till utbildning av diakoner (män). Då bildades också *Svenska Diakonsällskapet*. Man såg att den dåvarande fattigvården inte fungerade tillfredsställande och där skulle det finnas anställningsmöjligheter för diakoner. Utbildningen fick en tydlig social inriktning. Den fick en stark teologisk förankring eftersom diakonerna också skulle få en kyrklig utbildning. Modellen hade hämtats från Tyskland och Norge. Diakonerna utbildades på Stora Sköndal i Farsta (Hjortskull 1981).

### **5.1.1. 1900-talets början**

En bit in på 1900-talet stod det klart för diakonianstalterna att sjukvårdsutbildning inte var tillräcklig för att möta behoven i det alltmer differentierade samhället. Det krävdes en mer mångskiftande utbildning. Samhället ökade under 1930-talet sina utbildningsresurser inom sjukvården och det inrättades nya sjukskötersketjänster exempelvis distriktsjuksköterskor. Detta innebar att de tidigare församlingsdiakonissornas sjukvårdsarbete minskade. Socialvården ökade sina verksamheter inom olika sektorer och man såg behov av insatser även på det sociala arbetsområdet.

Även kyrkan vidgade sin verksamhet. Arbete bland äldre, ungdomar och söndagsskoleverksamhet ställde nya krav på församlingsdiakonissorna. Diakonianstalterna såg att utbildningen behövde anpassas även efter församlingsarbetets förändrade förutsättningar. Liturgiska moment infördes i utbildningen och övningar i att hålla andaktsstunder etc.

Inom kyrkan väcktes vid denna tid diskussioner om anställning av kvinnor och vid Biskopsmötet 1919 bearbetades frågor kring ett kvinnligt ämbete. Att en kvinna skulle kunna vigas till präst ansågs uteslutet eftersom det ansågs uppenbart att vissa prästerliga verksamhetsformer inte kunde överlämnas åt kvinnor (Edqvist & Lindberg 1988). Man erinrade sig den kvinnogärning som

redan fanns som maka, mor, dotter och lärarinna. Kvinnor hade sin givna uppgift inom söndagsskolan, ungdomsvården och fattigvården. Det skulle dröja ända till 1958 innan kvinnor fick tillträde till prästämbetet.

### 5.1.2. 1950-talets samhällsförändringar och synen på kyrkans roll

Under 1950-talets början utfördes det diakonala arbetet i församlingarna av diakoniarbetare som var utsända från sina diakoniinstitutioner. Som diakonissa tillhörde man sitt moderhus och arbetet präglades av viss självständighet i relation till församlingarna.

I takt med den ökade sekulariseringen i samhället höjdes kritiska röster mot diakonin och den kristet teologiska kontexten. Många ansåg att kristendomen gjorde människor ofria. Den kristna barmhärtigheten och välgörenheten skulle inte få vara de krafter som hjälpte människor. Ett objektiva förhållningssätt som var vetenskapligt underbyggt skulle lösa de sociala frågorna ansåg man. Genom politiska beslut och reformer skulle de sociala problemen lösas. Församlingsdiakonissorna möttes av kritik. Det ansågs förnedrande och markerade en särskildhet när en diakonissa kom i dräkt till ett fattigt hem för att hjälpa till. Den ungdomsvård som hade byggts upp av diakoniinstitutionerna angreps. Man menade att den ställde kristna krav och betydde religiöst tvång. Ungdomsvården skulle istället sekulariseras, "humaniseras" och förstatligas. Genom ny lagstiftning upphörde den kristna ungdomsvården nästan helt (Hjortskull 1981).

Man kan urskilja två ställningstaganden under den här perioden:

- Samhället borde överta den diakonala verksamheten helt och skapa en kyrklig organisation för diakonin.
- All omvårdnad borde ligga inom samhällets ansvarsområden

I riksdagsdebatter framhövdes synen att all social hjälpverksamhet skulle skötas av kommunala instanser. Begreppen *jämlikhet* och *solidaritet* var honnörsord. Allas lika värde framhölls och vikten av solidaritet, att leva sig in i varandras villkor och ha omsorg och omtanke om varandra. Med samhällets markering i frågan kring vem som hade ansvaret för de sociala frågorna väcktes också frågan om diakonins särart i förhållande till samhällets insatser. Vad skulle diakonins roll nu bli när samhället alltmer tog över de verksamheter som tidigare legat inom det diakonala verksamhetsområdet inom hjälpverksamhet bland gamla och sjuka och i ungdomsvården? (Levenstam 1981)

### 5.1.3. Den diakonala särarten

I och med samhällets övertagande av de sociala och omvårdande verksamheter som tidigare legat inom ramen för kyrkans diakoni, uppkom önskemål om en närmare bestämning av vad som var diakonins särart och kompetensområde. Från att förut ha varit pionjärer inom det omvårdande och sociala fältet framtogs diakonissorna/diakonerna nu en viktig del av sin yrkesidentitet. Deras funktion och legitimitet hade varit knuten till behovet av ett specifikt yrkeskunnande - sjuksköterskans, lärarens och socialarbetarens - som efterfrågats av samhället.

I förarbetena till *Lagen om församlingsstyrelse* 1961, bearbetades frågorna kring gränsdragningarna av vad som var de borgerliga kommunernas respektive de kyrkliga kommunernas kompetensområden. Den kommitté som arbetade med frågorna ville inte ange exakta befogenheter utan man ville lämna utrymme för nya initiativ. Det angavs dock att diakonins särart var *det själavårdande syftet* och *det teologiska motivet*. Enligt Anders Hjortskull (1981) är ursprunget till denna syn hämtat ur ett PM från 1954 där en ledamot av församlingsstyrelsekommittén framhöll att diakonin i första hand inte syftade till att avhjälpa yttre nöd, utan mera till själavård. Detta var i sin tur hämtat från ett inomkyrkligt dokument angående en lokal utredning av diakonissornas funktion i Borås och Brämhult. I den utredningen hade angetts att diakonins huvudsakliga arbetsområden var socialvård, sjukvård och själavård.

Synen på diakonins särart som själavårdande kom att framhållas i det inomkyrkliga arbetet. Genom att diakonin tillskrevs det själavårdande draget och det kristna motivet så definierades diakoni som omvårdnad med en uttalad förankring i en livsåskådning. Därmed kunde den komplettera samhällets neutrala socialvård och sjukvård (Hjortskull 1981).

## **5.2. De inomkyrkliga förutsättningarna för diakonatet**

### 5.2.1. Utvecklingen mot församlingsdiakoni

Från att det diakonala arbetet tidigare utgått från och bedrivits av institutioner och inom sjukvården skedde under 1970-talet en förskjutning mot församlingsdiakoni. Under detta decennium började ett nytt intresse och ett nytt ansvarstagande för kyrkans diakoni att växa fram (Levenstam 1981). Ett stort antal nya befattningar med diakonal inriktning inrättades. Denna utveckling påverkade diakoniutbildningen och rekryteringen av blivande diakoner/diakonissor. 1961 hade det beslutats att själva den diakonala utbildningen skulle bli densamma för de olika

diakonianstalterna. Tidigare hade varje anstalt haft sin egen form. Yrkesutbildningarna kunde vara olika men den diakonala utbildningen skulle vara lika.

Vid Kyrkomötet 1951 framlades en motion av biskop Gunnar Hultgren med förslaget att diakonin skulle infogas mer tydligt i kyrkans organisation och att det diakonala arbetet skulle knytas fastare till församlingens verksamhet. Resultatet av motionen blev att det skedde ett omfattande utredningsarbete kring diakonins motiv och diakonins inomkyrkliga ställning.

Vid samma Kyrkomöte 1951 framlades också ett PM från diakonihåll som behandlade frågan om lön för diakonissor i församlingstjänst. Där föreslogs att lönerna för diakonissor skulle vara något lägre än statligt och kommunalt anställda på grund av att det ansågs nödvändigt att slå vakt om diakonins gamla tanke att tjänandet skulle vara viktigare än förtjänsten (Edqvist & Lindberg 1988). Det kan nämnas att Svensk sjuksköterskeförening vid denna tid ville att diakonissorna skulle ställa sig solidariska i kampen för högre löner.

### **5.2.2. Församlingsassistenter och församlingssekreterare**

I slutet av 1950-talet började man inom Svenska kyrkan att diskutera *församlingsassistenttjänster* och *församlingssekreterartjänster* i syfte att väcka lekmäns medansvar och för att avlasta prästerna uppgifter inom den så kallade ”frivilliga” kyrkliga verksamheten. Till grund för tjänsten skulle man ha en kortare fackutbildning eftersom det var viktigt att dra en klar gräns gentemot prästämbetet. Det fanns kritiker till förslaget eftersom man menade att det skulle kunna utvecklas ett kyrkligt tjänsteproletariat. (Edqvist & Lindberg 1988).

1965 bildades *Svenska Kyrkans Diakoninämnd* som skulle ha en samordnande, inspirerande och informerande funktion, samt utöva tillsyn över diakoniutbildningarnas innehåll och kursplaner. Ett samarbete fanns mellan *Kyrkans utbildningsnämnd* och *Diakoninämnden*. Diakoniutbildningen måste liksom de övriga kyrkliga utbildningarna anpassa sig och lyssna till de krav som växte fram inom församlingarna. Nya uppgifter formades och exempelvis arbetet med barn fyllde en viktig funktion.



### 5.2.3. Svenska Kyrkan och dess utbildningsfrågor

En utredning tillsattes 1969 som skulle ge förslag om tjänster, utbildningsorganisation med mera inom Svenska Kyrkan. Utredningen fick namnet *Svenska kyrkan och dess utbildningsfrågor* och där föreslog man fem olika tjänstetyper inom det diakonala arbetsfältet: Församlingskurator, församlingssystemer, församlingssamarit, församlingsterapeut och diakoniföreståndare. I utredningen betonades behovet av ”allround” tjänster för att möta de mindre församlingarnas behov och för att utveckla de nya verksamhetsområdena som vuxit fram.

Vid 70-talets början utvecklades tre olika utbildningslinjer på det församlingsvårdande området: *Diakon/diakonissa, församlingssekreterare-församlingsassistent* och *ungdomssekreterare*. Det rådde dock förvirring om tjänstebeteckningar eftersom områdena inte var klart avgränsade. I statistik från 1971 över församlingsanställda fanns 21 olika titlar omnämnda. Enbart inom det diakonala arbetsfältet uppgavs nio olika tjänstebeteckningar såsom exempelvis diakon, diakonissa, diakoniföreståndare, kurator, diakonitjänsteman och diakoniassistent (Edqvist & Lindberg 1988).

En annan diskussion som fördes i utredningen var diakonibegreppet. Skulle man ha ett rent karitativt diakonibegrepp eller skulle man vidga det till en vidare diakonidefinition som också rymde andra funktioner? Man stannade vid ett vidare begrepp av diakoni. Diakoninämnden formulerade 1974 en diakonidefinition enligt följande:

Diakoni är omvårdnad grundad i Kristi kärlek, i syfte att hjälpa människan i hennes olika livssituationer och göra det möjligt för henne att frigöras till tro och tjänst.

Edqvist och Lindberg (1988) menar att denna vidgade definition har haft stor betydelse för frågan om vilka fackutbildningar som skall vara godkända för behörighet till diakoniutbildningen. När ytterligare en utredning tillsattes 1973, *Svenska kyrkans vårdande tjänster*, så betonades det vidgade diakonibegreppet. Det innebar att församlingsassistenttjänster och församlingssekreterartjänster också kunde betecknas som diakonala (vårdande). Från elevhåll kom det förslag om att ett ökat antal fackutbildningar skulle godkännas. Man menade samtidigt att beteckningen diakon/diakonissa var oklar då den angav vinning men ej funktion.

I förslaget kring utbildningsväg som lades fram i *Utredning om de kyrkliga utbildningarna* 1985 gjordes ett medvetet ställningstagande för två olika kompetensnivåer inom diakonatet. En väg byggde på högskoleutbildningar och den andra på gymnasieutbildningar. Förslaget mynnade ut i

*Plan för utbildning till diakon/diakonissa i Svenska Kyrkan.* I utbildningsplanen räknas de olika behörighetsgivande utbildningarna upp såsom läkarlinje, social omsorgslinje, sjuksköterskeutbildning, förskollärlinje, kyrkomusikerutbildning och gymnasiets vårdlinje.

#### **5.2.4. Tjänster och utbildning för församlingsarbetare**

En ny kyrklig utredning tillsattes 1988, *Tjänster och utbildning för församlingsarbetare*, som skulle utmytna i ett förslag kring diakoniutbildningens framtida inriktning. I utredningen noterades att:

Behoven av socialt-kurativt arbete från kyrkans sida har ökat starkt på senare år och kraven på insatser bland nya grupper hårt utslagna kan förutses fortsätta att öka. Att församlingarna kan få för dessa tunga och svåra uppgifter adekvat utbildade personer är av avgörande betydelse. Att utbilda för denna huvudfåra är diakoniskolornas uppgift. (1988 s.78)

Man skrev vidare att det rådde en osäkerhet kring diakoners och diakonissors yrkesidentitet trots en tydlig biblisk motivering för den ”diakonala gärningen”. Anledningen till osäkerheten ansåg utredarna bottna i utvecklingen av det utvidgade diakonatet. Detta har med utbildningen, vigningen och tjänsternas faktiska innehåll att göra. Det fanns inom kyrkan önskemål om att diakonatet skulle inordnas i det kyrkliga ämbetet och knytas till det kyrkliga huvudmannskapet eftersom en sådan utveckling förväntades stärka diakonernas identitet. Förhoppningen var att detta skulle ske i samband med kyrkomötet 1987 vilket dock inte skedde.

I utredningen betonades diakonatets karitativa inriktning och man menade att tonvikten måste ligga på förhållandet mellan utbildning och yrkesidentitet. Utredarna föreslog en kraftig begränsning av godkända fackutbildningar till att omfatta socialt-kurativa och omvårdande utbildningar. Det fanns också tankar om ett socialt-kurativt diakonat och ett pedagogiskt diakonat där utbildningarna skulle vara skilda från varandra.

Diakoniskolorna var starkt emot förslaget om en begränsning av behörighetsgivande fackutbildningar, särskilt bortrensningen av de pedagogiska utbildningarna. Diakoniinstitutionerna menade att de pedagogiska uppgifterna alltid legat i det diakonala uppdraget vilket även har stöd i vigningsordningen där det talas om att diakonen skall ”ge kristen fostran och undervisning i tron”.

### 5.2.5. Utbildningsreformen 1990

1990 beslutade ombudsmötet (Svenska kyrkans högsta beslutande organ för sin rikskyrkliga verksamhet) om en reformering av Svenska kyrkans utbildningar. Beslutet handlade om inriktning, mål och riktlinjer i stort för den kyrkliga utbildningen. Som övergripande mål för de kyrkliga utbildningarna angavs i utbildningsreformen, som fick namnet *Rätt kurs*, att ”Skickliggöra och rusta människor till att i särskilda uppgifter tjäna Svenska kyrkan och hennes församlingar i deras uppdrag” (1998 s.1).

Utbildningsreformens grunddrag var att man sökte en bättre samordning och viss uppstramning av utbildningssystemet. Det fanns en ambition att skapa mer ordning i det tidigare relativt snåriga systemet. Man såg också behoven av välutbildade befattningshavare som en viktig del av kyrkans roll i framtiden. En annan viktig tanke med reformen var att utbildningarna skulle vara med och påverka attityder och förmåga till ett fruktbart samarbete i församlingarna mellan de olika yrkesgrupperna.

### 5.2.6. Rätt kurs?

I juni 1997 fick UppsalaGruppen AB i uppdrag att genomföra en utvärdering av de kyrkliga yrkesutbildningarna mot bakgrund av den utbildningsreform som ombudsmötet beslutat om 1990. I utvärderingen behandlades begreppet **professionalitet**. Man pekade på de goda effekterna av en ökad professionaliseringsgrad hos en yrkesgrupp genom att exempelvis forsknings- och teoriansknytning kan fördjupa och utveckla den yrkesanknutna kunskapsmängden. Detta stärker den aktuella yrkesgruppen och utjämnar eventuella skillnader i förhållande till existerande professioners exklusivitet. Utvärderingen tog också upp de negativa aspekterna av en professionaliseringsprocess. Professionella grupper skaffar sig monopol på verksamhetsområden som tidigare kunde hanteras av alla i församlingen. Strikta kompetensgränser, formella utbildningskrav och starka fackliga organisationer kunde, menade man, verka förlamande på en organisation. Utredarna lyfte också fram att enskilda och grupper av medlemmar diskvalificeras från engagemang och arbete och man vänjer sig vid att uppgifterna utförs av professionella.

Utvärderingen pekade också på de församlingsvårdande yrkenas historia där prästen tillhört de ”höggradigt” professionella yrkena, dels genom *omvärldens sanktion*, dels genom *utbildningstidens längd, teorigrund för arbetet, kåranda och gemensamt yrkesspråk, professionsintern yrkesetik, autonomi och frihet i arbetet*. Utifrån dessa kriterier hade exempelvis diakoner en lägre professionaliseringsgrad enligt utredarna.

I utvärderingen *Rätt kurs?* (1998) framkom att det hade skett en generell kompetenshöjning av de blivande kyrkoarbetarna. I sin helhet mottogs utbildningsreformen positivt för att den ”satt kyrkans utbildning på dagordningen och fokuserat utbildningsfrågor som en viktig del av den kyrkliga strategin inför framtiden” (1998 s. 72). Det framkom även att reformen inte var bejakad och helt förankrad överallt. I stiftens hade det funnits bristande kunskaper hos dem som inte var involverade i reformen. I intervjuer med studerande hade det understrukits att blivande arbetsgivare inte hade kunskap om och förståelse för de yrken och den kompetens utbildningarna gav.

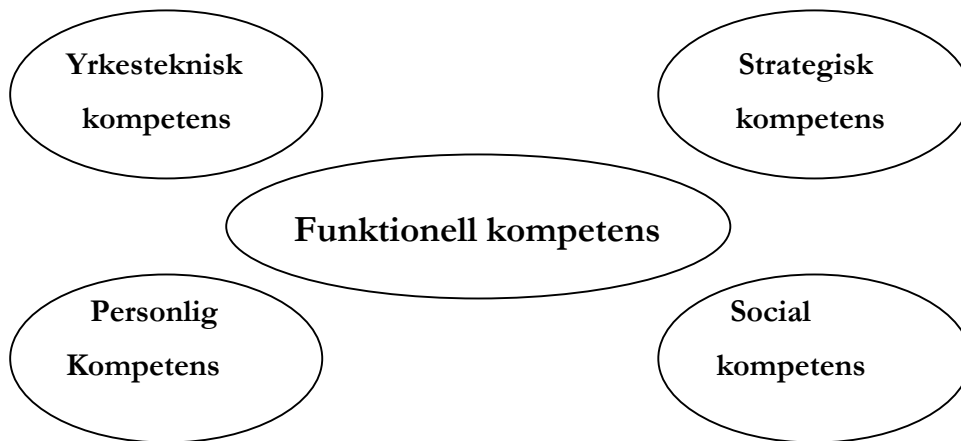
### 5.2.7. Professionalitet och kompetens i kyrkligt arbete

1999 initierade Svenska Kyrkans utbildningsnämnd en översyn av de kyrkliga utbildningarna, ÖSUT. Översynen var en konsekvens av den utvärdering av 1990 års utbildningsreform som gjorts, *Rätt kurs?* I översynsutredningen skriver man att förväntningarna på dem som arbetar professionellt i kyrkan skall vara:

mogna personer med mycket god social kompetens. De skall vara trygga i sin tro och kunna tala om den på ett enkelt, lyhört och personligt sätt i olika sammanhang. De ska se det som en viktig uppgift att ge andra möjligheter att växa. Det är personlighetsutvecklingen, den sociala kompetensen och de djupare identitetsfrågorna som behöver få ett större utrymme i utbildningarna.- helt enkelt därför att professionellt yrkesarbete i en föränderlig tid först och främst ställer krav på förmåga till kontinuerlig tolkning och reflektion och därefter i andra ställer krav på kunskaper och färdigheter.  
(ÖSUT 2002 s 18)

I utredningen används begreppet kompetens snarare än professionalitet och det ges olika modeller för att beskriva begreppet. Kompetens definieras också som ”förmågan att lösa en uppgift”.

En modell som presenteras är den så kallade kompetensblomman:



### 5.2.8. ÖSUT:s definitioner av kompetensbegreppen

1. I *yrkesteknisk kompetens* ingår relevant fackutbildning samt kunskaper och färdigheter som diakonutbildningen har givit utifrån det som den blivande kyrkoarbetaren har med sig sedan tidigare av utbildning, praktik och reflexion.
2. *Den strategiska kompetensen* handlar om att ha kunskaper om kyrkans tradition och uppgift och om förståelse av det egna yrkets roll och funktion i Svenska kyrkan.
3. *Den personliga kompetensen* innebär att personen är trygg i sin tro, i sin kallelse och i sin fromhet. De som arbetar i kyrkan bör ha god självkänedom, genomarbetad teologisk och pedagogisk grundsyn samt förmåga till självreflektion.
4. *Social kompetens* handlar om förmåga till socialt samspel, lagarbete, kommunikation och sociala kontakter.
5. I *den funktionella kompetensen* integreras de fyra delarna och innebär ”förmågan att handla professionellt i alla de olika situationer som en person ställs inför i sitt arbete”. (ÖSUT 2000 sid.21).

### 5.2.9. Kyrkoordningen och församlingens uppgift

I Kyrkoordningen (KO) som fastställdes år 1999 i samband med att Svenska Kyrkan blev ett trossamfund skilt från staten, regleras bl.a. de villkor och bestämmelser som gäller för tjänst som diakon och präst i Svenska Kyrkan. Kyrkoordningen innehåller bestämmelser kring Svenska Kyrkans organisation och uppbyggnad på församlings, stifts och riksnivå. Ett av syftena som formuleras är att KO skall:

ange de strukturer och beslutsformer som ger de bästa förutsättningarna för Svenska kyrkan att fullfölja sin kallelse (inledning, andra stycket).

I Kyrkoordningen står vidare att:

församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission. Syftet är att människor skall komma till tro på Kristus och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas. Allt annat som församlingen utför är stöd för och en konsekvens av denna grundläggande uppgift (andra avdelningen: församlingarna).

Man betonar allas ansvar för att församlingens grundläggande uppgift blir utförd, vigd som icke-vigd, lekmän och anställda:

De förtroendevalda och andra som tillhör kyrkan har tillsammans med dem som innehar vinningstjänsten del i det gemensamma uppdraget att förkunna det kristna budskapet. (andra avdelningen: församlingarna)

### 5.2.10. Vinningstjänsterna

I inledningen till sjunde avdelningen av KO som behandlar bestämmelserna kring kyrkliga uppdrag och befattningar fastslås att Kyrkans vinningstjänst (biskop, präst och diakon) är en tjänst i och för församlingen. Vinningstjänsten är ”ett tecken i församling och samhälle” som visar på det som är kyrkans gemensamma uppdrag och varje döpts ansvar. Kallelsen för Kyrkan är att föra ut evangelium. Begreppet kallelse används här dels som något givet till hela Guds folk, dels till att Kyrkan kallar och viger ”särskilda personer till livslång tjänst”.

Vinningstjänsterna är livslånga :

Kyrkans vigningstjänst eller ämbete är en tjänst i och för församlingen. Vigningen sker i församlingens gemenskap och tjänsten fullgörs i församlingen. Vigningstjänsten är ett tecken i församling och samhälle. Den visar på det som är kyrkans gemensamma uppdrag och varje döpts ansvar. Kyrkans kallelse och vigning av särskilda personer till livslång tjänst syftar till församlingens andliga uppbyggelse och skall rusta församlingen för dess uppdrag i världen (sjunde avdelningen : kyrkliga befattningar)

Orden kallelse och uppdrag är ofta förekommande i Kyrkoordningen när det gäller att beskriva vigningstjänsterna och kyrkans roll. Det finns ett särskilt **uppdrag** att förverkliga Kyrkans kallelse som ges människor med Gud och kyrkan som **uppdragsgivare**.

I Kyrkoordningen formuleras diakonens uppdrag i kyrkan som att:

Diakonen är genom sin gärning ett barmhärtighetens tecken i både församlingen och samhället. Diakonen har ett ansvar att göra kärlekens gärningar, särskilt mot utsatta människor. Uppgifterna varierar beroende på de lokala sociala behoven och församlingarnas strukturer och diakonala prioriteringar. Uppdraget har en karitativ inriktning som också kan komma till uttryck exempelvis i undervisning. Varhelst det finns mänsklig nöd är det diakonens kallelse att ingripa och inspirera andra att ta ansvar.

(sjunde avdelningen: inledning)

I de vigningslöften diakonen avlägger vid diakonvigningen formuleras bland annat:

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 förtrycktas sida och uppmuntra och frigöra Guds folk till det som är gott, så att Guds kärlek kan bli synlig i världen.

## 6. SOCIALT ARBETE

### 6.1. Historik

Socialt arbete har liksom diakonalt arbete sina rötter i välgörenhetstraditionen från mitten av 1800-talet. Övergången från det gamla bondesamhället med sina betingelser till industrialismen och folkförflyttningarna till städerna medförde förändrade levnadsvillkor för människor. Fattigdom, alkoholism, familjens sönderfall och barnarbete var problem som ledde till nya frågor och nytt engagemang. Inom den filantropiska verksamheten talade man om lösningen av den ”sociala frågan”. Det var inte bara omtanken om medmänniskan som styrde insatserna för utsatta

grupper utan också en oro över samhällsutvecklingen och att de utsatta grupperna i missnöje över sin situation skulle göra uppror och skapa oro. Moralisk påverkan och uppfostran var enligt gängse uppfattning vad fattiga människor behövde och man delade in dem i ”värdiga” och ”ovärdiga”, ”rätta” och ”orätta”. Det fanns en dubbelhet i synsättet. Dels skulle man av humanitära skäl avhjälpa nöd och dels uppfostra och kontrollera de fattiga och utslagna (Pettersson 2001).

Ända från början slogs fast att den personliga insatsen var det viktigaste i allt socialt och diakonalt arbete. Bland annat i förarbetena till den nya fattigvårdslagen 1847 framhölls detta. Verklig fattigvård måste vara personlig och bygga på kristen grund.

Det var främst de borgerliga kvinnorna och människor ur medel och överklass som ägnade sig åt filantropisk verksamhet och sociala frågor. Man samarbetade med fattigvården, ett samspel mellan frivilliga insatser och offentlig vård.

Den kvinnliga särarten betonades. Kvinnor var, menade man, särskilt lämpade för att bedriva välgörenhet på grund av sina kvinnliga egenskaper. Ebba Pauli skriver 1905 i *Det personliga i fattigvårdsarbetet*: ”för en rätt fattigvård kräves en mans omdöme och en kvinnas hjärta”. Hon skriver vidare:

Det finns oändligt mycket, i fråga om hvilket vi kvinnor icke kunna jämföra oss med männen. Men det finns annat, som jag vill påstå, att vi göra bättre än de. Jag tror, att i allmänhet när en kvinna får ett finger med i en verksamhet, som förut handhafs af endast män, tillföres den verksamheten något som icke förut funnits där, ett nytt element. Och är icke detta element just det personliga?”(Pauli E 1905 sid. 11)

Åren mellan 1870-1920 var en brytningstid med en övergång från filantropisk verksamhet till ett samhälleligt erkännande av ansvaret för fattigvård och barnavård. Filantropin hade utvecklat arbetsmetoder som man ville föra vidare till samhället.

1903 bildades *CSA- centralförbundet för socialt arbete* som var en sammanslutning av olika frivilligorganisationer. Förbundet ville sprida upplysning om den sociala frågan och man ville medverka till lösningen av viktiga samhällsfrågor. Man ville också samla de goda men splittrade insatserna på området. Förbundet gav ut *Social tidskrift* som behandlade sociala frågor och som blev ett viktigt organ för social debatt. CSA satte igång med att utreda fattigvårdsfrågorna och utkom år 1907 med en rapport om fattigvårdsfrågorna, *Reformlinjer för svensk fattigvårdslagstiftning*.



CSA spelade en stor roll vad gällde ny lagstiftning inom barnavård, nykterhetsvård och fattigvård och i den socialpolitiska debatten. Förgrundsfigurerna i CSA, Agda Montelius och Gerda Meyerson förde fram synpunkter om att det frivilliga fattigvårdsarbetet borde bedrivas mer professionellt. Att ha kunskaper om samhällsförhållanden och människors villkor ökade möjligheten för fler människor att bli hjälpta och få en dräglig tillvaro. Exempelvis krävdes det kunskap och kunskap var makt för att förändra fattiga människors levnadsförhållanden. Det var nu man började använda begreppet ”socialt arbete”. Tidigare hade man använt ord som välgörenhet, barmhärtighet och räddningsarbete. CSA förespråkade statliga reformer vilket kunde te sig märkligt eftersom filantropin tidigare kritiserat samhällets insatser som man menade utfördes rutinmässigt, anonymt och opersonligt (Meeuwisse m.fl. 2000)

Det skedde också en förskjutning i synsättet från ”kall” till ”arbete”. I och med att man började använda begreppet ”arbete” så förutsatte detta ett nytt uppdragsförhållande. Från synen att uppdraget utgick från Gud eller den kristliga barmhärtigheten till att det istället utgick från myndigheterna och lagens föreskrifter.

Det tidigare synsättet att det räckte med ett gott hjärta framhävdes inte längre. Det behövdes förutom kärlek och medmänsklighet också kunskaper om lagstiftning, hygien, barnavård etc. för att kunna förbättra människors levnadsvillkor.

CSA möttes i början med skepsis. En del kritiker menade att man ägnade sig åt samhällsomstörtande verksamhet och socialism. Andra menade att verksamheten handlade om utopism (Meeuwisse m.fl. 2000).

1921 inrättades Socialinstitutet i Stockholm som skulle utbilda socialarbetare. Den var till för att fylla kommunernas behov av kvalificerad personal. Det var främst kunskaper i sociallagstiftning som ansågs angelägnare än teoretiskt grundade metoder i klientbehandlingen. 1950 bestämde man sig för att kalla sig socionomer och 1958 blev titeln socionom inskriven i statskalendern.

### **6.1.1. Socialt arbete under efterkrigstiden**

Den svenska socialvården under 1950 och 60-talen präglades av den så kallade *funktionsprincipen*. Denna innebar att man delade upp de vårdsökande efter vilken typ av sociala problem som var aktuella. Lagstiftningen styrde de olika kategoriseringarna, exempelvis vårdlagstiftning, barnavårdslag, nykterhetsvårdslag och fattigvårdslag. Socionomerna specialiserade sig inom de olika

områdena (Hjortskull 1981). De flesta socionomerna fick befattningar inom den statliga och kommunala organisationen och blev tjänstemän av olika slag inom exempelvis socialtjänsten.

Mot slutet av 1950-talet genomfördes *familjevårdsprincipen* inom socialvården vilket innebar att en och samme socialarbetare kunde vara handläggare av olika ärenden inom samma familj. Detta utvecklades organisatoriskt under 1960-talet genom att de olika kommunala nämnderna sammanslogs till en *social centralnämnd*. *Helhetsprincipen* som sedan utvecklades utifrån familjevårdsprincipen strävade efter att sätta individ och familj i centrum. Konsekvenserna av helhetsprincipen medförde att det blev aktuellt med samverkan med andra samhällsliga organ och frivilliga organisationer.

Socialpolitiken förändrades också som en följd av helhetsprincipen. I socialhjälpslagen skrevs 1968 att kommunerna hade att svara för att alla kommunens invånare skulle få en tillfredsställande omvårdnad. Socialvården skulle bedrivas enligt tre principer: *strukturinriktade*, *allmänt inriktade* samt *individuellt inriktade åtgärder* (Hjortskull 1981).

Det gamla begreppet folkhemmet som tillkommit under Per Albin Hanssons regeringstid ersattes under 60-talet av termerna välfärdsstat och välfärdssamhälle. Välfärdssamhället skulle innebära social trygghet och säkerhet för alla medborgare.

## **7. DIAKONERS OCH SOCIONOMERS UTBILDNINGSVÄGAR**

De olika professionernas roll i relation till samhällets och kyrkans behov och förväntningar speglas bland annat i de utbildningsplaner, syften och mål som satts upp för diakonutbildningen och socionomutbildningen genom åren.

### **7.1 Diakonutbildningen- tillbakablick**

Ersta byggde upp en kombinerad sjukvårds- och sociallinje under åren 1947-50. Vissa sociala ämnen infördes på sjukvårdsutbildningen. Medicinalstyrelsen gav 1953 tillstånd att minska sjukvårdsutbildningen på motsvarande sätt. Det ledde senare till en tudelning av utbildningen. Sjukvårdsutbildningen behöll sin helhetskaraktär och en sociallinje inrättades. De diakonissor som ville ha en social utbildning fick genomgå detta på socialinstitutet eller vid Diakonisällskapet Stora Sköndal.

När socialutbildningarna i takt med samhällsutvecklingen reformerades på 40-talet (SOU 1944:29) anslöt sig Diakonsällskapet till dess förslag. Samtidigt försökte man integrera den teologiska fackutbildningen eftersom det fanns en strävan att ställa in samhällets problem i kristen belysning.

Diakonutbildningen på Stora Sköndal genomgick ytterligare förändringar genom att de kvinnliga eleverna från de övriga diakonianstalterna erbjöds utbildning där. Man öppnade också utbildningen för andra än dem som ville bli diakoner. Stora Sköndal stötte dock på mycket motstånd från de övriga socialinstituten och från fackförbunden. Utbildningen godkändes av riksdag och regering 1953.

## **7.2. Den formella utbildningsvägen**

I och med Kyrkoordningen från 1999 sker numera all antagning och lämplighetsprövning i det stift som den blivande diakonen kommer att arbeta i. Detta antagningsförfarande ser olika ut i de tretton stiftet. För att vara behörig att söka till det karitativa profilåret (diakonutbildningen) krävs enligt den centrala utbildningsplan som är giltig sedan 1998:

- Genomgången Svenska kyrkans grundkurs
- Avslutad eftergymnasial utbildning, omfattande minst två års heltidsstudier med social inriktning, kurativ inriktning eller vårdinriktning såsom social omsorgsexamen, sjuksköterskeexamen, psykologexamen, läkarexamen, psykoterapeutexamen, logopedexamen, arbetsterapeutexamen eller
- avslutad pedagogisk utbildning med betydande sociala/kurativa inslag såsom specialpedagogexamen, speciallärarutbildning eller
- avslutad annan kyrklig profilutbildning, minst två års yrkeserfarenhet inom det område man skaffat sig profilutbildning för samt kompletterande studier med social inriktning, kurativ inriktning och vårdinriktning omfattande 40 högskolepoäng eller motsvarande eller
- genomgången pedagogisk utbildning på eftergymnasial nivå och minst tre års yrkeserfarenhet inom det område man har skaffat sig utbildning för samt kompletterande fackstudier med social inriktning, kurativ inriktning och vårdinriktning omfattande 40 högskolepoäng. För den som utövar sin pedagogiska utbildning har viss utbildning och/eller erfarenhet från det sociala/kurativa/vårdande fältet kan kravet på

kompletterande studier reduceras till 20 poäng. En del av de kompletterande studierna, maximalt hälften, kan utgöras av praktik, eller

- examen från socialpedagogisk ledarlinje på Hagabergs folkhögskola, eller
- avlagd teologie kandidatexamen omfattande 140 poäng med religionsbeteendevetenskap som huvudämne samt kompletterande fackstudier i ämnet socialt arbete omfattande 40 högskolepoäng samt
- Tre månaders handledd praktik med i huvudsak diakonal inriktning
- Genomgången parallell kursverksamhet i respektive stift

Som tidigare nämnts finns en central dispenskommitté på nationell nivå som kan bevilja dispens från de ovan nämnda behörighetskraven. Även om det finns formella behörighetskrav enligt den centrala utbildningsplanen är det i slutänden biskoparna i respektive stift som har befogenhet att viga de diakonkandidater de själva finner lämpliga oavsett utbildningsbakgrund.

### **7.3. Utbildningsmålen**

I de mål som anges i den centrala utbildningsplanen för den karitativa profikutbildningen anges bland annat att man ”skall ge förutsättningar för en kyrklig tillämpning av de yrkeskunskaper fackutbildningen givit”. Det karitativa profilåret skall bygga vidare på den fackutbildning man har sedan tidigare samt

- Utrusta för tjänst som diakon i församling och samhälle.
- Ge förmåga att tolka diakonins idé i förhållande till aktuella tros- och livsåskådningar samt sociala förhållanden i dagens samhälle.
- Erbjud studenterna redskap för analys, ledarskap och strategiskt tänkande inför uppgiften att samordna och utveckla det diakonala arbetet och bedriva diakonalt förändringsarbete.
- Ge förutsättningar för en fördjupning av den personliga tron och bearbetning av kallelse och yrkesidentitet.

## 7.4. Socionomutbildningen- tillbakablick

Antalet utbildade socialarbetare ökade snabbt efter 1945. Fler socialinstitut startade, i Göteborg 1944 och i Lund 1947. På sextioalet startade ytterligare några exempelvis i Örebro och 1964 började man kalla socialinstituten *socialhögskolor*.

(Pettersson 2001)

Den sociala utbildningen var efter kriget främst inriktad på att utbilda för tjänster med sociala, administrativa och kamerala arbetsuppgifter i kommunal och social förvaltning. De flesta socionomer var anställda inom den kommunala sektorn. I och med Högskoleutredningen (U68), gjordes en översyn av socionomutbildningens uppläggning och innehåll.

Socialhögskolornas uppgift var också att ”sprida kunskap i socialpolitiska och kommunala ämnen samt främja samhällsvetenskapernas utveckling” (U68 s. 206). I utredningen pekade man på att socialvården befann sig i en förändringsprocess. Man menade i den debatt som fördes att socialvården tidigare varit alltför inriktad på att bota och lindra symptom istället för att i beakta orsakerna till störningen och hjälpbehovet. Insatserna hade varit inriktade mot individen själv, behandling och åtgärder hade syftat till individens anpassning till miljön (U68 s 214). Man menade att man blivit alltmer medveten om hur förhållandena i samhället och den miljö individen levde i kunde verka utstötande på hela grupper av människor.

Det uttrycktes kritik av socialarbetarrollen bland annat av Harald Swedner: ”Vill man vara kritisk, och det menar jag att det finns skäl att vara i detta sammanhang, kan man helt framt påstå, att socialvårdarna stillatigande accepterar att arbeta i ett samhälle som kontinuerligt levererar en växande ström av ’hjälpökande’ och ’anmälningar’ till deras väntrum och diarier.” (Swedner 1968 sid.34).

I debatten efterlystes en kritisk hållning hos socialarbetarna och en helhetssyn på sociala problem.

I och med Högskoleutredningen (U68) påbörjade man ett arbete som innebar att socialhögskolorna 1977 inleddes i universiteten. Då kom också socialt arbete att definieras som ett specifikt kunskapsområde. Ämnet socialt arbete skapades som akademisk disciplin med egen professur och egen forskarutbildning. Den första professuren i socialt arbete inrättades i Göteborg 1977 och den andra i Stockholm 1979.

## **7.5. Socionomutbildningen**

Socionomutbildningen leder fram till en yrkesexamen. Utbildningstiden är 3,5 år. På Ersta Sköndal högskola är utbildningstiden 4 år eftersom studenterna även läser en halv diakonutbildning motsvarande 20 poäng. Socionomutbildningen regleras i Högskoleförordningen avseende omfattning och mål. Målen lyder:

För att erhålla socionomexamen skall studenten ha

- Förvärvat de kunskaper och den praktiska förmåga som krävs för socialt arbete på individ, grupp och samhällsnivå,
- Uppnått kompetens att medverka i förebyggande socialt arbete och socialt förändringsarbete på olika nivåer,
- Utvecklat förmågan att analysera och förstå sociala processer och problem samt kunna identifiera och strukturera behov av åtgärder och lösningar på olika nivåer,
- Förvärvat kännedom om sådana samhälls- och familjeförhållanden som påverkar kvinnors och mäns livsbetingelser,
- Uppnått förmåga att relatera olika typer av åtgärder inom verksamheten till de rättsregler och till de övergripande principer som styr lagstiftningen, bl.a inom det sociala området.

Högskolorna själva har också möjlighet att ställa upp egna mål för utbildningen.

### **Högskoleverkets utvärdering av socionomutbildningar 2000**

I den utvärdering av socionomutbildningarna som gjordes 2000 framkom synpunkter på vikten av att utbildningen syftar till ett brett arbetsfält. Många socionomer arbetar förutom inom socialtjänsten inom andra organisationer, bl. a. inom frivilligsektorn. Bedömaregruppen som gjorde utvärderingen menade att socionomutbildningen vid Ersta Sköndal högskola hade en tydlig inriktning mot socialsekreterarrollen och att perspektivet borde breddas. Utvärderingen tog också upp de ”diakonala moment” som präglar socionomutbildningen på Ersta Sköndal högskola som en ”syresättning” till de övriga kurserna.

I sin utvärdering av socionomutbildningen kom bedömaregruppen också fram till att det fanns brister i den professionsgrundande utbildningen. Utbildningen ger inte i tillräckligt hög grad utrymme för personlighetsutvecklande moment när det gäller förhållningssätt och attityder och är

i avsaknad av en bärande pedagogisk idé. Utbildningen uppfattas av bland andra studenter som fragmentariserad och saknade en genomtänkt uppfattning om ämnet socialt arbete.

Det konstaterades vidare i utvärderingen att det finns brister i vad man kallar den ”akademiska kulturen”. Utbildningarna lyckas inte väcka en vetenskaplig nyfikenhet hos studenterna och man använder inte de möjligheter som finns med den befintliga forskningen att låta den komma studenterna till del.

(Högskoleverkets rapportserie 2000)

## 8. YRKESROLL

### 8.1 Diakonens sociala bakgrund

Som nämnts tidigare så rekryterades diakonissorna från början ur de lägre samhällsklasserna. Det var ofta kvinnor som kom från fattiga förhållanden, utan bildning och som hade arbetat som pigor. Detta ansågs som en lämplig bakgrund när det gällde exempelvis inställningen till överheten och arbetsuppgifterna. Anders Bäckström gjorde 1994 en enkätundersökning bland 270 diakoner (Bäckström 1994) där han ställde frågan om social bakgrund. I resultatet framkom att övervägande delen av de diakoner som besvarat enkäten kom från arbetarbakgrund eller från lantbrukarhem. Över 60% av de aktuella diakonerna hade föräldrar med enbart folkskola eller upp till 7 års utbildning. Diakoner med akademikerbakgrund uppgick till 17%. Som en jämförelse kom präster i betydligt högre grad från akademikerhem.

### 8.2. Diakonens uppdrag

Som tidigare nämnts så används begreppet **uppdrag** i de inomkyrkliga dokumenten kring diakoners och prästers yrken. Uppdraget kopplas till församlingens grundläggande uppgift som är att *föra gudstjänst, bedriva undervisning och utöva diakoni och mission.*

I en undersökning som gjorts av Christina Sandahl, *Diakoners arbete* (1997), tas frågan om vgnings- och uppdragsyrken upp. Sandahl menar att det från samhällets sida förväntas en viss sorts yrkeskunnande från diakoner. Att hänvisa till ett uppdrag istället för ett kunskapsområde minskar trovärdigheten. Det är relevant inom kyrkans ram men inte utanför. I Sandahls undersökning svarar en av de intervjuade ” Uppdragsyrken har lite att hävda i samhället, vilket försvårar då man söker bli trovärdig som professionell yrkesutövare.....Så länge vi inte utvecklar

en profession utan hänvisar till ett uppdrag, kommer vi inte att vara några som samhället räknar med.” (sid.11)

Många diakoner beskriver att de ofta har svårt att svara på frågan om vad en diakon gör. Svårigheten ligger inte i att för egen del erinra sig om konkreta arbetsuppgifter men att det är svårt att formulera för utanförstående om diakonins funktion och arbetsområde. Att säga att diakonalt arbete är kristet socialt arbete hjälper något för att klargöra. Man tar ett annat likvärdigt yrkesområde för att konkretisera sitt eget arbetsområde. Anders Bäckström skriver i boken *Diakoni och samhälle* (2001) :

I ett modernt samhälle räcker det inte att referera till en vigning eller ett ämbete då en professionell identitet skall fastställas. Vigningen som utgör kyrkans legitimeringsakt, måste knytas till en utbildning som bygger på forskning inom det kunskapsområde som professionen förväntas bygga på. (s. 8)

Kjell Nordstokke som är föreståndare på Diakonhemmet i Oslo menar att diakonatet är nödvändigt för att säkra en organisatorisk påminnelse att kyrkan är kallad till diakoni. Det finns ett samband mellan idé och organisering. Diakonin eller den ”goda handlingen” som Nordstokke skriver, måste organiseras för att inte försummas och den skall också vara en kritisk instans mot ”kyrklig självupptagenhet” och risken att bli kvar i orden (Nordstokke 2002 sid.65). Det är diakonens uppdrag att se till att det som är viktigt prioriteras och frigöra till engagemang samt att synliggöra sammanhang och målsättning.

### **8.3. Diakonens arbetsuppgifter**

Diakonens arbetsuppgifter är av skiftande slag utifrån de behov och den tradition som finns i den församling där diakonen verkar. Som exempel på arbetsuppgifter kan nämnas:

På strukturell nivå:

- Nätverksarbete och samverkan med socialtjänst, vård och skola kring olika sociala frågor;
- se och kartlägga diakonala behov i alla åldrar. Genomföra omvärldsanalyser;
- ledningsfunktioner med verksamhetsansvar och ekonomiskt ansvar;
- planera, organisera och leda diakonalt arbete i församlingen;
- leda uppbyggandet av diakonala center i församlingen.



På gruppnivå:

- Handleda personalgrupper inom exempelvis äldreomsorgen kring frågor om döendet och döden, anhörigstöd, etik m.m;
- inspirera och utbilda frivilligarbetare och utveckla besökstjänsten i församlingen;
- ansvara för diakonalt arbete med familjer, barn och ungdomar. Exempel på sådan verksamhet är att starta ”tjejgrupper” och grupper för barn till missbrukare;
- utveckla diakonal profil i församlingens ungdomsverksamhet genom att exempelvis medverka i konfirmandarbetet;
- leda samtalsgrupper om livsfrågor och tro;
- leda sorgegrupper.

På individnivå:

- Enskilda samtal/självårdssamtal;
- fondhantering;
- hembesök och uppsökande verksamhet.

Övriga arbetsuppgifter:

- Liturgiska uppgifter såsom medverkan i gudstjänster, leda andakter, retreator m.m.

#### **8.4. ”Diakon sökes”**

Ett sätt att undersöka förväntningar och bilder av diakoners funktion och arbetsuppgifter är att läsa platsannonser för att se vad arbetsgivarna söker och vilken kompetens som efterfrågas.

Sigrid Fredriksson och Christina Sandahl på Bräcke Diakonal utveckling har i januari 2003 sammanställt sin undersökning av platsannonser för diakoner under 1997-2001 i Kyrkans tidning. (*Diakon sökes* 2003) De har gått igenom alla platsannonser under de aktuella åren och analyserat vilka önskemål om kvalifikationer hos diakoner som församlingarna har då de söker nya diakoner

I 98-99% av platsannonserna anges diakonvigning som ett krav eller önskemål under de aktuella åren. I 65 annonser av totalt 231 år 2001, uttrycktes önskemål om en viss fackutbildning. I övriga 166 annonser nämndes inte önskemål om fackutbildning över huvud taget.

De fackutbildningar som mest efterfrågades var av karitativ art (i denna kategori räknade man sjuksköterska, socionom eller annan social utbildning, psykolog och liknande utbildningar inom vård, socialt arbete och omsorg). Under år 2001 nämndes önskemål om karitativa fackutbildningar i 33 av 231 annonser.

När det gäller personliga egenskaper som efterfrågas så förekommer det under år 2001 i 70 av 231 platsannonser önskemål om en diakon som kan samarbeta, är initiativrik, självständig, engagerad och flexibel. Som exempel ges att under 1997 förekom uppräknande av personliga egenskaper hos diakonen i 25% av annonserna. Under 2001 förekom det i 50% av annonserna.

Charlotte Engel tar i sin licentiatuppsats *För en ny tid* (2002) upp tankar om att Svenska kyrkan befinner sig i en brytningstid och söker sig nya vägar för att nå människor. Det är betydelsefullt vilken bild man förmedlar av kyrkan "Bilderna av en förnyad kyrka som, genom att bryta med gamla traditioner, får relevans för nya generationer i en förändrad samhällssituation" (Engel 2002 sid.142). Engel menar att det diakonala arbetet förväntas gestalta Svenska kyrkans paradigmskifte genom att bedriva verksamheter för att skapa dialog och mötesplatser och där *ömsesidighet* i mötet blir ett centralt begrepp. Dessa arbetsuppgifter ges då högre prioritet inom diakonin än arbetet med social nöd och utsatthet. Den ökade efterfrågan på diakoners personliga egenskaper i platsannonserna kan tyda på att det finns ett samband mellan församlingarnas behov av förnyelse av självbilden och efterfrågan av egenskaper hos medarbetarna såsom initiativ-rikedom, flexibilitet, öppenhet etc (förf. anm.).

## **8.5. Vigning och legitimitet**

Vid en jämförelse med den andra vigningstjänsten i kyrkan, präst finns det konkreta arbetsuppgifter kopplade till prästvigningen och behörighet att utföra vissa handlingar. Exempel på detta är bikt, förrättningar såsom vigslar och begravningar samt sakramentsförvaltning. Prästens ges legitimitet genom vigningen till exklusiva uppgifter.

Några liknande samband finns inte när det gäller diakonvigning och behörighet att utföra vissa speciella arbetsuppgifter. Denna omständighet kan göra det svårare för diakoner att motivera sitt uppdrag utifrån en legitimitetsaspekt. Följden kan bli att diakonvigningen kopplas till den personliga kallelsen och tron snarare än till funktionen. Diakontjänsten kan också bli mer kopplad till personliga egenskaper än till yrkesteknisk kompetens. Ett exempel på detta är det

som platsannonserna ger uttryck för vid uppräknningen av önskvärda kvaliteter hos diakonerna: flexibel, självständig, ha förmåga att fatta egna beslut.

## **8.6 Socionomens arbetsuppgifter**

Socionomerna återfinns inom en mängd olika organisationer och myndigheter. Flertalet är anställda inom kommunal socialtjänst och innehar befattningar såsom socialsekreterare inom individ och familjeomsorg. Arbetsuppgifterna inom socialtjänsten omfattar exempelvis utredningar kring ekonomiskt bistånd, barnavårdsärenden, missbruksfrågor och familjerättsfrågor. Arbetet kan också innehålla uppsökande verksamhet inom exempelvis en fältenhet. Inom landstingen arbetar socionomer bland annat som kuratorer och behandlingsassistenter på sjukhus, vårdhem och behandlingsinstitutioner. Det finns även behandlingshem i privat eller annan regi där socionomer arbetar. Det finns också befattningar inom Försäkringskassan, kriminalvården och skolväsendet som innehas av socionomer.

Högskoleverket genomförde i sin *Utvärdering av socionomutbildningar* under 1998 114 intervjuer med yrkesverksamma socionomer, politiker, chefer, studenter och klienter. Syftet var att utröna dels hur socionomernas arbetssituation ser ut och dels vilka krav och förväntningar de berörda har på en yrkesverksam socionom. Undersökningen visade att man finner socionomer inom en rad olika arbetsområden inom olika samhällssektorer. Man återfinner också socionomer på alla nivåer av besluts- och befogenhetshierarkier. Man kunde dock skönja vissa nyckelfunktioner som professionella grundbultar: *utredningsarbete* och *behandlingsamtal*. Det som också framkom i undersökningen var att det inom de verksamhetsområden som socionomen arbetar ofta ingår aktörer med annan yrkesmässig kompetens. I dessa sammanhang får socionomen en slags samhällsvetenskaplig eller socialrättslig specialistfunktion. Trots att socionomutbildningen beskrivs som en ”generalist-utbildning”, kommer socionomen i den konkreta verksamheten att agera utifrån en specialist-kompetens (Högskoleverket 2000).

En annan aspekt på socionomens professionella arbete som lyftes fram var att kunna skriva. Detta är lika centralt i arbetet som att arbeta med människor i olika sammanhang.

I intervjuerna framgick även att socionomerna verkar i en verksamhetskultur där mycket kraft går åt till att driva projekt medan lite tid ägnas åt utvärdering av verksamheten.

## **8.7. Socionomens yrkesroll**

Socionomernas yrkesroll bar från början en inneboende dubbelhet. Dels så skulle man fungera som myndighetsperson inom ett offentligt förvaltningssystem och tillse att lagstiftningen följdes med utrednings- och åtgärdsansvar, dels skulle man i humanismens anda stötta och hjälpa människor till ett drägligare liv. I sin artikel *Ställningstagandet som kunskapsobjekt i socialt arbete*, påpekar forskaren Per Folkesson att ”talet om och handlandet inom socialt arbete kan sägas äga rum mellan två poler, en kontrollerande maktrelaterad del och en frigörande klientcentrerad”. (Bäck-Wiklund, P Folkesson, Nygren 1999 s.25). Det talas om klienten som person eller kategori eller som ett problem. Hur skall klienten frigöras till oberoende eller hur skall hans negativa beteende kontrolleras? Folkesson menar att socialarbetare samtidigt är person och tjänsteman, två aspekter som man har att integrera i sin tjänsteutövning. Att vara socialarbetare är att vara ”given möjligheten att utöva makt” (1999 s 26). Makt hör ihop med beroende och klientens beroende av socialarbetaren är en faktor i mötet dem emellan. Socionomens kontrollerande funktion väcker ofta obehag hos de människor som blir berörda av den myndighetsutövning som ligger i rollen som exempelvis socialsekreterare. Det faktum att socionomen kan påverka en familjs framtid, exempelvis i barnavårdsärenden, väcker olust och oro hos klienterna och i arbetsvillkoren finns inbyggt att möta klienter som ofta inte vill träffa en.

En annan aspekt på yrkesrollen är de yttre förväntningarna på socialarbetarens kunskaper. Då socialpolitiken förändrades mot en helhetssyn i början av 1970-talet påverkades socionomernas yrkesroll mot förväntningar på *generalistkompetens*. Det förväntades att socialarbetaren skulle behärska alla områden inom socialvården, vilket visade sig medföra förlorad kompetens (Pettersson 2001). Det påbörjades en ökad *specialisering* inom barnavård, missbruk och socialbidragshantering. De professionella strävandena efter höjd kvalitet krockade med de politiska målen att föra den kommunala servicen närmare medborgarna genom kommundelsreformen 1980. Många socialarbetare var kritiska till reformen eftersom en strävan mot specialisering hade inletts inom yrkeskåren.

## **8.8. Det sociala arbetets identitetsproblem**

I sin bok *Socialt arbete, politik och professionalisering* (2001) pekar Ulla Pettersson på att det sociala arbetet de senaste åren blivit alltmer individualistiskt. Hon hänvisar till en avhandling skriven av Siv Olsson, som menar att det finns en tendens till individualterapeutisk utveckling i det sociala

arbetet. Risken är stor för en medikalisering och psykologisering av sociala problem. Detta kan i sin tur leda till ett minskat intresse för sociala reformer och strukturellt arbete.

Ytterligare en risk med strävan efter en individualterapeutisk inriktning är också att socionomerna kommer att betraktas som "B-psykologer". Ju mer man inriktar sig på terapi desto närmare kommer man psykologerna men man blir aldrig betraktad som psykolog. Samtidigt som man släpper traditionella kuratorsuppgifter riskerar man att bli bortrationaliserad. Farhågan är att socialt arbete byter en redan otydlig yrkesidentitet mot en annan lika oklar men mer riskfylld (Pettersson 2001).

### **8.9. Professionaliseringsprocessen för socionomer**

Begreppet professionalisering är mångfacetterat och kan användas på olika vis. Det som avses i det här avsnittet är professionalisering på *kollektiv* nivå. Enligt Peter Dellgrans och Staffan Höjers definition (2000) innebär det att syftet är att för en specifik yrkesgrupp eller profession på ett övergripande sätt arrangera samspelet med staten, andra professioner och allmänheten.

Man kan skönja olika faktorer i den process som lett fram till socionomyrkets identitet i dag och som varit avgörande i professionaliseringsprocessen.

1. Man började profilera socialt arbete i förhållande till andra yrken
2. Föreningen DSI (diplomerad från socialinstitutet) fick utvidgade uppgifter. Man slog vakt om examens värde för att utbildningsstandarden inte skulle sänkas. Man manade också medlemmarna till debatt i aktuella frågor. Tidigare hade debatten förts av andra yrkesgrupper, främst läkare. Man införde ett gemensamt elevkårsmerke och efter diplomering kunde man köpa en DSI-ring
3. Socionomtiteln infördes 1951
4. Man strävade efter att höja statusen för socionomer genom en ökad akademisering av yrket. Det var många som kommit till socialinstitutet som saknade studentexamen. Man hade kommit folkhögskolevägen och detta försvårade för dem att gå vidare till högre studier. Genom en lagändring 1953 förändrades detta förhållande.
5. *Sveriges socionomers riksförbund* (SSR) bildades 1958 och blev en del av akademikerförbundet SACO. Detta ledde också till en splittring vad gällde socionomernas organisations-tillhörighet. DSI omvandlades 1950 till *Socionomförbundet* och förblev fackligt och ideellt obundet och stod TCO nära.

6. Socialinstituterna omvandlas till högskolor och senare på 60-talet till universitetsinstitutioner.
7. Socialt arbete blev ett område för forskning  
(Pettersson 2001)

### **8.10. Utvecklingen av socialt arbete**

Peter Dellgran och Staffan Höjer menar att ett par faktorer har varit avgörande för det sociala arbetets utveckling. En av faktorerna var att det fanns tillräckligt många intressenter som ville förbättra det sociala arbetets villkor med hjälp av vetenskap och beprövad erfarenhet. Det fanns intressenter med både altruistiska och andra motiv för att skapa ett rättvist och solidariskt samhälle, utrota fattigdom, jämna ut välfärdsskillnader och forma ny lagstiftning för socialtjänsten.

En annan viktig faktor i utvecklingen av socialt arbete var att socialarbetarna och deras organisationer själva var de starkaste pådrivarna. Socialhögskolorna intresserade sig också för en akademisk etablering och att få tillägna sig en arena som man själv skulle få vara verksam på.

Greenwood (i Dellgran&Höjer s.36) räknar upp fem punkter som professionella attribut

- Systematisk sammanhållen teoretisk grund
- Professionell auktoritet
- Samhällelig sanktion
- Reglerande etiska koder
- Professionell kultur

### **8.11. Fortsatta professionaliseringssträvanden**

Ulla Pettersson menar att socialt arbete de senaste åren stärkt sin ställning mycket på grund av den ökande akademiseringen. Detta borde leda till krav på professionell legitimitet. Ett sådant bevis på professionell status är *legitimation*. SSR har under många år agerat för ett legitimationssystem. Det har bland annat motionerats för detta i riksdagen men utan resultat. Legitimation menar man är ett kompetensbevis där man har möjligheter att utestänga andra från att praktisera socialt arbete. Eftersom man inte har fått gehör för förslaget om legitimation har man istället genomfört en inomprofessionell sanktion i form av *auktorisering*.

## **8.12. Socionomerna och diakonyrket**

De som kommer till den karitativa profilutbildningen har som nämnts tidigare ofta ett yrkesliv bakom sig i en annan organisation eller myndighet, landsting eller kommun. Yrkesidentiteten var kanske ganska klar. Som socionom i socialtjänsten hade man sin befattning som socialsekreterare och det fanns yttre förväntningar på ett specifikt yrkeskunnande och utövande av yrket. Utredningar enligt §50 socialtjänstlagen skulle inledas, familjehem skulle tillsättas, samarbetsamtal skulle genomföras etc. Yrkesidentiteten var kopplad till specifika arbetsuppgifter och till ett kunskapsområde, det sociala arbetets.

Att byta från den ena yrkeskulturen till den andra beskriver flera socionomer som blivit diakoner som en slags identitetskris. Från att ha haft en tydlig koppling mellan funktion och utbildning blir man förvirrad över den nya rollen som diakon där få vet vad som kan förväntas av en och där språket kring det arbete man skall utföra är metaforiskt och abstrakt.

I en studie av diakoners bakgrund (Bäckström 1994) framkommer att en stor andel av diakonkåren känner otillfredsställelse och vill byta arbete, särskilt yngre diakoner med en längre teoretisk fackutbildning. Undersökningen visar också att 50% av dem som gått sin fackutbildning på Sköndalsinstitutet funderat på att sluta som diakoner.

## **9. YRKESROLL OCH DISKURS**

Som tidigare nämnts så omges människan av en mängd diskurser som påverkar hennes bild av sig själv, sin omgivning och hur hon skall agera. Även inom yrkeslivet formas olika diskurser exempelvis kring arbetets innehåll, vad man skall göra och hur man skall göra. Synen på arbetet och motivet påverkas av olika faktorer inom diskurserna, hur samhället är organiserat och hur den kulturella kontext ser ut som man befinner sig i. I följande kapitel kommer att redogöras för några olika faktorer som påverkar det sociala arbetets diskurs och det diakonala arbetets.

### **9.1. Det sociala arbetets diskurs**

Inom människovårdande yrken är den goda handlingen och talet om medmänsklighet och ansvaret för den andre centrala teman. Vad är en god handling och hur skall den organiseras för att skapa en dräglig tillvaro för människor? Varje organisation utvecklar sin diskurs med sina

betingelser och påverkansfaktorer. Den historiska utvecklingen från borgarkvinnornas filantropiska verksamhet till samhällets övertagande av ansvaret för sociala frågor, har påverkat det sociala arbetets diskurs. Genom exempelvis lagstiftningen uttrycks och formuleras samhällets ansvar för dess medborgare. I socialtjänstlagens (SOL) andra kapitel 2§ fastslås att det är kommunerna som har det yttersta ansvaret för att de som vistas i kommunen får det stöd och den hjälp som de behöver. Socialtjänsten är organiserad för att uppfylla och verkställa lagstiftningens intentioner om kommunens ansvar och detta påverkar den diskurs som omger exempelvis socialsekreterare inom organisationen.

I de olika organisationskulturerna används ett språk när man talar om människors utsatthet och vilka åtgärder som skall vidtagas. På socialkontoret benämns exempelvis den hjälpsökande *klient*. Samma person blir hos diakonen *konfident* och inom sjukvården *patient*. Begrepp som bistånd, ärenden, handläggning, utredning och behandling används inom socialtjänsten för att definiera vad man gör. Angränsande kunskapsområden såsom medicin och psykologi har påverkat begreppsapparaten.

Språket påverkar också yrkesrollen och självbilden och hur man ser på det arbete som skall utföras. Inom det sociala arbetet används som nämnts begrepp som *behandling* och *behandlare*. Vad är man då när man är behandlare? Vem är *klienten* i relation till *behandlaren* och vad förväntas av dem båda? Vilken människosyn och syn på lösning av människors problem ger benämningarna uttryck för? En rad frågor inställer sig vid en analys av språkets betydelse. Benämningarna styr också förförståelsen och de förväntningar kring vad som skall hända i mötet mellan den hjälpsökande och yrkesutövaren (Holm 2001). Förväntningarna på bemötande ser olika ut om man bär titeln diakon eller socialsekreterare. I socialsekreterarrollen ligger att vara myndighetsperson med befogenhet att utreda exempelvis barnvårdsärenden och att bevilja bistånd mot någon form av motprestation (exempelvis bevilja socialbidrag under förutsättning att klienten aktivt söker arbete). Detta skapar ofta en negativ förväntan på socialsekreteraren och oro hos klienter som kan leda till aggressivitet och ibland hot och våld. Att bli kallad ”jävla socialkärning” är en del av vardagen för socialsekreteraren och arbetet är ofta föga självbegränsande. När socionomen sedan byter organisation till kyrkan blir samma person föremål för förväntningar av helt annat slag. Det finns då kanske istället förväntningar på godhet och villkorslös kärlek utan krav på motprestation.

Språket speglar också synen på begreppet professionalitet inom organisationen och hur man ser på det. 1997 fastställde SSR *Yrkesetiska riktlinjer för socionomer*. I riktlinjerna används begreppet professionalitet enligt följande:



Professionellt socialt arbete bygger på vetenskap och beprövad erfarenhet, demokratiska och humanistiska värden samt bidrar till att förverkliga mänskliga rättigheter och att utveckla samhällets välfärd.

Socionomen måste använda sin professionella ställning på ett ansvarsfullt sätt och vara medveten om gränserna för den egna kompetensen.

I de yrkesetiska riktlinjerna formuleras vissa normer och värderingar som skall vara riktninggivande för socionomen både i arbetet och i livsföringen i övrigt:

Socionomen skall i sitt arbete och i sin livsföring i övrigt respektera varje människas lika värde.

Socionomen bör utveckla sin professionella kompetens och eftersträva etisk medvetenhet och moralisk mognad.

Socionomen har ett särskilt ansvar gentemot personer och grupper som är i en utsatt situation.

(SSRs yrkesetiska riktlinjer Akademikerförbundet SSR 1997)

En annan del av diskursen kring arbetet är de riter som tar form och de hierarkier som råder på arbetsplatsen uttalat eller outtalat. Det anses exempelvis ge högre status att arbeta inom en viss avdelning på socialkontoret och vissa arbetsuppgifter skattas högre än andra.

## **9.2. Det diakonala arbetets diskurs**

Den diakonala diskursen formas av den organisationsuppbyggnad som är kyrkans värld, av det teologiska språket och den kyrkliga kulturen där ord som kallelse, barmhärtighet, kärlek och tjänande är centrala begrepp i den kristna tron. Det teologiska språket innehåller ofta bilder och liknelser och är påverkat av vissa teologiska utgångspunkter som att Gud är kärlek och den ousägliga och ogripbara som ingen har sett och ingen kan förklara. Jesus själv talade i liknelser och bilder. Diakonen befinner sig i ett sammanhang där metaforerna fyller en viktig funktion och där riter och symboler har stor betydelse för att tolka och uttrycka människors livsvillkor och för att skapa versioner av Gud.

Diakonissans/diakonens arbete har utgått från synen på tjänande och den diskurs som skapats kring detta begrepp i kyrkans värld. Själva titeln diakon betyder tjänare. Tjänandet är

självutgivande och utan tanke på lön. Diakonissornas ointresse inför höjda löner på 30-talet kan ses som ett uttryck för denna syn. Det finns många ställen i Bibeln som talar om tjänandet som livsideal. Jesus säger vid ett tillfälle att ”Den som är störst bland er skall vara de andras tjänare” (Matt: 23:11). Det har varit kyrkans ärende och den andres frälsning som stått i fokus för det diakonala arbetet. Det teologiska motivet är fundamentet för kyrkans existensberättigande.

Diakonens diskurs är också formad av den kyrkliga organisationens uppbyggnad avseende exempelvis de hierarkiska strukturer som finns med Gud överst och sedan biskop, präst, diakon och övriga anställda och lekmän. Kläderna synliggör och markerar de olika funktionerna, biskopens ämbetsskjorta som är lila och diakonens som är grön. Diakonen bär sitt emblem som efter ens död går lämnas vidare till en ny diakon. Faktorer som genus har också påverkat den diakonala diskursen, bland annat synen på ämbetet och kvinnliga präster. Även den rådande synen på professionalitet och frivilligt arbete som finns i organisationen påverkar den diakonala diskursen. De yttre förväntningarna på ett visst bemötande från dem som arbetar inom organisationen är en annan faktor som har betydelse för yrkesidentiteten. Det kan handla om förväntningar från hjälpsökande att bli villkorslöst bemötta, lyssnade på och förstådda av diakonen. Med andra ord förväntas en *särskild kvalitet* i mötet med diakonen som är en representant för kyrkan och det kristna kärleksbudskapet.

Kyrkans relation till det omgivande samhället och efterfrågan på ens tjänster är en del av det diakonala arbetets diskurs. Då staten och kommunerna på 1950-talet alltmer tog över de uppgifter som diakonerna/diakonissorna haft påverkade detta synen på arbetet. Jag återkommer till faktorer som påverkat den diakonala diskursen i slutkapitlet.

## DEL IV

### INTERVJUER

#### 10. SOCIONOM OCH DIAKON: FYRA RÖSTER OM YRKESIDENTITET

##### 10.1 Bakgrundsfakta

Jag har intervjuat fyra diakoner, samtliga kvinnor med församlingstjänst.

**Diakon 1** är 35 år gammal och diakonvigdes 1998. Hon har arbetat inom socialtjänsten ett par år innan diakonutbildningen med barn och familjegrupp och med ekonomi och socialbidrag. Hon innehar för närvarande en diakontjänst i en innerstadsförsamling med inriktning på samverkan med olika myndigheter, polis och frivilligorganisationer och arbetar även med åldersgruppen 18-30 år samt med retreatter.

**Diakon 2** är 38 år gammal och diakonvigdes 1999. Hon har arbetat på invandrarbyrå, med misshandlade kvinnor, på fängelse och socialbyrå samt arbetat tillsammans med studentpräster under ett par års tid. Hon har gått psykoterapiutbildning steg-1. Efter diakonvigning har hon arbetat i förortsförsamling och är för närvarande anställd sedan 2000 som sjukhusdiakon i innerstadsförsamling.

**Diakon 3** är 41 år gammal och diakonvigdes 1998. Före och under sin studietiden till arbetade hon på Fryshuset, ett allaktivitetshus för ungdomar i Stockholm i 15 år. Hon fick efter diakonvigning anställning i förortsförsamling och arbetade där något år. Blev sedan erbjuden tjänst i innerstadsförsamling. Nu jobbar hon med mellanstadieungdomar och pensionärer och kallar detta arbete brobyggande mellan generationer.

**Diakon 4** är 30 år och diakonvigdes 1998. Hon blev kvar på sin utbildningsinstitution ett år efter socionomexamen efter att ha fått ett stipendium för akademiska studier och gjorde där en intervjuundersökning angående diakoners yrkesroll som ej färdigställdes. Gick därefter resten av diakonutbildningen. Diakon 4 har efter diakonvigningen arbetat i tre församlingar samt innehaft

kortare anställningar inom socialtjänsten och på utredningshem för barn och familj. Hon arbetar idag som församlingsdiakon med tonåringar, vuxna och äldre.

## **10.2 Intervju nummer 1**

Vid sammanställningen och bearbetningen av intervjumaterialet framkommer att ett par begrepp varit centrala i diskussionen och återkommit under intervjun. Dessa begrepp är **uppdrag, professionalitet och identitet**. Det första frågeområdet i intervjun hade som rubrik *uppdraget som diakon* så begreppet uppdrag infördes på moderatorns initiativ men återkom under hela intervjun.

### **10.2.1. Uppdrag**

I vigningen säger man ja till ett uppdrag som kyrkan anförtror en. I vigningen sluts ett avtal mellan kyrkan och diakonen. Man blir bekräftad, välsignad och får förbön. Ett par av de intervjuade ansåg att ett magiskt moment i vigningen betonades och att den fungerade som en sorts övergångsrit. I den tidigare antagningsprocessen hade det funnits en osäkerhet om man blev godkänd eller inte. Denna osäkerhet hade förmedlats av stiftet som betonat att vigningen var en öppen fråga in i det sista. Flera av de intervjuade upplevde att det fanns ett före och ett efter vigningen. Efteråt slöts man in i gemenskapen, det blev en påtaglig skillnad. Detta uppfattades som lite grymt. En av diakonerna uttryckte det:

Det var mycket det magiska som betonades, det var hela tiden det här-  
det är inte säkert att du blir godkänd, det är inte säkert att du blir vigd  
Man byggde upp en osäkerhet som var lite onödig, nästan lite grym...  
. . . .Jag tyckte det var en påtaglig skillnad sen när man var godkänd än  
innan i hur man blev bemött. Jag tyckte det var en markant skillnad.

Det uttrycktes en skepsis över godtyckligheten i antagningsförfarandet. Hela beslutsförfarandet kring behörighet och vigning skapade osäkerhet kring vilka grunder man blev antagen på och att det inte gick att överklaga beslut. Det förmedlades även en föreställning om att nu är man diakon och det dygnet runt. En av de intervjuade uttryckte att hon inte ville se det så utan att vigningen skulle vara knuten till en tjänst. Någon uttryckte att vigningen fyllde funktionen att vara behörighetsgivande. För att få arbeta med det hon ville, som diakon, krävdes vigning. I uppdraget ligger att man skall vara observatör, se förtryckande strukturer och utsatta grupper inom församlingen men även ute i samhället. Att se vad utsatthet är och vem som är utsatt, synliggöra, sätta ord på. En av de intervjuade säger: ”att se den mest utsatte, uppmärksamma utsattheten i alla dess gestalter.”

### 10.2.2. Professionalitet

Ett par av de intervjuade uttryckte att de befarat att deras profession och yrkeserfarenheter som socionomer ej skulle bli använda i diakonyrket. En av de intervjuade hänvisade detta till egna erfarenheter av att vara uppvuxen i kyrkans värld, som hade givit henne bilder av att diakoner gör lite av varje, är allmänt sociala personer som springer hit och dit på möten. Det fanns också farhågor inför de iakttagelser hon gjort att diakon är en profession som tangerar välgörenhet. Det fanns också oro inför att ingå i en alltför tät gemenskap.

Någon hade positiva förväntningar på att få fördjupa arbetet med samtal kring existentiella frågor, som man bara tangerade i de möten man hade med människor inom socialtjänsten.

En person i intervjugruppen formulerade att hon hade en förväntan om att när hon blev diakon så skulle hon få mer mandat, mer tyngd i det hon gjorde.

#### *Ensamhet och bristande kunskap från arbetsgivaren*

Det som också uttrycktes var att ensamheten i yrket i arbetslaget försvagade känslan av professionalitet. Man var ensam om sitt yrkesperspektiv till skillnad från förut då flera på arbetsplatsen hade samma yrkesbakgrund och kunde stötta varandra. Också arbetsgivarens förväntningar var annorlunda nu. Flera i gruppen formulerade det som att man i kyrkan inte riktigt vet vad man anställer och varför. Det låter bra att det är en socionom men det finns liten kunskap om vad en socionom kan. Vidare hade chefen i det tidigare yrket som socialsekreterare insyn och kände till de utredningar man arbetade med. I diakontjänsten styr man själv innehållet i arbetet och få känner egentligen till vad man gör. Intrycket hos de intervjuade var att man i församlingen letar efter en person som man får förtroende för och sedan överlåter mycket på den personen.

#### *Vad gör en diakon?*

Att lämna ett yrke och gå in i ett nytt som delvis bygger på det tidigare uttrycktes av någon som en svårighet. Man skulle inte arbeta som socionom längre men vad skilde egentligen ens arbete från exempelvis sjukhuskurators? Man skulle använda sitt tidigare yrke som en slags orienteringspunkt, veta vad andra arbetade med och var information kunde inhämtas. Bearbetningen kring vad en diakon gör var en ständigt pågående fråga för en av de intervjuade eftersom hon ofta fick den där hon arbetar (inom sjukhuskyrkan) Den intervjuade beskrev att hon kommit fram till att hon fanns där som bärare av ett perspektiv; ”att se människan i sjukhusvärlden och motverka förtingligande”. Det fanns dock en stor frustration över att inte ha

konkreta uppgifter. Man måste hela tiden skapa sitt arbete. Man är bara sig själv och har bara sig själv. Det bygger på hur man är som person och vilken dagsform man är i. En person formulerade att hon använder sin socionomkompetens men att ett av hennes diakonala uppdrag när hon jobbar i församling är att vara perspektivbärare, så som det uttrycks i vigningsordningen.

### *Personliga egenskaper*

I det tidigare yrket förväntades det att man skulle vara professionell och göra ett jobb. I församlingen har man upplevt att det inte alls är så tydligt att man är där för att göra ett jobb utan där råder andra förväntningar. Man förväntas vara med och vara trevlig och ha en relation till varandra. Vid tidigare anställningar tittade man noga på alla papper men i församlingen letar man efter en personlighet och känner efter i intervjuerna om det stämmer eller inte. Arbetsbeskrivningen är utformad så att det egentligen inte behöver vara en socionom utan en bra person. Någon uttryckte:

kompetens kontra vem man är, det blir ju oerhört mycket att vara som diakon, det är också det som gör att det blir lätt att bli utbränd, det är så svårt att stänga av...det är man liksom dygnet runt.

### *Inte bara en profession*

I intervjumaterialet framkommer att diakonyrket valdes utifrån att man inte ville vara en utförare i socialt arbete utan att det fanns andra dimensioner som att få arbeta utifrån en kristen människosyn och utifrån sina ideal. En av de intervjuade formulerade det som att om det bara var en profession så skulle man förlora vad diakoni är. Man är diakon av just det skälet att det inte bara är en profession. Att vara diakon är något mer personligt för en än att vara socionom, ett mer helhjärtat engagemang. Denna uppfattning delades av de övriga i gruppen. En annan uppfattning som uttrycktes i gruppen, var att man hade valt att bli diakon för att få mer tid att arbeta med samtal och individuella kontakter och ha tid att gå lite djupare än i det tidigare arbetet som socionom. Denna förväntan hade dock inte uppfyllts för ett par av de intervjuade som upplevde att arbetet som diakon var ännu mer akutstyrt än på socialkontoret. Det ringde hela tiden behövande människor på telefonen och på dörren till diakoniexpeditionen.

### 10.2.3. Identitet

#### *De kyrkliga ordens betydelse*

En sak som också framkom var att det kyrkliga språket kunde utgöra ett hinder för diakonvigda socionomer att exempelvis söka diakontjänster. De kyrkliga orden kan vara ”lite smetiga och gulliga”. En av de intervjuade uttryckte att det inte ger identitet att vara ”Guds händer i verksamhet”. Det säger ingenting och är ingen identitet utan en metafor.

#### *Olika utbildningsbakgrunder*

En av de intervjuade lyfte fram svårigheten med alla olika yrkesbakgrunder som diakoner har . Det är svårt för människor att veta vad de skall förvänta sig för kompetens av en diakon med tanke på detta. Det är för lite identitet i diakontiteln. Församlingskurator innehåller exempelvis mer av identitet eftersom det implicerar att man är socionom också. Det blir också svårt att finna en yrkeskollegialitet på grund av de olika bakgrunderna. En av de intervjuade menade att hon känner mer gemenskap med socionomer än med diakoner.

#### *Vad ger yrkesidentitet?*

Frågan ställdes under intervjun och det formulerades flera incitament:

- Samma utbildningsbakgrund
- Gemensamt språk
- Rätten att bli diakon skall vara lika för alla
- Gemensam riktning i yrket
- Nätverk
- Mentorskap
- Att man brukas för sin profession
- Knutet till tjänsten
- Yrkeskår

## **10.3. Intervju nummer 2**

Den andra fokusintervjun som genomfördes byggde på den första intervjun då samma personer deltog. De teman och begrepp som aktualiserades i den första intervjun fördjupades och frågorna utgick från de svar som tidigare avgivits. Centrala begrepp var **uppdrag, professionalitet och identitet**. I denna intervju aktualiserades också begreppet **kallelse**.

### **10.3.1. Uppdrag och kallelse**

Begreppet uppdrag ligger nära kallelse. Det är något som är svårt att mäta och väga. Man vill få ihop kallelsen med att det är viktigt med ens profession och att man bygger på de kunskaper och de erfarenheter man har från socionomyrket. Ändå är kallelse någonting som går utöver professionen, det är något mer. Att bli diakon är ett uttryck för ens kristna tro och ens kristna kallelse. Någon uttryckte att hennes kristna tro ligger mycket i att hon är diakon, den bärs av att hon är diakon. Frågan är dock vad skillnaden är från det uppdrag alla kristna har eftersom uppdraget som diakon inte innebär någon konkret förändring i exempelvis befogenheter som är kopplade till vigningen. Ändå är man diakon hela livet, det upphör inte vid pensioneringen. Diakonemblemet går vidare till någon annan när man dör.

Det uttrycktes en försiktighet i gruppen inför att använda begreppet kallelse; ”att man påstår någonting om Gud som känns lite vem är jag att säga något sånt sådär”. I och med att man säger sig vara kallad påstår man någonting om Gud som känns för stort att göra anspråk på som människa. Vem är jag att avgöra om det är Gud eller min egen självhävdelse eller självutvecklingsbehov som gör att jag vill bli diakon? Det är här som ens egen önskan och längtan får bedömas eller stämmas av med kyrkan och kyrkans intention med uppdraget som diakon.

### **10.3.2. Professionalitet**

Det återkom vid flera tillfällen i intervjun önskan om att diakontjänsterna inte skulle vara personbundna som de är idag utan att det skulle finnas en allmängiltig struktur för vad som skall göras. Det uttrycktes även trötthet över de arbetsuppgifter som innebar att vara ”värdinna” och ”sällskapsdam”. Den typen av arbetsuppgifter skapade frustration och en känsla av att inte bli använd med sin kunskap. De arbetsuppgifter som innebär en utmaning och där man känner att ens yrkeskunskaper blir använda är bl.a. i enskilda samtal:



När jag får ha ett enskilt samtal med någon så kan jag känna att jag har läst ganska mycket om det, jag får tankar om vad som händer i det här samtalet. Jag får tankar om den här personen och strukturer. Jag har liksom teorier jag kan gå tillbaka till och läsa om. Jag har också metoder som jag har lärt mig som jag faller tillbaka på. Då känner jag mig professionell därför att jag har fått öva på det här. Det handlar inte om mig som privatperson, om att jag kan stå där med ett leende på läpparna även om jag inte är glad utan det handlar om att jag skall hålla någon slags struktur i det här mötet med den här människan.

### *Medberoendekultur*

En annan tanke som framfördes var att professionalitet är när man integrerat person och yrkeskunskap. Det handlar också om självkänedom vilket man menar inte betonades tillräckligt starkt på exempelvis diakonutbildningen. Någon menade att det i professionaliteten som diakon ingår en större del av medmänsklighet eller personlig närvaro än exempelvis inom socialtjänsten. Det är mer fyrkantigt och distanserat att vara professionell inom socialtjänsten.

Att diakonen förväntas vara mer ”medmänsklig” hade en av de intervjuade som nyttillträdd i en församlingstjänst erfarit vid möten med flera konfidenter. Dessa hade förväntat sig villkorslös hjälp från kyrkan och diakonen. När hon inte svarat upp till förväntningarna utan ställt frågor kring om det fanns egna tankar om hur problemen skulle lösas, hade hon mötts hon av vrede och en konfident hade uttryckt att ”Jag vill inte göra något själv, jag vill ha hjälp”. Dessa erfarenheter hade fått den intervjuade att fundera över om kyrkan odlar en medberoendekultur där man genom sin missriktade hjälpsamhet möjliggör för människor att stanna kvar i exempelvis missbruk och bidragsberoende. Formuleringen i vigningslöftena om att vara ett ”barmhärtighetens tecken”, menade den intervjuade förstärker denna förväntan på diakonen.

### **10.3. Vad påverkar yrkesidentiteten?**

Utbildningen lägger grunden till en yrkesidentitet genom att kunskap förmedlas som är relevant för yrkesutövningen exempelvis vad gäller lagstiftning och samtalsmetodik. De arbetsuppgifter som ålagts en och ens förhållningssätt till dessa ger också yrkesidentitet. Yrkesidentiteten skapas och upprätthålls varje dag på jobbet, det är en process man dagligen lever med. En av de intervjuade menade att en del av yrkesidentiteten är fast, det som utbildningen förmedlade. En annan del är rörlig och förändras över tid och vid byte av arbetsuppgifter. En viktig del är också

personligheten och hur man vill förverkliga sig. Någon undrade om det var lättare att mäta identitet som att man läst antal lagar etc än att mäta identitet i kallelsetermer vilket blir alltför svårt, personligt och farligt att tala om.

#### *Möjligheter till avancemang i yrket*

För en av de intervjuade var det viktigt för yrkesidentiteten att det fanns karriärvägar och att yrket förde vidare till någonting. Det handlade inte bara om mer lön utan också om ett avancemang och ökat ansvar

Som diakon kan jag vara diakon, diakon eller diakon.....Jag ser det bara som att jag kan bara vara det jag är nu men på andra ställen. Det finns andra barngrupper, andra tantgrupper men det finns inte heller någon mental utveckling för mig. Det måste jag hitta någon annanstans.

#### *Ansaknad av särskilda befogenheter*

Någon tog upp att prästerna har en tydligare yrkesidentitet genom att det finns arbetsuppgifter som ger en slags exklusivitet och som enbart prästerna får göra exempelvis konsekvrera nattvarden och förrätta vigslar. Genom prästvigningsakten får man tillgång till denna exklusivitet medan diakonvigningen mer blir en ”pseudohändelse” eftersom den saknar betydelse i legitimitetsavseendet. Det enda diakonvigningen leder till är att man får bära diakonskjortan vilket i sin tur innebär att folk tror att man är präst, som en person uttryckte det. En annan sak som togs upp var att en diakontjänst kan vara helt väsensskild från en annan och att det inte finns specifika arbetsuppgifter som ingår för alla och som förenar kåren vilket är fallet för prästen.

Platsannonserna för diakoner i Kyrkans tidning speglar den splittrade och otydliga bilden av innehållet i diakontjänsterna. Församlingarna söker diakon, pedagog eller annat alternativ när man utlyser tjänster. Det spelar ingen roll vilket yrke man har, det är en person man söker. En undran i fokusgruppen var om kyrkan verkligen behöver så högutbildade människor som socionomer för att göra ”allmänna” saker, där det uppenbart är så att det fungerar med vem som helst.

### *Andras förväntningar*

En annan tanke som gruppen var inne på var hur mycket av yrkesidentiteten som ligger i andra människors förväntningar och reaktioner på en. Det spelar roll för andra att man är diakon för att man är bärare och representant för en tro. Det förväntas egentligen inte något annat än att man skall ha en tro, tystnadsplikt och att man skall tåla att höra saker som en person beskrev det. Svårigheten att yrkesidentiteten formas utifrån människors förväntningar formulerar en deltagare

Det kan jag uppleva som ett led i diffusgörningen därför att då kommer varje person som jag möter att bestämma min identitet och varje person är laddad med kanske jättestora eller konstiga svåra förväntningar på mig som jag inte vet. Jag kan aldrig uppfylla detta utan lever ständigt på tå för att försöka möta dom här okända behoven för att det är det som skapar min identitet och det gör det ännu svårare tycker jag.

Det finns också en historisk förklaring till skillnaderna i yrkesidentitet vad gäller präster och diakoner. En av de intervjuade lyfte fram diakonernas rötter i ordenslivet och välgörenhetstraditionen respektive prästerna som en del av samhällets hierarki och maktstruktur. En del av diakonens identitet har alltid varit att vara empatisk, självutgivande och kärleksfull, ”Kärlek som identitet”, som en person i gruppen uttryckte det.

I församlingarna möts diakonen ofta av den tradition kring diakonin som funnits under lång tid. Denna tradition skapar en yrkesidentitet genom att man antingen går in i de gamla spåren eller identifierar sig i motsats till de rådande bilderna. Människors förväntningar kan också utgöra hinder för utvecklandet av yrket och nya dimensioner i det. Man kommer inte vidare för att förväntningarna är låga i förhållande till de kunskaper och den kompetens som diakonen faktiskt besitter.

### *Skillnader från socionomyrket*

En skillnad från det tidigare yrkeslivet som socionom är att man hela tiden måste skapa sitt arbete som diakon. Inget är en egentligen givet till skillnad från hur situationen var tidigare då arbetsuppgifterna låg i en hög på skrivbordet och väntade på en när man kom till jobbet. Det finns ett utmattningsmoment i skapandet. Det är lätt att bli utbränd därför att det kräver mer av en som person. Det egna ansvaret är större nu och det är både lockande och skrämmande.

Risken kan vara att ansvaret känns alltför krävande och att man kryper undan. En av de intervjuade, som haft tjänst i tre olika församlingar uttryckte det på följande sätt:

det ligger så mycket hos oss som personer och våra arbetsuppgifter och våra uppdrag är så otydliga. Våra tjänster ser ut så att det blir vad man gör det till utifrån sin personlighet, sin kreativitet och sin initiativförmåga. Och jag försöker hålla fast vid det som faktiskt är konkret...

Den intervjuade hade samma erfarenhet av otydlighet från samtliga tre församlingar hon arbetat i.

## DEL V

### RESULTAT OCH ANALYS

Jag har i denna uppsats velat undersöka vilka faktorer som påverkat diakoners yrkesidentitet och vari det problematiska ligger i deras yrkesidentitet. Det empiriska materialet har analyserats utifrån de frågeställningar som angivits i början av arbetet: vilka betingelser är viktiga för utvecklandet av en yrkesidentitet? Vad betyder språket och diskursen för forandet av en yrkesidentitet? Hur har man formulerat sig kring begreppet professionalitet och yrkesidentitet i de kyrkliga dokumenten? Jag har funnit att några olika faktorer på ett särskilt sätt har påverkat diakoners yrkesidentitet, faktorer som varit med att skapa den diakonala diskursen:

1. Diskurser kring genus, makt och kön i den svenskkyrkliga organisationen
2. Relationen till samhället och sekulariseringsprocessen
3. Synen på professionalitet och frivilligt arbete inom den svenskkyrkliga organisationen

#### **1. Diskurser kring genus, makt och kön i den svenskkyrkliga organisationen**

Sociomernas och diakonernas profession härrör ur samma rötter i välgörenhetstraditionen i mitten av 1800-talet. Arbetet byggde på att den *personliga* insatsen var viktigast och motiven utgick från den kristna grundsynen i allt socialt arbete. På ett övergripande plan präglades samhället vid den här tidpunkten av kristendomen som religion och kyrkan som legitimerande instans. Det betonades att det var kvinnorna som var särskilt lämpade för att utföra socialt/diakonalt arbete eftersom de hade de rätta *personliga* egenskaperna, till skillnad från männen. Denna syn på kvinnors särskilda lämplighet på grund av personliga egenskaper och gott hjärta formades i en tid då yrkesarenan och makten i samhället var förbehållen männen. Min slutsats är, att i de kyrkliga dokument som undersökts i detta arbete har synen på kvinnans särskilda funktion som tjänande och vårdande levt kvar långt in på 1900-talet. Det faktum att kvinnor inte förrän 1958 fick tillträde till prästyret vilket av tradition varit en del av maktsystemet, speglar synen på kvinnans roll i kyrkan. Den diakonala diskursen har från början anpassats till denna syn. Diakonissornas inställning till arbetet med principen om tjänandet framför förtjänst, bidrog till att bibehålla prästernas ställning och diakonissorna kom därför inte att utgöra ett hot mot den kyrkliga maktstrukturen. Ur diskursanalytiskt perspektiv tjänar diskursen dens syften som har makt. I den kyrkliga organisationen handlade det bland annat om upprätthållandet av en manlig ämbetsstruktur.

Diakonissornas sociala bakgrund är en annan faktor som haft betydelse för diakonyrkets utveckling. Diakonissor rekryterades ur arbetarklassen eftersom detta sågs som en lämplig bakgrund när det gällde inställningen till arbetet och till makten. Bäckströms undersökning (1994) av diakoners sociala bakgrund visar att detta mönster funnits kvar in på 1990-talet. Det har därmed inte funnits någon akademisk tradition att falla tillbaka på eller kanske självförtroende nog hos diakonissorna att själva driva frågor som har rört det diakonala arbetet och professionaliseringsprocessen. Idealet att arbetet skall ske i det tysta har också varit en viktig påverkansfaktor. Man har lämnat över till andra att forma den diakonala diskursen. Exempelvis har diakonins teologi och mycket av den forskning som skett inom det diakonala området formats och utförts av teologer.

## **2. Relationen till samhället och sekulariseringsprocessen**

Diakonernas och diakonissornas arbeten och kompetens svarade till en början mot de behov som fanns i samhället av sjukvård och socialvård och legitimerades därigenom från statens sida. När kommunerna under 1930-talet utökade sina tjänster inom dessa områden och i takt med sekulariseringsprocessen förändrades villkoren för diakonerna/diakonissorna. Det diakonala arbetet ifrågasattes och särarten diskuterades, vilket utmynnade i resonemanget att det var det *själavårdande syftet och det teologiska motivet* som var särarten. De tidigare arbetsinsatserna ifrågasattes och ansågs inte längre nödvändiga. Kyrkan fyllde inte heller samma legitimerande funktion som social institution utan blev mer en privat angelägenhet för människor som ville uttrycka sin tro och för utförandet av vissa religiösa ritualer i människors liv, vid födslar, vigslar och dödsfall.

När kyrkans samhällsroll förändrades ställdes den inför nya utmaningar. Kyrkan vidgade sin församlingsverksamhet för att nå ut till nya grupper av människor. En växande verksamhet var arbetet med barn och ungdomar och det ställdes därmed andra krav på diakonen/diakonissan i församlingarna. Nya moment infördes och det förväntades en tydligare koppling in mot församlings- och gudstjänstliv. Den diakonala diskursen påverkades således av kyrkans förändrade roll i samhället och dess sökande efter nytt existensberättigande.

Dessa faktorer påverkade diakonernas professionella ställning. När arbetet inte längre hade en koppling mellan behov, funktion, kompetens och yttre legitimitet påverkades yrkesidentiteten. Från att ha haft en funktion i samhället som byggde på en viss yrkeskompetens, sjuksköterskans, lärarens och socionomens, blev diakonen/diakonissan en slags "diversearbetare" inom det inre

församlingslivet. Den strävan som funnits att inordna diakonissorna/diakonerna i den kyrkliga organisationen och i församlingsarbetet förde vissa problem med sig när det gäller yrkesidentiteten. Det diakonala arbetet som börjat som en utomkyrklig rörelse utifrån de sociala behov som fanns i samhället miste när det infogades i den kyrkliga organisationen och blev en del av församlingsverksamheten en del av sin tidigare identitet som det sociala arbetets pionjärverksamhet. Det blev andra förväntningar på diakonen som mer handlade om att vara med och gestalta församlingens intentioner att bygga upp olika verksamheter inåt än att bedriva utåtriktat socialt omvårdnadsarbete.

### *Sambällsförändringarnas betydelse för socionomerna*

När staten alltmer övertog ansvaret för välfärdssamhällets uppbyggnad var det angeläget att utveckla en profession som var bärare av kompetens i exempelvis sociala frågor, sociallagsstiftning och samhällsplanering. Professionaliseringsprocessen för socionomer hade därigenom starka intressenter både utanför och inom yrkeskåren som ville utveckla kunskapsområdet i samspel med samhället. Vissa förgrundsgestalter och debattörer inom det sociala arbetet formulerade vikten av kunskaper om sociala förhållanden för att kunna bistå människor i utsatta situationer. På så sätt bevakades den *mediala arenan* av socialarbetarna själva. Det var viktigt att arbetet inte skulle vara godtyckligt och bygga enbart på personlig drivkraft och ett gott hjärta. Det fanns en medvetenhet om att kunskap var makt och makt var viktigt för att förändra fattiga människors levnadsvillkor. Man bytte ut ord som barmhärtighet och välgörenhet till att tala om socialt arbete. Från att ha talat om ”kall” så man istället arbete. Ett viktigt medel för att förändra verkligheten enligt socialkonstruktivistiskt tänkande är den medvetna förändringen av språket. Förändringen av språket var också ett sätt att avmystifiera och göra avstamp från det religiösa arvet och det teologiska motivet med socialt arbete.

### **3. Synen på professionalitet och frivilligt arbete i den svenskkyrkliga organisationen**

Det grundläggande syftet med kyrkan som idéburen organisation spelar en viktig roll för diakoners yrkesidentitet. Professionen som diakon kopplas i Kyrkoordningen (1999) till hela församlingens uppdrag. Uppdraget att utöva diakoni knyts till syftet att ”människor skall komma till tro på Kristus, och leva i tro, en kristen gemenskap skapas och fördjupas, Guds rike utbreddas och skapelsen återupprättas”. Kyrkan som helhet vill gestalta gemenskap, samhörighet och allas delaktighet. Diakonernas arbete blir ett medel att uppnå detta syfte. Det blir då viktigare med personliga egenskaper såsom social kompetens, lyhördhet m.m. än ett specifikt yrkeskunnande.

ÖSUT:s formuleringar om vilken kompetens som krävs av kyrkoarbetare förstärker denna bild, liksom undersökningen av platsannonser som gjorts av Christina Sandahl och Sigrid Fredriksson, där det visar sig att efterfrågan på personliga egenskaper ökat kraftigt. I en diskurs som den kyrkliga blir det kanske därför aldrig riktigt angeläget med frågor kring professionaliseringssträvanden, eftersom kyrkan bygger på de värderingar den har.

Det har inte varit sig hos diakonissorna eller i kyrkan för övrigt heller funnits någon strävan efter att stärka utbildningsbakgrunden hos diakoner för att ge arbetet en professionell status. När diakonin blev mer knuten till den kyrkliga organisationen på 1950-talet ökade antalet behörighetsgrundande utbildningar och det räckte med en gymnasial utbildning för att söka in på diakonutbildningen. Även diakoniskolorna var för en utvidgning av behörighetsgrundande utbildningar. Detta ledde i sin tur till att diakonkåren blev alltmer heterogen när det gällde utbildningsbakgrund och syn på vad det diakonala arbetet skulle innehålla. Inte förrän på 1980-talet och i det utredningsarbete som gjordes då, betonades vikten av en relevant och gedigen social fackutbildningsbakgrund för diakoner/diakonissor eftersom arbetet med människor i social nöd krävde det. Formandet av nya tjänstebefattningar inom kyrkan speglar en strävan efter att bevara prästämbetet som den enda "höggradiga" professionen i kyrkan. Markeringen att utbildningslängden för exempelvis församlingsassistenter inte skulle vara lika lång som prästens skapade redan på 1950-talet en oro över ett "kyrkligt tjänsteproletariat" i kyrkan och kan tolkas som ett uttryck för detta.

Även om det idag finns behörighetskrav som säger att diakoner skall ha en viss utbildningsbakgrund ligger fortfarande det yttersta beslutet hos biskoparna att viga dem de själva finner lämpliga att bli diakoner. Detta innebär i praktiken att de formella behörighetskraven emellanåt åsidosätts vid vigning till diakon.

### *Alla goda krafter?*

En annan faktor som påverkar diakonernas yrkesidentitet är att de verkar i en organisation som betonar de frivilliga krafternas betydelse. Diakonens arbete utgör ett gränsområde gentemot frivilligarbetet. Genom att diakonen inte har specifika arbetsuppgifter som är kopplade till någon form av yttre legitimitet så kan församlingarna ha svårigheter att definiera diakoners arbete gentemot frivilligarbetarna. Det kan också vara så att man inte heller ser någon nytta med att diakoners arbete blir tydliggjort eftersom detta kan bli ett hot mot de frivilliga insatserna. För



diakonerna själva kan det vara frustrerande att veta att arbetet egentligen skulle kunna skötas av frivilligarbetare och att man därigenom själv är ersättlig. Förväntningarna på diakonens kompetens blir därmed låga och detta påverkar självbilden som professionell.

Farhågor om att frivilligarbetet skulle kunna ta skada uttrycks bland annat i de kyrkliga dokumenten när det gäller diskussionen kring professionalitet. Som exempel på detta är utvärderingen av de kyrkliga yrkesutbildningarna *Rätt kurs?* (1997) där det framkommer farhågor om att en professionaliseringsprocess skulle hota de frivilliga insatserna i församlingen och att vissa yrkesgrupper då skulle skaffa sig monopol på olika verksamhetsområden. Detta menar man skulle kunna verka förlamande på den kyrkliga organisationen. Det kan tolkas som att det egentligen inte finns utrymme för utveckling av flera professioner i en organisation som bygger på tanken om frivilligarbetare och som varit ”monoprofessionell” det vill säga att det egentligen bara varit prästen som uppfyllt kriterierna för ett ”höggradigt” professionellt yrke. Med ”höggradigt” anges i *Rätt kurs* (1998) omvärldens sanktion, teorigrund för arbetet, kåranda och gemensamt yrkesspråk, professionsintern yrkesetik och autonomi och frihet i arbetet.

### *Socionomernas professionaliseringsprocess*

Inom socionomkåren fanns från början en strävan efter att uppnå legitimitet i samhället och bli ett erkänt kunskapsområde. Genom organiseringen av ett fackförbund och genom utgivning av tidskrifter förstärktes den kollektiva strävan. Man ville också utveckla den teoretiska kärnan i socialt arbete vilket är en central komponent i den *kollektiva professionaliseringsprocessen*. Detta visade sig bland annat i att socionomutbildningen och forskningen utvecklades och att det fördes en debatt kring sociala frågor av socionomerna själva. Den *individuella, sociala och kulturella professionaliseringsprocessen* har förstärkts av att socionomer ofta arbetar tillsammans med andra socionomer. Kunskaps- och erfarenhetsutbytet har på så sätt förts vidare kollegor emellan. Arbetshandledning och konferenser har varit andra sätt att befästa yrkesidentiteten. Att professionaliseringsprocessen ändå inte har lyckats fullt ut visar sig i att socionomerna fortfarande har problem med legitimitetsfrågan. De kan inte fullt ut hävda ett yrkesmonopol och att de är de enda kompetenta att utföra vissa samhällstjänster med hänvisning till exempelvis legitimation. Socionomernas kamp för legitimation har ännu inte fått gehör från statens sida.

### *Diakonernas professionaliseringsprocess*

När det gäller diakonernas professionaliseringsprocess har det inte funnits samma strävan efter professionsutveckling från vare sig samhällets, kyrkans eller diakonernas sida. Identiteten av ”kall” finns fortfarande kvar och detta förstärks av de formuleringar kring diakonens funktion som finns i Kyrkoordningen. Där står bland annat att diakonen skall vara ett ”barmhärtighetens tecken” och ha ansvar att göra ”kärlekens gärningar”. De värdeladdade orden som handlar om motiv och en särskild kvalitet finns kvar i den diakonala diskursen. Det talas också om uppdrag istället för arbete, vilket kan förstärka bilden av att diakon är ett individuellt kallelseprojekt utifrån ens kristna livssyn. Yrkesidentiteten formas av de ord som används inom diskursen och hur man benämner det man gör. Det metaforiska språket kan bidra till att fördunkla det konkreta innehållet i ett arbete och är också ett tecken på att andra än dem som har utfört det diakonala arbetet har format den diakonala diskursen. Kanske är det också så att det ofta förekommande talet om att diakonalt arbete är kontextuellt, förhindrar en definition av arbetets innehåll. Det kan vara svårt att bestämma vad diakonalt arbete är eftersom det skall formas utifrån uppkomna behov i det aktuella sammanhanget och inte låter sig infångas i allmängiltiga arbetsbeskrivningar.

### *De olika yrkesrollerna*

Socionomrollen har från början inneburit en dubbelhet i och med att det från samhällets sida förväntades att man skulle avhjälpa nöd men också att man skulle ”uppfostra och kontrollera”. Rollen som avhjälpare och behandlare har ofta kommit i kläm med myndighetsutövningen och samhällets förväntningar att tillse att lagstiftningen följs. Socionomernas egen strävan efter att utveckla specialistkompetens har fått stryka på foten för socialpolitikens intentioner om helhetsprinciper o.dyl. Detta har gjort att socionomernas kompetens mer har haft karaktären av generalistkompetens vilket kan ha förhindrat det sociala arbetets kunskapsutveckling. Ulla Pettersson pekar på att många socionomer idag eftersträvar individualterapeutiskt arbete för att på så sätt stärka sin yrkesidentitet. Risker enligt Ulla Pettersson är att socionomer då blir en slags B-psykologer istället för att utveckla sitt eget kunskapsområde.

För att göra en jämförelse med socionomernas strävan efter individualterapeutiskt arbete och riskerna med att utvecklas till ”B-psykologer” kan det på samma sätt finnas en risk med att diakoner jämför sig med präster avseende arbetsuppgifter. När det närliggande yrket tycks mer tydligt och ha mer av identitet i sig genom vissa konkreta funktioner, kan det leda till att diakoner strävar efter att ha samma arbetsuppgifter som präster. Ett exempel på detta kan vara att det blir

viktigt för diakoner med liturgiska uppgifter och att sådana inslag därför betonas. Diakoner kan därigenom bli ett slags "B-präster" istället för att utveckla det specifika i sin egen yrkesroll, exempelvis kunskaper om sociala levnadsvillkor och social utsatthet. Det är skillnaderna i arbetsuppgifter som är intressanta för professionsutvecklingen. Ser man till professionens *legal arena* så är det viktigt att kunna förmedla skillnader i förhållande till andra näraliggande yrkes- och kunskapsområden. Det är också viktigt i det avseendet att det breddar arbetslagets kompetens i församlingen.

## EPILOG

### *Är diakon en profession?*

Om diakonens främsta funktion är att vara **perspektivbärare**, som någon formulerade sig i intervjumaterialet, blir frågan om man kan tala om att diakon är en profession utifrån de kriterier som denna uppsats presenterar. Vad är den reella skillnaden mellan diakonens uppdrag och alla kristnas uppdrag att vara just ”perspektivbärare”? Eftersom diakonens uppgifter i församlingen i praktiken inte är knuten till ett specifikt yrkeskunnande så skulle man till exempel kunna se diakonutbildningen som en slags fördjupningskurs i kristet socialt ansvarstagande, som skulle vara öppen för alla som är intresserade.

Utifrån de fem punkter som Greenwood (Dellgran-Höjer 2000) räknar upp som professionella attribut kan man analysera huruvida diakoner uppfyller kriterierna för en profession. De fem punkterna är :

- Systematisk sammanhållen teoretisk grund
- Professionell auktoritet
- Samhällelig sanktion
- Reglerande etiska koder
- Professionell kultur

De slutsatser jag drar är att diakoner inte uppfyller dessa kriterier i nuläget. Det finns en strävan att utveckla en *systematisk sammanhållen teoretisk grund* genom exempelvis forskning inom det diakonala kunskapsområdet. Det finns dock olika meningar om vikten av detta inom diakonkåren och få diakoner ägnar sig åt exempelvis forskning som skulle kunna utveckla kunskapsområdet. Eftersom det inte finns speciella befogenheter eller förväntningar på ett specifikt yrkeskunnande saknar diakoner *professionell auktoritet*. Diakonvigningen ger inte den auktoritet som den skulle kunna göra om den kopplades till specifika befogenheter. Därvidlag saknar vinningen betydelse annat än som en personlig akt och kyrklig bekräftelseceremoni. *Sanktionen från samhällets sida* finns inte heller eftersom diakonyrket fortfarande är relativt okänt ute i samhället. Här kan man dock se tendenser till en förändring i och med att diakoners arbete blir alltmer utåtriktat och diakonerna själva gör sig kända genom engagemang i olika samhällsfrågor. En annan viktig faktor för professionen är *reglerande etiska koder* som binder samman kåren. Detta finns inte i nuläget och det

finns heller ingen övergripande förening eller fackförbund som tillvaratar diakoners intressen eller som driver diakonala frågor och som bidrar till att utveckla en *professionell kultur*. Dessa omständigheter försvagar enligt min analys möjligheterna till en stark professionsutveckling.

När det gäller den *individuella, sociala och kulturella professionaliseringsprocessen* för diakoner så beskrivs i intervjumaterialet en stor ensamhet i det diakonala arbetet. Bristen på diakonkollegor i arbetslaget gör att socialiseringen in i yrket försvåras. Det är viktigt för yrkesidentiteten att få fortsätta med att utveckla ett gemensamt perspektiv och ett gemensamt fackspråk kollegor emellan. Den process som påbörjats på det individuella planet under diakonutbildningen stannar upp om det inte finns diakonkollegor runtomkring då man kommer ut i tjänst. På så sätt sker inget erfarenhetsutbyte och det formuleras inte heller någon kunskap eller diskurs som kan föras vidare till nya diakoner. Diakonerna har av tradition beskrivits som en tyst grupp. Detta har förmodligen både med det ideologiska arvet med tjänandet i det tysta som ideal och med ensamheten i arbetet att göra. Det är ett talande tecken idag att diakoner börjar betona vikten av att skapa nätverk och samlas exempelvis till kontraktsdagar eller konferenser. Det finns dock svårigheter att organisera sig som bland annat handlar om att diakonkåren är en heterogen grupp med en mångfald olika utbildningsbakgrunder, som i sig rymmer många olika yrkesidentiteter och behov.

Diakonens otydliga roll i den kyrkliga organisationen framkommer i intervjumaterialet. Det mest dominerande intrycket från intervjuerna var den känsla av frustration som uttrycktes inför otydligheten i diakonrollen. Förväntningarna på att vara diakon hade varit stora när det gäller upplevelse av mening och frihet i arbetet. De intervjuades erfarenheter av församlingstjänst var att man kom till en organisation som inte riktigt visste vad man ville med diakonen eller vad man kunde förvänta sig för kompetens. Mycket av den forskning och de undersökningar som gjorts bland diakoner bekräftar den erfarenheten.

### *Professionalitetsbegreppet*

I intervjumaterialet uttrycks en ambivalens kring begreppet professionalitet. Å ena sidan har man valt att bli diakon med de villkor och förväntningar som följer. En person i intervjun säger att hon ville arbeta utifrån en kristen människosyn och utifrån sina ideal. Å andra sidan beskrivs svårigheten att allt hänger på en själv och att diakonen är utlämnad till sig själv att själv skapa uppgifter och mening i arbetet. Diakonyrket är mer ett livsstilsval än socionomyrket och man vill

ha det så i en bemärkelse men samtidigt är man rädd att tappa bort sin ”professionalitet” från det tidigare arbetet. Man både vill ha friheten i arbetet och känner frustration över den.

I socionomdiskursen har ordet professionalitet en positiv laddning. Ett exempel på detta är de yrkesetiska reglerna där det står att ”professionellt socialt arbete bygger på vetenskap och beprövad erfarenhet” och vidare att ”socionomen bör utveckla sin professionella kompetens”.

Mitt intryck är att förhållandet till begreppet professionalitet är kluvet i den diakonala diskursen. Ordet blir förknippat med att medmänskligheten och grundmotivet Kristi barmhärtighet därigenom hotar försvinna. Professionalitet är ett ord som mer står för distans och objektivitet än ett genuint möte. Detta framkommer bland annat i intervjumaterialet där diakoner beskrev att de valt att bli diakoner på grund av att det var något utöver deras grundprofession, *en särskild kvalitet* som de längtat efter i det tidigare yrket. En person uttryckte i intervjun att i professionen som diakon ingår en större del av medmänsklighet eller personlig närvaro än exempelvis inom socialtjänsten.

#### *Vigningens betydelse för yrkesidentiteten*

Det fanns en samstämmighet i intervjugruppen om att diakonvigningen är funktionell i den meningen att den ger behörighet till diakonyrket. Vid ett flertal tillfällen under intervjuerna betonades att vigningen inte har någon reell betydelse med avseende på befogenheter att utföra särskilda uppgifter och att denna omständighet är problematiskt med tanke på yrkesidentiteten. Man kan inte åberopa särskilda befogenheter med avseende på vigningen som präster kan göra. Vigningen blir i och med detta en ”pseudohändelse”, eftersom den inte leder till förändrade befogenheter. Detta skapar en känsla av otydlighet och osäkerhet inför uppgiften. Om man jämför med andra yrkesgrupper är det just befogenheterna som avgränsar en från övriga yrken. Exempel på detta är de olika befattningar som finns inom sjukvården: undersköterskan, läkaren och sjuksköterskan. Yrkena avgränsas genom vissa uppgifter som respektive yrkesgrupp får utföra. Det betonades i intervjugruppen en syn på att vigning skulle vara kopplad till tjänst och inte till person.

#### *Yrkesidentitet och legitimitet*

En tanke som väcks utifrån materialet är hur viktig den yttre legitimiteten är för yrkesidentiteten. Från att förut ha haft ett yrke som socionom eller sjuksköterska och som legitimerats av

samhället genom lagreglering o dyl. går man in i kyrkans tjänst med andra legitimitetsgrunder. I sacionomyrket ingår också vissa befogenheter och viss makt. I kyrkans värld är det vigningsordningen som ger legitimitet med sitt teologiska språk och det kan vara svårt att definiera en yrkesidentitet utifrån ett teologiskt språk. Att ges legitimitet utifrån att vara ett tecken på något är en stor skillnad från tidigare. Det är också något som bara är giltigt inom kyrkan och som inte har någon självklar sanktion i samhället. Från att ha haft en funktion med fastställda och avgränsade arbetsuppgifter och med befogenheter och makt så blir man istället en **perspektivbärare** utifrån sin personlighet och sina värderingar. Detta kan exempelvis innebära att gränsen mellan privatliv och arbetsliv suddas ut. Man förväntas *vara* sitt yrke och det dygnet runt livet ut. Det hänger mycket på en själv och ens personlighet och detta påverkar också självbilden. När man är stark och trosvis fungerar det men när tvivlen kommer och man vacklar uppfyller man sitt uppdrag då? Vem avgör? I intervjuerna uttrycktes detta så att det fanns en stor trötthet över ”trevlighetsförväntningarna” och bristen på utmanande arbetsuppgifter. Någon ifrågasatte om det behövdes så kvalificerade utbildningar som exempelvis sacionom för att utföra de uppgifter som förväntades av en som diakon.

En av de slutsatser jag drar utifrån detta arbete är att det inte funnits starka intressenter som verkat för att utveckla diakonens professionaliseringsprocess vare sig inom yrkeskåren, i den kyrkliga organisationen eller från samhällets sida. Det finns en kluvenhet och en otydlighet i synen på diakonens funktion både inom yrkeskåren och i den kyrkliga organisationen. Talet om ”kall” lever kvar utan att man egentligen definierar vad ordet innebär och vad det betyder för yrkesidentiteten.

### *Vem tjänar på otydligheten?*

Ur diskursanalytiskt perspektiv är frågan om vem som tjänar på otydligheten i den diakonala diskursen viktig att ställa. Vem tjänar på att inget händer och att arbetsområdet fortsätter att vara diffust och svårdefinierbart? Delvis kan det vara så att diakonerna själva tjänar på detta. Det finns kanhända en frihet att värna om och därigenom en ovilja till insyn i arbetet. Om det diakonala arbetsfältet är brett och inte definieras, ryms alla möjliga olika arbetsuppgifter som diakonen själv tycker är intressanta att utföra. Man vill också slå vakt om den frihet man längtat efter i det tidigare arbetet och som var lockande med diakonyrket. Denna längtan beskrivs i intervjumaterialet.

Prästerna kan också tjäna på otydligheten. I ett yrke som alltmer mister status och legitimitet ute i samhället, blir det kanske viktigt att bevara sin gamla position inom kyrkan som enda höggradigt professionella arbete. Det finns vinster med att bibehålla den gamla hierarkiska ämbetsstrukturen som byggts av män både för manliga och numera kvinnliga präster, därför att den ger någon form av auktoritet, åtminstone internt. Arbetsuppgifterna i församlingen är heller inte alltid så många att alla anställda känner att de har meningsfulla och kvalificerade uppgifter. Det blir därför viktigt att värna om det som tidigare givit exklusivitet. Välutbildade diakoner kan upplevas utgöra en konkurrens om de traditionella uppgifter som prästen haft exempelvis avseende själavårdssamtal, liturgiska moment o.dyl. Det kan därigenom från prästernas sida finnas ett intresse av att bibehålla den tysta behändiga diakonissan som hjälpredda vid samkväm.

En annan faktor som vidmakthåller otydligheten är att den diakonala diskursen i alltför hög grad tycks vara ett redskap för Svenska kyrkan och den institutionaliserade religionen att finna ett existensberättigande i takt med sekulariseringen och den förändrade relationen till samhället. Man kan se samma mönster nu som på 1930-talet, då det diakonala arbetet anpassades till de nya förutsättningarna efter att kyrkan miste sin betydelse som stabiliserande institution eller självklar välfärdsaktör. Svenska kyrkans skiljande från staten år 2000 har tydliggjort behovet av en ny identitet och lett till en strävan efter att renovera sin självbild för att behålla medlemmarna. Mitt intryck är att de beslut som fattas av de partipolitiskt valda ledamöterna i kyrkoråden kring verksamheter och prioriteringar, ofta styrs av andra intressen än att reflektera över hur man skall förverkliga de idéer som formulerats bland annat i Kyrkoordningen kring församlingens uppdrag att exempelvis utöva diakoni. Detta påverkar rimligtvis det diakonala arbetet. Diakonin blir inte den kritiska instans mot kyrklig självupptagenhet som Kjell Nordstokke menar bör vara en del av dess uppdrag. Diakonins roll blir istället att gestalta den trevliga och öppna folkkyrkan och därigenom låter man återigen andra forma den diakonala diskursen. Det fanns vinster med att inordna diakonin i den kyrkliga organisationen på 1950-talet men någonstans kan jag inte låta bli att tänka att den därigenom också miste den en del av sin handlingsfrihet och sin pionjärssjäl där den andres nöd och sociala behov var i fokus.

Om det finns ett tillräckligt starkt behov och ett intresse av att tydliggöra diakoners yrkesidentitet bör det ske en medveten förändring av den diakonala diskursen. Diakonerna själva har ett ansvar att aktivt vara med och utföra denna förändring. Ett uttryck jag ofta hör från diakoner är att man inte "blir tagen i bruk". Det speglar en passiv förväntan att andra skall upptäcka vilken kompetens diakonen besitter. Man lämnar på så vis över åt andra att bestämma den diakonala yrkesidentiteten. Diakonerna behöver själva formulera sitt kunskapsområde och dess innehåll.



Genom att exempelvis konkretisera arbetet genom språket bidrar diakonerna själva till att tydliggöra vad man gör både för sig själva och för andra. Konsekvensen med att klä arbetet med social utsatthet i ett teologiskt och metaforiskt språk kan bli att man skyler och romantiserar diakonens arbete och att motivet istället för den enskilda människans verklighet kommer i fokus. Att möta människor som exempelvis kommer till diakoniexpeditionen eller diakonicentrum och som skrivits ut från psykiatriavdelningar eller som saknar bostad och arbete är ofta påfrestande och nedslående. Det finns inget vackert eller romantiskt med mänsklig nöd. Det vore ett intressant experiment att se vad som händer om man medvetet byter ut ord och formuleringar som ”kyrkans kroppsspråk”, ”barmhärtighetens tecken” och ”kärlekens gärningar” och istället använder ord som konkret beskriver den diakonala verkligheten. Diakonerna är själva aktiva i skapandet av förståelse och kunskap om sitt arbete genom att konkretisera och formulera sina erfarenheter. Det kan dock vara ett riskfyllt projekt att skala bort metaforerna för vad döljer sig bakom dem? Finns det en diakonal verklighet att beskriva eller röjs tomhet och brist på erfarenheter? Eller är det så att verkligheten blir alltför smärtsam och svårsmält för en kyrka som vill ägna sig åt annat än att bistå människor i social nöd?

När yrkesidentiteten är svag blir behovet av bekräftelse utifrån stort och därigenom blir man lätt utifrånstyrd av behov och önskemål som andra formulerar. Det blir viktigt i kyrkans paradigmskifte att efterfråga diakoner utifrån personliga egenskaper såsom att vara social, flexibel, initiativrik m.m. Kort sagt, man vill ha medarbetare som personifierar den självbild som kyrkan vill förmedla. Detta framskymtar även i den översynsutredning som pågår (ÖSUT), där den sociala kompetensen betonas. Risken är att det diakonala arbetet urvattnas och istället består av ett allmänt trivselsarbete som vem som helst kan sköta, gärna en lekman. En intervjuperson uttryckte det så att det egentligen inte behövs kvalificerad arbetskraft som exempelvis socionomer för att bedriva diakonalt arbete och att många församlingar är omedvetna om vilken kompetens de får när de anställer en diakon med socionombakgrund. Risken med detta är att kvalificerad arbetskraft lämnar kyrkan som arbetsplats eller drar sig för att börja arbeta där därför att det inte är attraktivt med en arbetsgivare som inte tillvaratar den yrkestekniska kompetens man besitter. Det finns enligt min mening ett vägskäl där kyrkan måste bestämma sig för i vilken riktning den vill gå: mot ett diakonalt arbete med ökad professionalisering och specialisering och där en social eller vårdande fackutbildning är nödvändig, eller mot allmänt gemenskapande församlingsarbete som kan utföras av vem som helst oberoende av fackutbildningsbakgrund eller om man är diakon eller ej. Båda riktningarna skulle vara möjliga utifrån församlingarnas intressen och de församlingsinstruktioner som formulerats. Om man skulle välja specialisering skulle det förmodligen väcka en del motstånd eftersom detta också innebär en slags åtstramning på så sätt

att diakonyrket inte längre skulle vara den breda vägen in i kyrkligt arbete. I den kyrkliga utredning som gjordes av Edqvist och Lindberg 1988, föreslogs en kraftig åtstramning av godkända fackutbildningar. Av remissvaren att döma och av utvecklingen som har skett, har det dock funnits starka krafter att bevara den breda synen på behörighetsgrundande utbildningar.

Den fråga som hänger sig kvar hos mig efter detta arbete är om det finns en tillräckligt stor kollektiv strävan i diakonkåren efter en utveckling mot en tydlig yrkesidentitet. I den diakonala diskursen råder ingen konsensus kring vad det diakonala arbetet skall innehålla och vilket kunskapsområde diakonen representerar. Det faktum att diakoner har många utbildningsbakgrunder betyder att det finns många sätt att se på professionalitet i yrkeskåren. För att vara självkritisk så kan det vara så att den personliga vinsten och behovet av självförverkligande till syvende og sist väger tyngre än vigningslöftets formulering att försvara människors rätt och stå på de förtrycktas sida.

### *Slutord*

Runt omkring i samhället ser vi att den sociala utslagningen ökar. De som har det sämst får det ännu sämre på grund av exempelvis nedskärningar i socialförsäkringssystemet, vården m.m. De fattiga blir fler och fattigare. Tendensen i de politiska beslut som fattas är att de mest marginaliserade bortprioriteras och att arbetet med social nöd nedvärderas. Det är mer lönsamt att satsa på de produktiva, på dem som kan ge något tillbaka. Om kyrkan och dess diakonala arbete också går den vägen och prioriterar bort arbetet med social utsatthet till förmån för dem som redan har resurser, är väletablerade och kan bidra till kyrkans behov av ökad status, är man enligt min mening långt ifrån det uppdrag man säger sig ha och som formulerats i de kyrkliga dokumenten. Dels förlorar kyrkan i längden sin trovärdighet om man bara stannar vid orden och dels förlorar återigen de mest utsatta. De prioriteringar man gör exempelvis i det diakonala arbetet säger också något om människosyn. Utgångspunkten för det diakonala arbetet är den utsatta människans behov och nöd och hur den goda handlingen med medmänniskans behov i fokus skall organiseras. Det räcker inte med ett gott hjärta för att kunna vara med och påverka och förändra människor levnadsförhållanden. Kunskap är makt. Medvetenheten om detta borde vara riktningsgivande för framtiden.

## LITTERATURFÖRTECKNING

- Alwall J & Börjesson B *Ett meningsfullt liv? Att vara människa i det senmoderna samhället*, kompendium, Institutionen för diakoni och teologi, Ersta Sköndal högskola
- Berger P & Luckmann T, (1979) *Kunskapssociologi*, Stockholm, Wahlström och Widstrand
- Berger, Peter, (1987) *Invitation till sociologi. Ett humanistiskt perspektiv*. Stockholm, Rabén och Sjögren
- Burr V, (1995) *An introduction to social constructionism*, London, Routledge.
- Bäck- Wiklund, P Folkesson, Nygren red. (1999) *Vetandets villkor- socialt arbete som kunskapsområde* Umeå och Göteborg: Institutionerna för socialt arbete
- Christiansson E (2002) *Först och framför allt själen!* Lund: Teol.lic. uppsats Teologiska institutionen
- Dellgran P & Höjer S (2000) *Kunskapsbildning, akademisering och professionalisering i socialt arbete* Göteborg: Avhandling Göteborgs universitet.
- Ekstrand T red (2001), *Diakoni och samhälle*. Uppsala: Diakonivetenskapliga institutet
- Ely M m.fl (1993) *Kvalitativ forskningsmetodik i praktiken*, Lund, Studentlitteratur
- Engel C (2002) *För en ny tid?* (Sköndalsinstitutets skriftserie nr.20) Stockholm, Ersta Sköndal högskola
- Geels A & Wikström O (1999) *Den religiösa människan* Stockholm, Natur och kultur
- Hjortskull K-A (1981) *Från kärleksverksamhet till läkande miljö*, Växjö, CWK Gleerup
- Holm U (2001) *Empati*, Stockholm, Natur och kultur
- Johansson S (2001) *Den sociala omsorgens akademisering*, Stockholm, Liber
- Levenstam T (1981) *Kyrklig diakoni och samhällets sociala omsorgsarbete*, Älvsjö, SkeabVerbum
- Meuwisse A, Sunesson S, Svärd H (2000) *Socialt arbete- en grundbok*, Stockholm, Natur och kultur
- Morgan D L (1988) *Focus groups as qualitative research* Sage Publications
- Nordstokke K (2002) *Det dyrbara mennesket*, Kirkeforum, Verbum
- Pauli E (1905) *Fattigvård och folkförsäkring. Det personliga i fattigvårdsarbetet*. Skriftserie utgiven av CSA:s fattigvårdskommitté Stockholms centralförbund för socialt arbete.
- Pettersson U (2001) *Socialt arbete, politik och professionalisering*, Stockholm, Natur och kultur
- Sandahl C (1997) *Diakoners arbete*, C-uppsats, Institutionen för pedagogik och didaktik Göteborgs universitet
- Swedner H (1968) *Socialvården söker nya vägar*, Föredrag vid föreningen Sveriges socialchefers årsmöte och studiedagar i Jönköping september 1968
- Wibeck W (2000) *Fokusgrupper* Lund, Studentlitteratur
- Fredriksson S & Sandahl C (2003), *Diakon sökes*, Göteborg, Bräcke diakonal utveckling

### **Kyrkliga utredningar och dokument:**

*Svenska kyrkan och dess utbildningsfrågor* Svenska kyrkans utredningar (1969)

*Svenska kyrkans vårdande tjänster* Svenska kyrkans utredningar (1973)

*Utredning om de kyrkliga utbildningarna* (1985)

*Tjänster och utbildning för församlingsarbetare* Svenska kyrkans utredningar, Edqvist G & Lindberg (1988:3)

*För att tjäna*, Svenska kyrkans utredningar, Bäckström A m.fl.(1994)

*Rätt kurs? En utvärdering av 1990 års utbildningsreform* Uppsalagruppen (1998)

*Kyrkoordningen 1999*

*Översyn av de kyrkliga utbildningarna, ÖSUT*, Svenska kyrkans utredningar 2002

### **Statliga utredningar och dokument:**

*Utredning och förslag rörande den högre socialpolitiska och kommunala utbildningen*, SOU 1944:29

*Ökad socionomutbildning* Betänkande avgivet av 1965 års utredning om socialhögskola i Örebro, Ecklesiastikdepartementet 1965:4,

*Högskolentbildning U68* Betänkande av 1968 års utbildningsutredning, SOU 1973:59,

*Utvärderingar av socionomutbildningar* Högskoleverkets rapportserie 2000:6R,

*Socialtjänstlagen*

### **Referenslitteratur och artiklar:**

Alwall J m.fl. (1994) *Så kan församlingsdiakonin utvecklas*, Verbum.

Alwall J (2001) *Skarven mellan diskurs och verklighet* (artikel i svensk Kyrkotidning nr 50/51)

Blennerger E, Hansson M J, R Ståhl (1999) *Diakonins teologi, identitet och praxis* Tro och tanke 1999:2

Cuff EC and Payne G C F, red (1996) *Samhällsvetenskapliga perspektiv*, Göteborg, Korpen.

Grassman Jeppson E (2002) *Socialt arbete i församlingens hägn*, Stockholm Verbum.

Hansson P (2001) *Svenska kyrkans organisationskultur*, Stockholm Verbum.

Holm U (1995) *Det räcker inte att vara snäll*, Stockholm Natur och kultur.

Koivunen Bylund T (1994) *Frukta icke, allenast tro! Ebba Boström och Samariterhemmet 1882-1902* Stockholm Allmqvist & Wiksell International

Madriz E (2000) *Focus groups in feminist research* (artikel)

Morén S (1992) *Förändringens gestalt, om villkoren för mänskligt bistånd*, Stockholm Publica

Nahnfeldt C (2001) *Genom nålens öga, Synsätt på kallelse*, Stockholm Verbum

Nordstokke K (1998) *Diakoniens hverdag*, Oslo, Diatekst

Parker I (1992) *Discourse Dynamics: Critical Analysis for social individual psychology* London Routledge