

Hinder för diakonal utveckling i Svenska kyrkan

Rapport till projekt Diakoni och välfärd

Miriam Hollmer
Maj 2018

Innehåll

Projekt Diakoni och välfärd	2
Rapportens underlag.....	2
Kort sammanfattning av resultaten	2
Hinder för diakonal utveckling	3
Intresse för diakonal utveckling ?.....	3
Glapp mellan diakoner och kyrkoherdar.....	3
Brist på samsyn kring möjligheten att utöva diakoni.....	5
Otydlighet kring diakonisyn.....	5
Motsägande diakonisyner	6
Varför diakon?.....	8
Stiftets roll	8
Hög arbetsbelastning	9
Utbildning och vidareutbildning.....	10
Brist på gemensamt kunskapspråk.....	12
Ovilja till förändring.....	12
Brist på diakoner	13
Vad är kompetens om församling och diakon har olika diakonisyn?.....	13
Ännu fler diakoner kommer behövas framöver.....	14
Organisationsstrukturella problem	14
Brist på diakoner i ledande ställning.....	15
Avslutande synpunkter.....	18
Källhänvisning.....	19
Bilaga	20

Projekt Diakoni och välfärd

Mellan 2016 och 2018 har projekt Diakoni och välfärd bedrivits i form av en dialog- och arbetsprocess mellan Göteborgs, Västerås och Luleå stift och nationell nivå. Projektets övergripande syfte är att bidra till att underlätta ett strategiskt tänkande kring diakoni och diakonal utveckling.¹ För att främja detta har ett av huvudmålen i projektet varit att ta fram en vägledning för diakoni och kyrkans roll och uppgift i välfärdssamhället. Utöver det har projektet även delmål, varav ett är att väsentliga hinder för diakonal utveckling ska identifieras och redovisas i en separat rapport. Detta är den rapporten.

Rapportens underlag

De huvudsakliga källorna har varit diakoner på stifts- och församlingsnivå, kyrkoherdar samt i viss mån övriga församlingsanknutna. Dessa har nåtts dels genom fokusgrupper i projekt Diakoni och välfärd² och dels genom den s.k. kyrkbussen, ett digitalt enkätpaket som går ut till församlingar från nationell nivå en gång per år. Frågan om hinder för diakonal utveckling har ställts till kyrkoherdar och diakoner i kyrk bussen 2016 och 2017. En del forskning och andra rapporter citeras, och har också utgjort underlag vid framtagandet av frågan som ställdes i kyrk bussen. Grunden är emellertid praktikers egna uppfattningar om hinder för diakonal utveckling.

Fokus för rapporten har legat på att identifiera vilka hinder som upplevs finnas. Målet är att redovisningen ska kunna bidra till att, i den mån det går, ta fram strategier för att hantera hindren. Hur detta ska hanteras framöver ligger utanför projektet, men utifrån föreliggande rapport har ett antal önskade scenarier med konkreta förslag skrivits fram och överlämnats till kyrkostyrelsen.

Kort sammanfattning av resultaten

Utifrån det material som ligger till grund för rapporten framträder olika hinder för diakonal utveckling (eller diakonalt arbete överlag). Dessa hinder redovisas mer utförligt i rapporten under respektive rubriker. Sammanfattningsvis tycks de största hindren höra samman med:

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

¹ Mer om projekt Diakoni och välfärd finns i projektbeskrivningen samt på

<https://internwww.svenskakyrkan.se/diakoniochvalfard>

² Diakoni och välfärd har arbetat i en bred process. En bärande del har varit lokala fokusgrupper, som har funnits i Västerås, Göteborg, Luleå, Linköpings och Uppsala stift. Totalt har det varit elva grupper. De har bestått av främst diakoner i pastorat eller församling, men även förtroendevalda och några präster. Utöver det har Svenska kyrkans familjerådgivning, Ideellt forum i Svenska kyrkan, Svenska kyrkan i utlandet samt en grupp med särskild kompetens kring minoritetsspråk samt barnfattigdom haft egna grupper. (Svenska kyrkans unga tillfrågades men valde av resursskäl att avstå och istället delta i projektets referensnätverk.) Fokusgrupperna träffades fyra gånger (några färre) och diskuterade utifrån frågeställningar om diakoni som skickats ut från projektledningen.

Hinder för diakonal utveckling

Intresse för diakonal utveckling?

I den s.k. kyrkbussen, ett samlat enkätutskick till församlingar, ställdes frågan: ”Utifrån din erfarenhet, vad skulle du säga är hinder för diakonal utveckling i ditt pastorat?” Enkätfrågan 2016 besvarades av 409 kyrkoherdar och 2017 av 420 diakoner.³ Det vanligaste svarsalternativet för båda dessa grupper var att det inte finns några hinder för diakonal utveckling. 45 % av kyrkoherdarna respektive 41 % av diakonerna var av den åsikten.

Att drygt fyrtio procent anser att det inte finns några hinder för diakonal utveckling kan förstås ses som glädjande. Det kan tyda på att de diakoner och kyrkoherdar som önskar, eller redan arbetar med utveckling, upplever att det kan ske utan problem. Men vissa reservationer måste ändå infogas. Hur många av de som svarat att det inte finns några hinder är i själva verket inte intresserade av att utveckla diakonin? En diakonal inventering i Västerås stift 2018⁴ indikerar att det inte är ovanligt att församlingar anser sig nöjda med läget som det är även om det finns områden med stor förbättringspotential. En genomgång av samtliga församlingsinstruktioner i Stockholms stift visade att det i många församlingar och pastorat finns utrymme och behov av att i högre grad än vad som görs idag arbeta med diakonal utveckling.⁵ Om det skulle vara så att det behövs utveckling men inte finns några hinder kan man misstänka att det på en del håll helt enkelt saknas intresse. Inställningen till diakonal utveckling kan behöva en egen undersökning.

Glapp mellan diakoner och kyrkoherdar

Diakonerna är genomgående mer kritiska än vad kyrkoherdarna är i sina svar på kyrkbussenkäten. En jämförelse mellan hur de har svarat ger en bild av ett glapp mellan de båda grupperna, där de tycks ha olika syn på möjligheter och svårigheter.

De största skillnaderna mellan kyrkoherdar och diakoner rör frågor om kompetens i diakonala frågor, arbetsbelastning samt huruvida diakoni är lågt prioriterat hos ledningen. Den enda fråga där de tycker någorlunda lika är vid det svarsalternativ som diskuterades ovan, d.v.s. ”det finns inga hinder i mitt pastorat”.

Det fanns även en möjlighet att komplettera sitt svar under alternativet ”annat”. Även där skilde sig svaren mellan kyrkoherdar och diakoner. Medan kyrkoherdarna lyfte ekonomiska orsaker och svårighet att rekrytera diakoner angav diakonerna problem med organisation eller arbetsledning, särskilt brist på kunskap om diakonal utveckling hos ledning och arbetslag. Även de nämnde

³ Enkäten gick till anställda kyrkoherdar och diakoner. 2016 skickades enkäten till 688 kyrkoherdar. 409 svarande på frågan om hinder för diakonal utveckling, vilket ger en svarsfrekvens om totalt 59 %. 2017 skickades enkäten till 852 diakoner och 420 svarande på frågan om hinder. Svarsfrekvensen på frågan hos diakonerna var alltså 49 %. (Svarsfrekvens på kyrkbussenkäten i sin helhet var 64,5% för kh och 50,6% för diakonerna.) Frågeställningen ska ses som en bild av vilka problem som dessa yrkesgrupper utifrån sina tjänstefunktioner upplever kring diakonal utveckling.

⁴ Resultaten bearbetas och rapporten är med andra ord inte publicerad än.

⁵ Elisabeth Christiansson i Charlotte Engel och Elisabeth Christiansson, *Diakonins strukturer. En presentation av tre empiriska studier av den församlingsdiakonala verksamheten i Stockholms stift 2016/2017*. Ersta Sköndal Bräcke högskola, s. 59.

svårigheten att rekrytera diakoner, men deras svar fokuserade dock mer på bristen på diakoner. Hos kyrkoherdarna fanns även en aspekt av att det var svårt att rekrytera p.g.a. bristande kompetens hos diakonerna (mer om detta i avsnittet "Brist på diakoner").

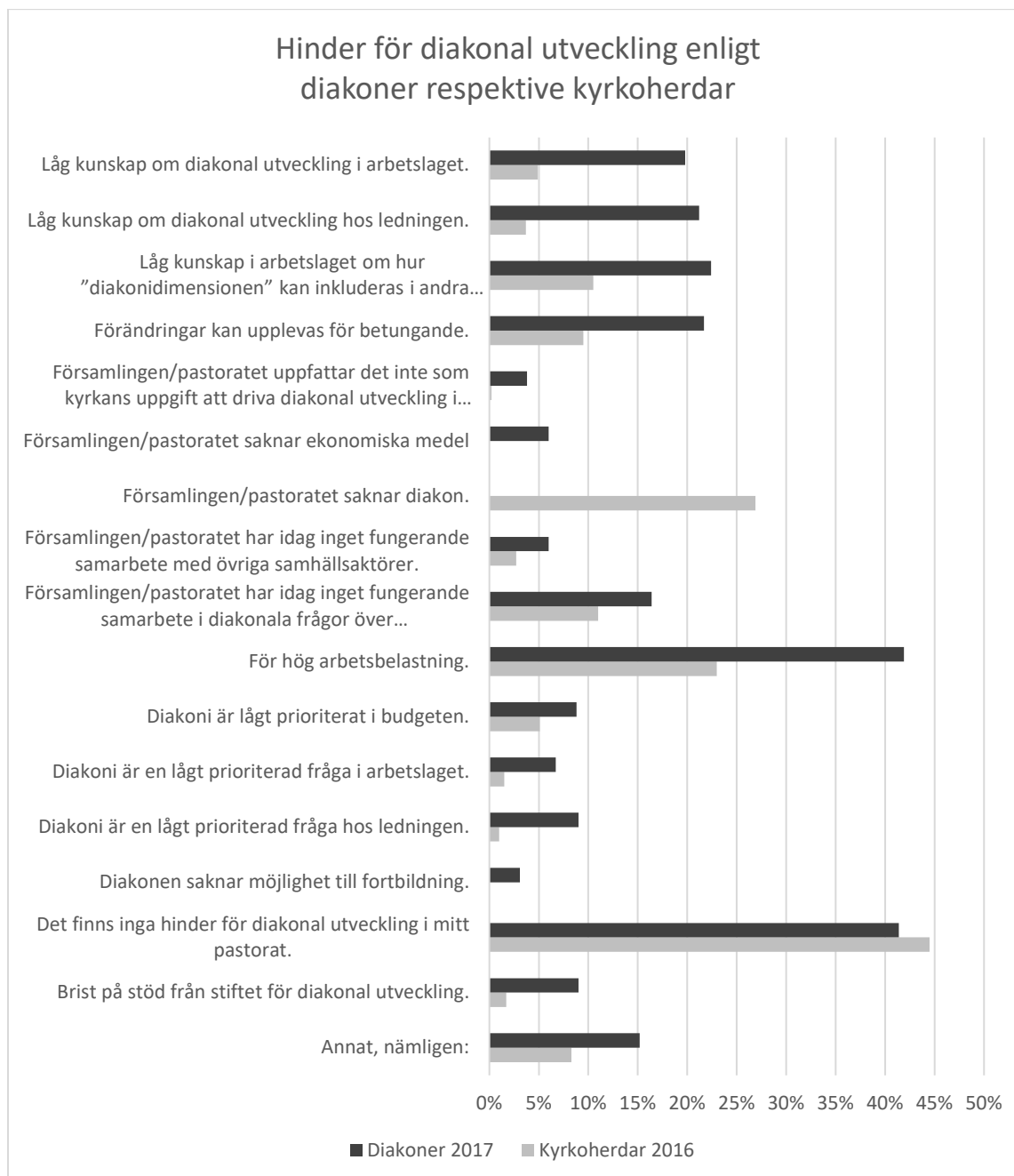


Diagram: "Utifrån din erfarenhet, vad skulle du säga är hinder för diakonal utveckling i ditt pastorat?" Fråga till kyrkoherdar 2016 och diakoner 2017 i kyrkbussenkäter. 409 kyrkoherdar och 420 diakoner svarade.

Diakonbrist största hindret för kyrkoherdar

För kyrkoherdarna var avsaknad av diakon det största hindret (27 %), följt av "för hög arbetsbelastning" (23 %). I textkommentarerna lyfte kyrkoherdarna ofta ekonomiska skäl. Många uttryckte också att det var svårt att rekrytera diakoner helt enkelt för att det var brist på dem.

Diakoner ser fler hinder än kyrkoherdar

När frågan om hinder för diakonal utveckling⁶ ställdes till diakoner år 2017 svarade 420 diakoner. Det största problem som diakonerna såg var att arbetsbelastningen var för hög (ansåg 42 %, alltså ungefär dubbelt så många som hos kyrkoherdarna). Därefter kom kunskapsbrist eller låg prioritering hos ledning eller arbetslag, samt att förändringar kan upplevas för betungande.

Brist på samsyn kring möjligheten att utöva diakoni

Enkätsvaren på kyrkbussfrågorna visar alltså att det finns en diskrepans mellan diakoners och kyrkoherdars uppfattning om möjligheten att utöva diakoni i församling eller pastorat. Diakonerna upplever i dubbelt så hög grad att arbetsbelastningen är ett hinder och de ser större problem med bristande kunskap om diakoni hos övriga anställda. Generellt sett är de överlag mer kritiska än kyrkoherdarna. Denna diskrepans visar på en brist på samsyn kring uppdraget att utöva diakoni, något som naturligtvis i sig kan vara problematiskt för diakonal utveckling. Om man inte är överens om var man är, är det inte lätt att veta vart man ska.

Bristen på samsyn kommenteras av en handläggare på kyrkokansliet: "Glappet mellan diakonernas och prästernas (och kommande kyrkoherdars) syn på församlingens uppgift kan innebära att det finns en oförståelse för hur kyrkan ska möta nya diakonala utmaningar. (...) Kyrkoherden är den som ytterst leder församlingens verksamhet. Ett ledningsansvar innebär bland annat att stötta strategiarbete för att verksamheten på ett relevant sätt ska svara mot uppgift och nya utmaningar. Behörighetsgivande kyrkoherdeutbildning (15 hp) innehåller bland många andra ämnen verksamhetsutveckling. I vilken mån det är tillräckligt för att stärka rollen som strateg/verksamhetsutvecklare och förmågan att tillsammans med diakon kunna bedriva diakonalt utvecklingsarbete i församlingen är oklart."⁷ Av svaren på kyrkbussenkäten att döma tycks det hittills inte ha varit tillräckligt.

Otydlighet kring diakonisyn

Projekt Diakoni och välfärd använde sig under framtagandet av vägledningen för diakoni av elva fokusgrupper. I fokusgruppernas första träff, som handlade om kännetecken och värdeord för Svenska kyrkans diakoni, efterfrågades inte tankar kring problem eller hinder för diakonin. Trots det tog hälften av fokusgrupperna upp att det allmänt fanns en otydlighet kring diakonisynen och att det var otydliga direktiv för vad församlingen ville med diakonin. Det tycks saknas en fördjupad diskussion om vad kyrkan ska "ha" diakoni till.

I en färsk studie från Stockholms stift ansåg mer än hälften av diakonerna i studien att deras diakonisyn inte delas av ledningen, och att detta framförallt grundar sig i okunskap om den grundläggande uppgiften att utöva diakoni och om diakonalt arbete.⁸ Charlotte Engel konstaterar: "Ett diakonalt arbete som organiserats av en okunnig ledning, bidrar till att osynliggöra den diakonala kompetensen och försvårar ett väl utfört diakonalt arbete".⁹

⁶ Med undantag av "församlingen/pastoratet saknar diakon" (då det ju bara var anställda diakoner som svarade). Då så många kyrkoherdar hänvisat till ekonomi lades "församlingen/pastoratet saknar ekonomiska medel" till som svarsalternativ i utskicket till diakonerna året efter.

⁷ Citat från Eva Lindström, handläggare för diakonalt utvecklingsarbete på nationell nivå.

⁸ Charlotte Engel och Elisabeth Christiansson, *Diakonins strukturer. En presentation av tre empiriska studier av den församlingsdiakonala verksamheten i Stockholms stift 2016/2017*. Ersta Sköndal Bräcke högskola, s. 27

⁹ *Diakonins strukturer*, s. 42.

Även i en studie från Malmö universitet om präster och diakoners psykosociala arbetsmiljö visas att det finns problem med rollklarheten (d.v.s. brist på klara mål, otydliga ansvarsområden och oklara förväntningar).¹⁰

I enkätsvaren i kyrkbussarna är det slående att kyrkoherdar och diakoner har olika syn på hur djup kunskapen om diakoni är hos församlingens anställda. Runt tjugo procent av diakonerna ansåg att låg kunskap om diakoni var ett hinder för diakonal utveckling, mot knappt fem procent av kyrkoherdarna. Där finns alltså ett glapp på femton procent när det gäller om kunskapsbrist ses som ett problem. Diakonerna ser i betydligt högre grad att ledning och arbetslag har låg kunskap om diakoni och om hur diakonidimensionen kan inkluderas i andra verksamheter.

Motsägande diakonisyner

Att begreppet diakoni har präglats av otydlighet visar sig inte minst i att tolkningen om vad diakoni är kan rymma de två ytterligheterna att "allt som församlingen gör är diakoni" till att "diakoni är det som diakonen gör". När "allt är diakoni"-synen krockar med verksamhetsfokus eller diakoncentrering blir det svårt att komma förbi begreppsförvirringen.

"Allt är diakoni"

En ledare för en av projekt Diakoni och välfärds fokusgrupper skriver (2016): "Svårigheterna med beskrivningar med diakonin känns igen från vår diakoniutredning där vissa personer drev att 'allt i församlingen är diakoni' till den ståndpunkt jag försökte driva 'vilket huvudsyfte' har verksamheten, ex. konfirmandverksamhet hör primärt till undervisning. Försökte föra in diskussionen på skillnaden mellan diakonala verksamheter och diakonalt förhållningssätt (det är svårt nog) som alla verksamheter i kyrkan borde ha. Här skulle det underlätta betydligt om det gick att snäva in diakoni begreppet- så man åtminstone slapp dessa ständigt återkommande diskussioner. Efter 26 år med dessa diskussioner är i alla fall jag rätt less. [...] Samtalet om vad kan endast en diakon göra och vad kan alla döpta göra är också ett återkommande samtal som tar mycket tid p.g.a. att man från centralt håll inte definierat tydligt utan lämnat fältet öppet för mycket olika tolkningar och våra olika diakonisyner. Undrar stillsamt hur mycket av min arbetstid dessa 26 år i kyrkan har gått åt till att samtala om detta och synpunkten ovan i olika sammanhang. Istället för att fokusera på prioriteringar och arbetet med utsatta grupper."¹¹

Konflikt kring målgrupp

Diakonen och forskaren Charlotte Engel har blivit välbekant i sin kritik (2006) av att kyrkan säger sig värna de mest utsatta men i själva verket mest jobbar med relativt välmående svenskkyrkliga pensionärer.¹² Även om det sedan dess har skett en viss förskjutning¹³ så finns det kvar en diskussion kring vilka Svenska kyrkans diakoni är till för. I projekt Diakoni och välfärd togs denna konflikt upp i fokusgrupperna. En person säger: "Jag har nyss bytt diakontjänst. Det finns en förutfattad mening hos församlingsbor om vad en diakon ska syssla med i en församling d.v.s. vilken diakoni ska

¹⁰ Anders Edvik m.fl. (2018), *En undersökning av prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö*. Malmö universitet, Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering. Se tex s 15 och 41. Studien bygger på enkätutskick till samtliga diakoner och präster som har en e-postadress i Kyrksam. Svarsfrekvensen var 58 %.

¹¹ Fokusgrupp i Luleå stift, träff 1.

¹² Charlotte Engel (2006), *Svenska kyrkans sociala arbete - för vem och varför?: en religionssociologisk studie av ett diakonalt dilemma*. Ersta Sköndal Bräcke högskola.

¹³ Se t.ex. Miriam Hollmer (2010), *Församlingsdiakoni i förändring? Svenska kyrkans sociala arbete så som det utförs av församlingsdiakonerna*. Rapport från analysenheten, kyrkokansliet.

resurserna läggas på. Jag har kommit till en 'traditionell diakoni – församling' som utmärks av äldre svenskfödda damer i syföreningar och där församlingsborna ska komma till församlingen. Att bedriva uppsökande diakoniarbete står inte så högt i kurs i denna församling. Församlingens diakoni utmärks av konstruerade behov, inte av de behov som finns i första hand."¹⁴

Enligt denna ledare finns det två bilder av diakoni: "dels där kyrkan och dess diakonala uppdrag möter ett diakonalt behov och dels den 'traditionella' diakonin som ofta består av syföreningar och besöksgrupper. Frågan om vem som ska utföra diakoni är vanlig, är det alla eller diakonen som ska utföra diakoni. Diakoni möter i stor utsträckning medelklassen idag. Hur kan vi på ett bättre sätt nå de utsatta också?" Denna ledare ser också en brist på diakonala perspektiv i gudstjänster. Det anknyter till en fokusgrupp i Uppsala stifts beskrivning av hur diakoner inte har en naturlig plats i det teologiska samtalet om diakoni utan främst ses som utförare.

"Diakoni är det som diakonen gör"

"Oerhört viktigt att ta tid att reflektera. Agera och reflektera- i en ständig symbios. Måste bejaka det. – Vi vill, men vad spelar det för roll om inte våra arbetsledare har den synen på diakoni och diakonen, utan vi bara blir betraktade som utförare och inte inbegrips som diakoner i det diakonala samtalet, i det teologiska samtalet. Arenan för denna diskussion finns inte, vi kommer inte in där. Var görs den teologiska reflektionen kring diakoni?" frågar sig fokusgruppen.¹⁵

En annan fokusgrupp nämner bristande ledning och brist på gemensam riktning och samsyn som ett vanligt problem. Det leder till att medarbetaren ofta äger uppdraget och formar sin egen diakoni. De kommenterar att detta är typiskt för kyrkans värld överhuvudtaget. Problemet är ännu tydligare för personer som arbetar med någon form av specialkompetens, som t.ex. minoritetsspråk, uppger gruppen.¹⁶

Även i kyrkbussvaren finns exempel på otydlighet kring diakoni som leder till att diakoni ses som det som diakonen gör. En diakon skriver: "Personal ser diakoni som ngt som diakonen skall utföra och tyngdpunkten ligger på gudstjänst och konfirmand- och barnarbetet. De två senare kan ses som diakoni i sig, men det finns så mycket [mer] personalresurser där än i diakonin."¹⁷

Professor Erik Blennberger menar att oklarheter i fråga om diakoners roll och yrkesidentitet är en begränsande faktor för diakonal expansion. "Det finns få (om någon) yrkesroll i Sverige som har en så oreglerad beskrivning av det professionella uppdraget", skriver han i antologin *Tankar om framtida utmaningar för kyrka och samhälle*.¹⁸ Det behöver inte bara vara negativt, menar han, men det ställer betydande krav på diakonins medarbetare.

¹⁴ Deltagare i fokusgrupp för projekt Diakoni och välfärd, träff 1.

¹⁵ Fokusgrupp från Uppsala stift, träff 4.

¹⁶ Sverige-finsk fokusgrupp, träff 1.

¹⁷ Textsvar, kyrkbuss till diakoner 2017.

¹⁸ Erik Blennberger (2016), "Diakoni i Svenska kyrkan. Några kommentarer om läget och framtiden" i *Tankar om framtida utmaningar för kyrka och samhälle. Röster från akademien till projekt Diakoni och välfärd*. Svenska kyrkan, kyrkokansliet.

Varför diakon?

Trots att diakoni hör till den grundläggande uppgiften kräver Kyrkoordningen inte att församlingen ska ha en diakon. Samtidigt är flera av prästers och diakoners arbetsuppgifter ofta snarlika. Särskilt i kombination med sämre ekonomi kan det leda till att det "lönar sig" mer att anställa en präst än en diakon. En kyrkoherde skriver: "Ekonomi är alltid ett problem och ett hinder för utveckling av diakonal verksamhet. Sedan finns det en konkurrenssituation mellan präster och diakoner i tjänsteutövning p.g.a. närheten i arbetsuppgifter. I klartext en prästtjänst är bättre än en ny diakonitjänst p.g.a. att prästen kan göra flera av de uppgifter som KO kräver av församlingen."¹⁹

När nätverket för diakonal utveckling²⁰ träffades i Uppsala januari 2018 tillfrågades de om vad de ser som hinder för diakonal utveckling.²¹ En person skriver då att bristen på reglering kring nödvändigheten av att det ska finnas en diakon i alla församlingar ger en bild av att diakoner inte är viktiga för församlinglivet. Detta kanske avspeglas i ett svar från en kyrkoherde, som i svaren på kyrkbussenkäten skriver "Diakoni är ett prioriterat område enligt församlingsinstruktionen och i budgetarbetet, men vi har ingen diakon anställd."²² Det kan tyckas märkligt att en församling som säger sig prioritera diakoni inte har någon anställd diakon.

Tio av 27 kyrkoherdar som svarat i kyrkbussenkäten att man saknar diakon skriver i kommentarer att det beror på svag ekonomi. Fem skriver att det är svårt att rekrytera och nio beskriver hur det diakonala arbetet tas om hand på andra sätt. En kyrkoherde uttrycker i kyrkbussenkäten synsättet att det diakonala ansvaret och förhållningssättet gäller alla och att det därför inte behövs en diakon. "Alla har ett diakonalt ansvar och ett diakonalt förhållningssätt i sitt uppdrag, oavsett vad man jobbar med. Jag anser inte att det behövs en diakon här som specifikt ska ta hand om diakonin i församlingen." Vissa församlingar ser inte riktigt en poäng med att ha en diakon. En kyrkoherde frågar sig: "Varför skulle en diakon eller inte vara ett hinder för diakonal utveckling?"²³ Det kan hända att dessa församlingar har ett genomtänkt diakonalt arbete ändå. Men det kan också hända att det finns en koppling till att 20 % av diakonerna uppger att ledning eller arbetslag har låg kunskap om diakonal utveckling, jämfört med ca 5 % av kyrkoherdarna.

Stiftets roll

Endast två procent av kyrkoherdarna ansåg att stiftets stöd för diakonal utveckling var otillräckligt. Av diakonerna såg nio procent bristande stöd från stiftet som ett hinder. Det tillhör alltså inte det större problemområdet på församlingsnivå. Men några stiftsdiakoner i nätverket för diakonal utveckling upplevde själva detta som ett problem. "Stiftskansliernas undermåliga resurser räcker inte för ett aktivt främjande ansvar i t.ex. FIN-arbete och diakonala handlingsprogram och fortbildning av diakoner", skriver en person i nätverket. En annan skriver att brist på tjänstetid hos stiftsdiakon gör att det saknas möjlighet att åka ut till församlingar och coacha i tillräcklig utsträckning.²⁴

¹⁹ Textsvar från kyrkoherde, kyrkbussen 2016.

²⁰ Nätverket för diakonal utveckling träffas tre dagar en gång per år. Det utgörs av stiftsdiakoner och diakonala verksamhetsutvecklare.

²¹ Frågan ställdes till alla men det var frivilligt att lämna in synpunkter (antingen anonymt via en lapp eller via mail). Fem svar inkom.

²² Kyrkbuss till kyrkoherdar 2016.

²³ Kyrkbuss till kyrkoherdar 2016.

²⁴ Svar från nätverket för diakonal utveckling ang vad som kan vara ett hinder för utveckling.

Hög arbetsbelastning

Det finns en anmärkningsvärd stor skillnad mellan kyrkoherdar och diakoner i kyrkbussenkäten när det gäller frågan om arbetsbelastning. I frågan specificerades inte för vem arbetsbelastningen var för hög, men dubbelt så många diakoner (42 %) jämfört med kyrkoherdar (23 %) ansåg att hög arbetsbelastning var ett hinder för diakonal utveckling. Det kan då antingen tolkas som att kyrkoherdarna bedömer sin egen arbetsbelastning eller diakonens. Oavsett vilket finns en signifikant skillnad mellan grupperna när det gäller upplevd arbetsbörda. En stor arbetsbelastning kan dels leda till arbetsrelaterad ohälsa, men det kan också påverka möjligheten till djupare reflektion som i sin tur kan påverka diakonal utveckling. Det kan också påverka något som ses som helt väsentligt för diakonens kompetens eller som ger samtalsstöd från Svenska kyrkan sitt mervärde: förmågan att härbärgera tunga livsberättelser och samtidigt mötas som medmänniskor.²⁵

Finns inte tid till reflektion

En hög arbetsbelastning leder också till att utrymmet för att reflektera och tänka strategiskt kring det egna arbetet begränsas. En diakon skriver kortfattat: "För högt tempo och brist på prioriteringar. För lite tid avsätts för reflektion."²⁶ Till reflektion hör även andlig påfyllnad. Det kan saknas tid och rutiner för andlig gemenskap eller kollegialt utbyte i fördjupade existentiella eller teologiska reflektioner, noterar stockholmsstudien.²⁷

En församlingsdiakon i Linköpings stift skriver till projektet: "Jag är intresserad av diakonalt utvecklingsarbete men har som så många andra inte riktigt utrymme för det i min tjänst. Det är ett dilemma som jag tror är generellt och som gärna kan finnas med på något sätt i det arbete ni gör i projektet – för att synliggöra det! Även våra arbetsmiljöfrågor och den höga graden av stressjukdom som finns bland diakoner och präster påverkar vår förmåga att jobba uppsökande och att tänka nytt. Jag skulle vilja se att arbetsrelaterad stress i våra yrken lyfts in i en analys av vår kärnverksamhet och inte alltid bara hanteras av HR-avdelningar som en personalfråga."

Stress eroderar kärnkompetensen

I studien som forskare vid Ersta Sköndal Bräcke högskola gjorde åt Stockholms stift framhölls den höga arbetsbelastningen som ett stort problem, som också påverkade diakonernas kärnkompetens: förmågan att härbärgera tunga livsberättelser. I studien led sex av tjugosex diakoner av utmattning, och flera andra uttryckte oro över sin hälsa.²⁸ Det är alltså inte bara möjligheten till djupare reflektion som påverkas negativt av arbetssituationen. Utmattade diakoner får även svårare att bevara det som kan ses som diakonens eller kyrkans mervärde i det enskilda samtalet.

Det gränslösa uppdraget

En anledning till att arbetsbelastningen blir för hög är bristen på struktur och strategi för det diakonala arbetet. En tydligare kravprofil för diakonens uppdrag begränsar diakonens arbetsuppgifter, klargör att det är rätt uppgifter och möjliggör uppföljning.²⁹ Annars finns en risk att diakonen förväntas göra egentligen vad som helst. "Brist på kunskap om diakonatet som vinningstjänst ger en traditionell diakonisyn och bibehåller hierarkier, bland annat liturgiskt men

²⁵ Se *Diakonins strukturer*, s. 30.

²⁶ Diakon, kyrkbuss 2017.

²⁷ *Diakonins strukturer*, s. 24.

²⁸ *Diakonins strukturer*, s. 30.

²⁹ *Diakonins strukturer*, s. 28.

också när det gäller okvalificerade uppgifter som tenderar att falla på diakonens, snarare än prästens, lott”, konstaterar Charlotte Engel.³⁰ Okvalificerade uppgifter behöver emellertid inte bara vara av ondo - de kan också innebära en återhämtning från andra delar av uppdraget.³¹ Däremot behövs tydlighet, prioritering och avgränsning.

Utbildning och vidareutbildning

Det tycks finnas olika behov och önskemål kring diakoners utbildning. Dels finns en önskan om att höja fältets akademiska nivå, och dels finns önskan om praktisk strategisk verksamhetsutveckling. Inget av dessa ”spår” tycks dock, av kyrkbussenkäten att döma, vara församlingsdiakonernas primära huvudbry. Där tycks det snarare finnas en önskan om att församlingens styrning och ledning skulle få större kunskap om diakoni. Och förstås - mer tid att överhuvudtaget hinna reflektera.

I dagsläget finns en samverkan mellan Ersta Sköndal Bräcke högskola och norska Diakonhjemmet kring ett masterprogram i diakonalt arbete. Ersta ger även en del kortare kurser med samhällsorienterad inriktning. Hittills har denna samverkan lett till tre färdiga masterexamen och tre som bedöms bli klara snart.³² Uppsala universitet ger sedan 2000 också en kurs i diakonivetenskap om 30 högskolepoäng. Utbildningsansvariga har intrycket att det är en minoritet av dem som går som är diakoner.³³

I Stockholmsstudien reflekterar vice ordförande i stiftsstyrelsen kring behovet av kompetensutveckling framöver. Han menar att den diakonala otydligheten är ett hinder för att skapa intresse för diakoni och att det behövs en ”nivå-höjning”. Initiativ till detta bör tas centralt, antingen hos stift eller på nationell nivå, enligt honom.³⁴

Höja den akademiska nivån

I en studie som gäller möjligheten för diakoner att arbeta som röstbärare uttrycker en diakon ett drömscenario: ”Tänk om varje stift hade minst en diakon som hade doktorerat i diakoni, och en diakon som satt i Kyrkomötet. Det krävs, tror jag, om vi verkligen vill lyfta frågan om profetisk diakoni framåt.”³⁵

På konferensen ”Exhausted women, exhausted welfare” arrangerad av det diakonala forskarnätverket ReDi och Uppsala universitet i november 2017 hölls ett seminarium kallat ”Diakoners behov av utbildning och kyrkans behov av kunskap”. Medverkande var både forskare, stiftsdiakonier och lokala diakoner. Där diskuterades varför så få diakoner har disputerat. I Norge ska alla diakoner numera ha masterutbildning, vilket inte krävs i Sverige. Det behövs en tydligare bro mellan grundutbildning och mer avancerade studier, var seminariets budskap. Forskning och vidare studier behöver uppmuntras.

³⁰ *Diakonins strukturer*, s. 27.

³¹ *Diakonins strukturer*, s. 16.

³² Enligt uppgift från utbildningsansvarig på Ersta, 15 januari 2018.

³³ Eftersom det inte registreras sådana uppgifter är det bara en uppskattning utifrån en fråga från rapportförfattaren.

³⁴ *Diakonins strukturer*, s. 41.

³⁵ Erik Lundström (2014), ”Kyrkans visseblåsare!”, s. 79.

Samtidigt uttryckte flera att det inte finns motivation att härbärgera utbildning och ökad kompetens hos församlingsdiakoner. Det saknas helt enkelt efterfrågan lokalt. På seminariet menade flera att frågan kring varför så få utbildar sig är direkt kopplat till oklarheten kring vad kyrkan ska "ha" diakoni eller diakon till.³⁶

En diakon i ett pastorat i norra Sverige som deltagit i fokusgrupp inom Diakoni och välfärd skriver till projektet: "Tittar vi på det diakonala arbetet som utförs i församlingar idag är det allt för ofta "välvilligt men harmlöst", som professor Anders Bäckström beskrivit i sina diakoniutredningar. Det man då måste beakta är att den övervägande delen av diakonerna i dagsläget, kanske ända upp mot 80-90 %, förmodligen endast har grundutbildningen med sig i bagaget. Har man någon längre vidareutbildning (> 1 år) är det oftast en samtalsutbildning- inte en akademisk utbildning. Ingen utbildning som syftar till utveckling av arbetsmetoder och utvärdering av vilka effekter olika diakonala verksamheter av socialt eller själavårdande slag medför. Det har inte funnits någon tradition eller något större stöd från vare sig kollegor, arbetsledare eller kyrkoråd för diakoner att ta t.ex. en Master i Diakoni eller Socialt arbete. Mycket för att kunskapen om vad en sådan utbildning kan bidra med i utvecklingen av församlingsdiakonin inte har funnits hos någon av parterna, tyvärr inte ens bland diakonerna själva. Men också för att det har funnits en allmän bild i hela kyrkan att efter grundexamen så är man 'färdig'."

Fortbildning

I enkätfrågorna till församlingsdiakoner och kyrkoherdar anser inga kyrkoherdar och endast tre procent av diakonerna att det skulle vara ett hinder för diakonal utbildning att diakonen saknar möjlighet till fortbildning. På lokal nivå tycks det alltså inte ses som ett problem. Sedan kan man naturligtvis diskutera om det är så att det finns fortbildning tillgänglig och att alla som vill kan gå, eller om det inte är något som efterfrågas. Att brist på fortbildning skulle vara ett hinder för diakonal utveckling är i vilket fall inte en bild som delas av församlingarna.

Enligt studien i Stockholms stift finns det en syn på diakonens profession som mer beroende av diakonens personlighet och livserfarenhet än av utbildningen.³⁷ Om det skulle spegla en bild som är mer allmän bidrar det naturligtvis till ett lågt intresse för fortbildning.

Behovet av möjlighet för vidareutbildning och högre studier för diakoner har uppmärksamrats tidigare, bland annat i en motion till kyrkomötet 2016, "Utbildningsväg för diakoner efter grundutbildningen."³⁸ Motionären skriver att Svenska kyrkans utbildningsinstitut bör kunna erbjuda fortbildning för diakoner, något som inte finns i dagsläget. Motionen avslogs med motiveringen att förutsättningarna i nuläget inte finns, men "utskottet delar motionärens åsikt att det är viktigt att diakoner ska ha tillgång till fortbildning och noterar att biskoparna i biskopsbrevet om diakoni sett ett behov av att på sikt bygga upp en fortsatt utbildningsväg för diakonerna inom diakoni och diakonivetenskap efter grundutbildningen." Utskottet menar att det behöver finnas en vidareutbildning, men att den även kan ges i statlig regi.

³⁶ Läs mer i Ninna Edgardhs artikel "Mer än handling- diakoniforskning ger kyrkan större tyngd", i *Svensk kyrkotidning* nr 3 2018.

³⁷ *Diakonins strukturer*, s. 21.

³⁸ Lars-Ivar Ericson, Kyrkomötet motion 2016:2, Utbildningsvägar för diakoner efter grundutbildningen.

Brist på gemensamt kunskapsspråk

I kyrkbussvaren skriver en diakon att det är ett hinder för diakonal utveckling "att vi diakoner har så olika syn på vad som behöver göras och hur det ska göras." En annan diakon är inne på samma linje när hen skriver att de många olika utbildningarna som kan utgöra diakonernas bakgrund gör att det blir svårt att finna ett "gemensamt kunskapsspråk", en bild som delas av en annan diakon som besvarat kyrkbussenkäten: "Diakonerna tycker olika i så många diakonala frågor och de har olika fackutbildningar så det är svårt att komma till en gemensam samsyn kring diakonala frågor. Så det blir ofta konsensus som gäller och det i sin tur innebär en låg nivå på utvecklingstakten."

Detta är något som även en stiftsdiakon kommenterar: "Diakoner har väldigt olika utbildningar och bakgrund. Å ena sidan ger det en kunskapsbredd och är en tillgång för oss som kollektiv, men å andra sidan kan det bli klurigare i en församling, där det bara finns en eller några få diakoner. 'Spretigheten' kan göra att det är svårt att 'ta spjärn mot samma bas' eftersom man inte delar bas och att det är svårt att veta vad man ska kunna förvänta sig att en diakon ska kunna och ha för kompetens. Sammansatt gör det att det kan bli svårt att ta ut en gemensam riktning för diakonal utveckling."

Ovilja till förändring

Det finns en trygghet i att fortsätta på samma sätt som man "alltid" har gjort. Arbetsätt är invanda, revir utmärkta och församlingsbor är vana vid att ha det på ett visst sätt. Det kan göra att det blir svårt att prioritera om och ta bort verksamheter. Redan en ordentlig genomlysning av vilka verksamheter som finns och varför kan upplevas som ett personligt ifrågasättande. En diakon kommenterar sitt kyrkbussvar: "Förändringar kan upplevas hotfulla även om de inte rör det egna området, en förändrad diakoni kan rubba cirklar för andra kategorier i församlingen/pastoratet."³⁹

Det kan också vara så att man helst vill bestämma själv. Det gäller även diakonerna själva. En diakon i nätverket för diakonal utveckling skriver att det finns en "ovilja hos diakoner i församlingstjänst att förändra/kritisk titta på det arbete som utförs (rädda för att bli kritiserade-inte hålla måttet?)."⁴⁰ En kyrkoherde tycks ha samma erfarenhet: "[För] diakonal utveckling är det viktigt att diakonerna som grupp är villiga till utveckling och villiga att förändra sina roller och öppna upp för delaktighet."⁴¹

"Jag bedömer att pastoratets diakoni måste få en genomlysning från grunden utifrån de förändrade eller i alla fall ökande diakonala behov som blir allt mer tydliga. Pastoratet behöver arbeta diakonalt på ett helt nytt sätt men beredskapen för detta hos framförallt medarbetare är inte självklar. Det är svårt att prioritera om bland verksamheter och grupper", skriver en kyrkoherde i kyrkbussenkäten.

Det är svårt att ta bort verksamheter eller ändra invanda arbetsätt. "Gamla former av diakoni "måste" finnas kvar vilket gör att nya arbetsuppgifter läggs på befintligt schema", skriver en diakon.⁴² Det hämmar förstås viljan att tänka nytt.

Tjugotvå procent av diakonerna 2017 och tio procent av kyrkoherdarna 2016 svarade att ett hinder för utveckling kan vara att förändringar upplevs för betungande. Om arbetsbelastningen dessutom är

³⁹ Diakon, kyrkbuss 2017.

⁴⁰ Anonymt frågeformulär till deltagare, övervägande stiftsdiakoner, från nätverket för diakonal utveckling.

⁴¹ Kyrkoherde, kyrkbuss 2016.

⁴² Diakon, kyrkbuss 2017.

för hög och det diakonala uppdraget luddigt blir det naturligtvis ännu tyngre att försöka genomdriva en förändring. Många av hindren för diakonal utveckling går in i varandra.

Brist på diakoner

Diakonbrist har varit ett återkommande tema i Kyrkans tidning.⁴³ Enligt siffror från Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation kommer 20 % av alla diakoner att gå i pension de närmaste fem åren.⁴⁴ Särskilt svårt att rekrytera kan det vara i glesbygd. Tjugosju procent av kyrkoherdarna uppgav att församlingen/pastoratet saknar diakon. Ofta beror detta på ekonomi, men några textsvar rör svårigheten att rekrytera. "Jag upplever en akut brist på diakoner i Svenska kyrkan idag. Detta är det största hindret att utveckla det diakonala arbetet. Vad gör stift och nationell nivå åt den akuta bristen? Senare års förändringar i utbildning tycks ha försvårat vägen till vigning till diakon."⁴⁵

En kyrkoherde i kyrkbussenkäten ser till och med svårigheten med att rekrytera diakoner som det enda hindret för diakonal utveckling i hans pastorat: "Egentligen finns inga hinder - men eftersom det är svårt att rekrytera till lediga tjänster uppstår ändå svårigheter/hinder."

Vad är kompetens om församling och diakon har olika diakonisyn?

I svaren på kyrkbussfrågan om hinder för diakonal utveckling framkom synpunkter på att det inte bara var svårt att hitta diakoner, utan svårt att hitta diakoner med rätt kompetens. Frågan är då vad som är rätt kompetens och hur det uttrycks vid tjänstetillsättningar.

Sköra diakoner?

En kyrkoherde skriver i kyrkbussenkäten: "Tyvärr har vi de senaste 10 åren försökt rekrytera diakoner. Men med magert resultat. Det är så få sökande och många sökande har så mycket personliga problem själva i sin "ryggsäck" att det inte gått att anställa dem. Bristen på kompetenta diakoner är ett allvarligt strukturproblem i Svenska kyrkan." Även i studien från Stockholms stift noterades en "uttalad skepsis gentemot vad såväl diakoner som ledning uppfattar som alltför sköra diakoner där obearbetade erfarenheter utgör en riskfaktor såväl för dem själva som för dem som söker hjälp och stöd."⁴⁶

Ibland kan uppenbarligen vissa ha egna problem att bearbeta innan de är redo att verka som diakoner. Men samtidigt finns också en anledning att fråga sig vad som räknas som kompetens. Det beror helt på vilka önskemål som finns. Om en nyutbildad diakon kommer till en församling och förväntar sig att kunna arbeta med exempelvis strategiskt socialt arbete men möter en församling som förväntar sig en allt-i-alla med krage blir förstås krocken brutal. Den diakonen bryts ned eller lämnar församlingen och i värsta fall yrket.⁴⁷

⁴³ Se t.ex. artikeln "Varannan diakon är pensionär om tio år" i *Kyrkans tidning* nr 35, 2015, eller debattartikeln "Diakonins framtid är hotad" i nr 39, 2015.

⁴⁴ *Ducatus* nr 2017.

⁴⁵ Kyrkoherde i textsvar till kyrkbuss 2016.

⁴⁶ Charlotte Engel och Elisabeth Christiansson (2017), *Diakonins strukturer*, s. 25.

⁴⁷ I Stockholmsstudien var 6 av 26 diakoner utbrända och flera andra hade utmattningssymptom. De vanligaste orsakerna var brister i styrning och ledning och organisering av församlingens liv. Fler har funderat på att lämna sina tjänster än som inte har det. Enligt studien väljer några diakoner varje år till och med att avsäga sig ämbetet (till den uppgiften saknas dock hänvisning). *Diakonins strukturer*, s. 30-31.

Gynnsam arbetsmarknad gör att diakoner kan välja bort mindre attraktiva tjänster

Det kan också vara så att diakoner helt enkelt inte söker en tjänst som verkar för okvalificerad. Diakonbristen gör att det finns ett stort utbud av tjänster att välja mellan. "Diakonernas arbetsmarknad innebär att diakoner väljer bort att söka arbeten i församlingar med förlegad diakonisyn, låg lön och dålig arbetsmiljö. Om inte arbetsgivaren möter upp med bra villkor finns det helt enkelt andra församlingar/tjänster att söka sig till. Kyrkan/arbetsgivaren behöver tänka på dessa faktorer", kommenterar en diakon i projekt Diakoni och välfärds referensgrupp.

Det behöver finnas en tydlighet i rekryteringsprocessen. För att det ska kunna förverkligas krävs bland annat att församlingen har bearbetat vilka behov som finns i lokalsamhället och vad de själva önskar av en diakon. Att så inte alltid sker visar bland annat kyrkbussvar och studien från Stockholms stift.

Ännu fler diakoner kommer behövas framöver

I dagsläget finns det ett ökat fokus på diakoni i Svenska kyrkan, inte minst i bilden som från nationell nivå kommuniceras till allmänhet, civilsamhälle och offentliga myndigheter. Det kan rimligtvis föra med sig ett ökat söktryck till diakonala verksamheter framöver, och därmed ännu större behov av diakoner. Många diakoner kommer att behöva rekryteras redan för att möta pensionsavgångar utifrån dagens nivå, men om efterfrågan dessutom ökar kan bristen bli ännu mer uttalad.

Andelen män inom yrket behöver också höjas.

Organisationsstrukturella problem

När det gäller strukturproblem inom själva organisationen (framförallt församlingen i sig men även kyrkans struktur i sin helhet) så finns där allt från problem med alltför lös struktur till strikta hierarkier. Diakoners brist på mandat lyfts också.

I en masteruppsats om profetisk diakoni (kyrkans roll som röstbärare) skriver författaren att kyrkans struktur komplicerar arbetet med profetisk diakoni och hindrar diakonerna från att göra det de har lovat i sina vigningslöften.⁴⁸ Enligt de diakoner författaren intervjuat kan strukturella hinder vara sådant som partipolitik, kyrklig självupptagenhet, "feghet" inom kyrkan, kyrkoherden samt olika diakonala synsätt.⁴⁹

Brister i organisationer utgör en risk för arbetsrelaterad ohälsa. I Stockholmsstudien var som tidigare nämnts sex av tjugosex diakoner sjukskrivna på grund av utmattning (motsvarande ca 20 %). De flesta som upplever att arbetet slitit på dem anser att det framförallt beror på brister i styrning, ledning och organisering av församlingsarbetet.⁵⁰ Studien om prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö kopplade bland annat problemet med otydlighet kring roller till den förändrade kyrkoherderollen efter att församlingar slagits samman. Den rekommenderade en översyn av komminister- och diakonrollen för att tydliggöra ansvarsområden och mål.⁵¹

⁴⁸ Erik Lundström (2014), "Kyrkans visselblåsare!" Masteruppsats Uppsala universitet, s. 91.

⁴⁹ Lundström (2014), s. 63. Källmaterialet består av djupintervjuer med tretton diakoner. Generaliserbarheten är därmed låg, men uppsatsen kan ändå vara intressant som inspel.

⁵⁰ *Diakonins strukturer*, s. 30.

⁵¹ *En undersökning av prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö*, s. 41.

Alltför lös struktur

En diakon beskriver en organisation som tycks låta diakoner jobba lite för sig själva. "Brist på resurser/diakoner-belastning på vissa diakoner som har mycket trots att det finns andra som har mindre att göra (vi är ju en pastoral [sic]), icke renodlad diakoni, flera kurser för att skaffa kunskap men ingen utrymme i arbetstid för användning av det (t.ex. "projektledare" - alltså, slöseri av tid/skaffad kunskap), dålig kännedom från ledningen av det som diakonerna gör och kan, dålig strategi för diakoni; om någon blir sjuk eller på semester är det vi diakoner som hittar lösningar för att täcka för varandra... m.m." ⁵²

Diakonens eller diakonins otydliga roll kan också medföra att diakoner tvingas motivera sin egen existens i den kyrkliga strukturen. En diakon i nätverket för diakonal utveckling kommenterar: "[Biskopen] pratar om hur diakoner ska vara strategiskt smidiga och listiga för att nå kyrkoherden, så kyrkoherden fattar diakoni, så att hen kan få kyrkorådet att fatta... Profet inåt hela tiden... Aldrig ett uppdrag som är väsentligt och handlar om diakonal utveckling utan tvärtom! Koppla och se det här utifrån genus gärna. 'Kvinnlig list' ska lura 'manlig styrning' att tro att de kommit på att... för att sen ge diakonen uppdraget..."

En alltför lös struktur har också kopplingar till det grundläggande problemet med otydligheten kring församlingens uppdrag att utöva diakoni. Charlotte Engel skriver att "okunskapen om diakoni och diakonalt arbete hos styrelse och ledning har, såväl före som efter diakonatets integration i den kyrkliga organisationen, fått till följd att enskilda diakoner varit lämnade att på egen hand konstruera innehållet i sina tjänster." ⁵³

Alltför rigid struktur

Om diakoner och diakonin ibland lämnas allt för mycket att skapa sin egen struktur så kan det i andra lägen vara alltför strikt hierarki som hindrar utvecklingen.

"Hierarkiska mönster och strukturer hos arbetsgivare (kyrkofullmäktige, kyrkoråd, arbetsledning, anställda)", kommenterar en diakon är det hen ser som hinder för diakonal utveckling. "Diakonen saknar mandat och befogenheter för att driva frågor, tungrodd organisation hindrar", skriver en annan. ⁵⁴

Ibland kan även sådant som ryms inom diakonalt utvecklingsarbete tas fram "över huvudet" på diakoner. "Vi skall just starta ett s.k. diakonicentrum fr.o.m. januari 2018. Dock upplevs innehållet inte vara framtaget i samråd med oss diakoner utan gjorts uppifrån", skriver en diakon i kyrkbussenkäten 2017. "Diakonens roll i beslutsprocessen saknas", konstaterar en annan.

Brist på diakoner i ledande ställning

En rapport från Strängnäs stift inventerade 2015 diakoner i ledningsfunktion. ⁵⁵ Där noterades olika former av ledningsfunktioner som diakoner kan ha, allt från samordnare till chef. Rapporten betonar värdet av diakoner i ledningsgrupp. Att sitta i ledningsgrupp innebär att man också har ett mandat att ingå i nätverk, föra talan och driva frågor. Detta är en viktig fråga inte minst i relation med andra

⁵² Diakon, kyrkbuss 2017.

⁵³ *Diakonins strukturer*, s. 34.

⁵⁴ Diakoner i kyrkbussen 2017.

⁵⁵ Svenska kyrkan Strängnäs stift (2015), *Diakoner i ledningsfunktion. En inventering av erfarenheter*. När studien genomfördes fanns 47 diakoner i arbetsledande funktion.

samhällsaktörer, visar Strängnäs stifts inventering. I Strängnäsrapporten lyfts en tydlig koppling mellan diakonal kompetens i ledningsgruppen, stärkt företrädarskap och en tydligare plattform för utvecklingsansvar.⁵⁶ Problemet med brist på mandat syns exempelvis i svaret från en diakon i kyrkbussen 2017: "Närmsta chef ber mig oftast att lugna ner mig och ger mig varken mandat eller tillfälle att använda min kompetens. Det är svårare att samarbeta inåt mot personal än mot samhällsaktörer."

Enligt stockholmsstudien är en förklaring till bristen på diakoner i ledande ställning flera. Det beror dels på den rådande okunskapen om diakonatet och om diakonens ledningsfunktioner, men också på den sidoordnande vigningstjänsten och ett hierarkiskt tänkande, där prästen har en överordnad roll.⁵⁷

Men en del diakoner vill heller inte ta ett ökat ledaransvar. "Gammalmodiga diakoner' ser inte sitt ledaransvar i församlingarna," kommenterar en person i nätverket för diakonal utveckling anonymt. Risken med att nöja sig med att "tjäna" är att de som fattar beslut om det område man tjänar inom inte har tillräcklig kunskap för att kunna värdera arbetet, strategiskt eller ekonomiskt.

Fokus på prästvigning för ledarskap

En stiftsdiakon i Göteborgs stift lyfter problemet med att kyrkoordningen i dagsläget inte tillåter en diakon att sitta som ledamot i församlingsråd. Då ledamot ska vara präst, kan diakon enbart adjungeras, något som leder till märkliga situationer i de fall diakonen är arbetsledare. Enligt henne bör kyrkoordningens skrivning i kapitel 4 § 24 och kapitel 5 § 6 därför ändras. Fokus på prästvigning försvårar för dem som är diakonvigda att vara chefer och arbetsledare, skriver hon i en kommande motion till kyrkomötet.

En diakon från Diakoni och välfärds referensnätverk skriver att det finns flera exempel på kunniga diakoner med rätt utbildning, kompetens samt med en vilja att vara arbetsledare, och som inte fått möjlighet att söka arbetsledartjänster då det efterfrågats en präst. Hon ger ett konkret exempel: "Pastoratet har valt att anställa en präst utan ledarskapsutbildning och med kort erfarenhet från prästycket före en erfaren diakon med rätt ledarkompetens. När diakonen pratade med personalavdelning och undrade hur hen skulle gå vidare svarade denne att som det ser ut finns ingen vilja från kyrkoherden att anställa diakoner som ledare. Diakonen får därmed inte ens chansen att söka. Personalavdelning förstod problemet med att förlora kompetenta och drivna diakoner då de för att få en ledarposition mer eller mindre var tvungna att söka sig utanför pastoratet eller utanför kyrkan. Personalansvarig beklagade detta och sa att utan en annan kh kommer det inte att ske en förändring."⁵⁸

En stiftsdiakon menade att det finns en gammal inställning om att "om man vill leda blir man präst, om man vill tjäna blir man diakon." Den bilden lyfts också av den ovan citerade diakonen i referensnätverket. "Kyrkan är uppbyggd för att om du vill utvecklas, leda och göra karriär då ska du bli präst. Som diakon ska du 'tjäna och inte sticka ut eller vara för kompetent'. Är du diakon finns så mycket mindre utvecklingsmöjligheter när det gäller tjänster och efterfrågan på vidare utbildning. Konkurrensen är också så mycket tuffare om de diakontjänster som har en sådan inriktning i

⁵⁶ *Diakoner i ledningsfunktion*, s. 19.

⁵⁷ *Diakonins strukturer*, s. 38.

⁵⁸ Mail till projektet 18/4 2018 från diakonen, som alltså deltog i projekt Diakoni och välfärds referensnätverk.

jämförelse med KH och arbetsledartjänster.”⁵⁹ En fokusgrupp skriver: ”Präster utgör oftast ledningsgruppen, ensidigt enbart präster. Känns inte bra med präster som arbetsledare som inte har utbildning för det diakonala området.”⁶⁰

På kontraktsnivå beskrivs i *Diakonins strukturer* också en hierarki mellan kontraktsprostar och kontraktsdiakoner som diakonerna kan uppleva som frustrerande.⁶¹ Sammantaget finns både formella (genom Kyrkoordningen) och informella strukturer som premierar prästvigda för ledarskapspositioner.

⁵⁹ Mail från diakon i referensnätverket 18 april 2018.

⁶⁰ Fokusgrupp i Uppsala stift, träff 2.

⁶¹ *Diakonins strukturer*, s. 46.

Avslutande synpunkter

Det är uppenbart att de flesta av problemen som beskrivs i denna rapport har kopplingar till varandra. Grunden tycks dock ligga i att det saknas en övergripande gemensam förståelse av vad diakoni är och vad uppdraget att utöva diakoni innebär. Förhoppningsvis kan Vägledning för diakoni bidra till att tydliggöra och underlätta det strategiska tänkandet kring diakoni som hela församlingens uppdrag. För detta krävs dock att ledningen känner till materialet, bedömer det som relevant och skapar utrymme för att använda det.

Vissa andra av de hinder för diakonal utveckling som tas upp i denna rapport är svåra att hitta en direkt lösning på, framförallt ekonomin. Men även inställningen att förändringar upplevs betungande är en utmaning. Man kan tänka sig att en hög arbetsbelastning som inte ger utrymme för reflektion inte främjar en vilja till förändring, och på så vis är denna problematik kopplad till ett arbetsledaransvar på lokal nivå. När det gäller diakoner i ledningsfunktioner så är det dels en lokal fråga, men även ett utvecklingsområde för stiftsorganisationerna. Det skulle också kunna vara ett uppdrag för Svenska kyrkans utbildningsinstitut att förbereda även diakoner för verksamhetsutveckling och arbetsledaransvar.

Drygt fyrtio procent av de diakoner och kyrkoherdar som besvarat kyrkbussenkäten anser att det inte finns hinder för diakonal utveckling i pastoratet. Det kan betyda att det verkligen inte finns hinder, men det kan också finnas skäl att fråga sig i hur hög grad svaren präglas av brist på intresse för diakonal utveckling.

Källhänvisning

Blennerger, Erik, (2016), "Diakoni i Svenska kyrkan. Några kommentarer om läget och framtiden" i *Tankar om framtida utmaningar för kyrka och samhälle. Röster från akademien till projekt Diakoni och välfärd*. Svenska kyrkan, kyrkokansliet.

Edgardh, Ninna, "Mer än handling- diakoniforskning ger kyrkan större tyngd", i *Svensk kyrkotidning* nr 3 2018.

Edvik, Anders, mfl (2018), *En undersökning av prästers och diakoners psykosociala arbetsmiljö*. Malmö universitet, Centrum för tillämpad arbetslivsforskning och utvärdering.

Engel, Charlotte och Christiansson, Elisabeth, *Diakonins strukturer. En presentation av tre empiriska studier av den församlingsdiakonala verksamheten i Stockholms stift 2016/2017*. Ersta Sköndal Bräcke högskola

Engel, Charlotte, (2006), *Svenska kyrkans sociala arbete - för vem och varför?: en religionssociologisk studie av ett diakonalt dilemma*. Ersta Sköndal Bräcke högskola.

Hollmer, Miriam, (2010), *Församlingsdiakoni i förändring? Svenska kyrkans sociala arbete så som det utförs av församlingsdiakonerna*. Rapport från analysenheten, kyrkokansliet. Svenska kyrkan
Strängnäs stift (2015), *Diakoner i ledningsfunktion. En inventering av erfarenheter*.

Bilaga

Tabell, svar kyrkbussenkät

Utifrån din erfarenhet, vad skulle du säga är hinder för diakonal utveckling i ditt pastorat?	Kyrkoherdar 2016 (409 st)	Diakoner 2017 (420 st)
Annat, nämligen:	8%	15%
Brist på stöd från stiftet för diakonal utveckling.	2%	9%
Det finns inga hinder för diakonal utveckling i mitt pastorat.	45%	41%
Diakonen saknar möjlighet till fortbildning.	0%	3%
Diakoni är en lågt prioriterad fråga hos ledningen.	1%	9%
Diakoni är en lågt prioriterad fråga i arbetslaget.	2%	7%
Diakoni är lågt prioriterat i budgeten.	5%	9%
För hög arbetsbelastning.	23%	42%
Församlingen/pastoratet har idag inget fungerande samarbete i diakonala frågor över pastoratsgränserna.	11%	16%
Församlingen/pastoratet har idag inget fungerande samarbete med övriga samhällsaktörer.	3%	6%
Församlingen/pastoratet saknar diakon.	27%	<i>ställdes ej</i>
Församlingen/pastoratet saknar ekonomiska medel	<i>ställdes ej</i>	6%
Församlingen/pastoratet uppfattar det inte som kyrkans uppgift att driva diakonal utveckling i samverkan med andra samhällsaktörer.	0%	4%
Förändringar kan upplevas för betungande.	10%	22%
Låg kunskap i arbetslaget om hur "diakonidimensionen" kan inkluderas i andra verksamheter, exempelvis körer.	11%	22%
Låg kunskap om diakonal utveckling hos ledningen.	4%	21%
Låg kunskap om diakonal utveckling i arbetslaget.	5%	20%

Tabell: "Utifrån din erfarenhet, vad skulle du säga är hinder för diakonal utveckling i ditt pastorat?" Fråga till kyrkoherdar 2016 och diakoner 2017 i kyrkbussenkäter.