



Hvordan kommer diakoners faglighet til uttrykk i arbeid med ungdom?

En kvalitativ studie om hvordan diakoner i Den norske kirke arbeider med ungdom.

Merete Magnushommen Andersen

VID vitenskapelige høgskole

Oslo

MADIA 599 Masteroppgave

Master i Diakoni

Antall ord: 23 293

15.mai 2023

Opphavsrettigheter

Forfatteren har opphavsrettighetene til rapporten.

Nedlasting for privat bruk er tillatt.

Sammendrag

Denne oppgaven er en kvalitativstudie med der jeg har intervjuet 5 diakoner i Den norske kirke om hvordan deres faglighet kommer til uttrykk arbeidet med ungdommer.

Problemstillingen for studien er: *Hvordan kommer diakoners faglighet til uttrykk i arbeid med ungdom? En kvalitativ studie om hvordan diakoner i Den norske kirke arbeider med ungdom.*

Jeg har analysert intervjuene og deretter drøftet mine funn opp mot relevant teori knyttet til diakoniteori, profesjonsteori og teori om samarbeid og annerkjennelse. Hovedvekten i oppgaven ligger på diakonen som profesjon og hvordan fagligheten kommer til uttrykk i møte med ungdommer, andre ansatte i stab og andre aktører som diakonen samhandler med.

Motivasjonen for oppgaven er at et utvalg av diakoner fikk uttrykke sin faglighet og forståelse av virkeligheten gjennom sin rolle som diakon i Den norske kirke. Det er deres forståelse av diakon som profesjon og hvordan deres faglighet kommer til uttrykk som jeg har vært opptatt av å få frem i denne studien. Jeg ønsker at det kan bidra til å synliggjøre og tydeliggjøre diakonens faglighet i møte med ungdommer. Jeg har ønsket å finne ut av hvordan diakoner bruker sin fagkompetanse i arbeid med ungdom.

Nøkkelord: Diakoners faglighet, samarbeid, diakonens rolle i møte med ungdom, annerkjennelse

Abstract

This master thesis is a qualitative study founded on five interviews of 5 deacons in the Church of Norway about how their professionalism is expressed in their work with young people. The research question for the study is: How is the professionalism of deacons expressed in work with young people? A qualitative study of how deacons in the Church of Norway work with youth.

I have analysed the interviews and then discussed my findings in relation to relevant theory related to diaconal theory, professional theory and theory of cooperation and recognition. The main emphasis of the thesis is on the deacon as a profession and how professionalism is expressed in encounters with young people, other staff employees and other actors with whom the deacon interacts.

The motivation for the thesis is that a selection of deacons was able to express their professionalism and understanding of reality through their role as deacons in the Church of Norway. It is their understanding of deacon as a profession and how their professionalism is expressed that I have been keen to highlight in this study. I wish that it can help to highlight and clarify the deacon's professionalism in encounters with young people. I have wanted to find out how deacons use their professional expertise in working with youth.

Keyword: The professionalism of deacons, cooperation, Deacon's role in working with youth, recognition

Forord

Høsten 2018 startet jeg på diakonistudiet på VID vitenskapelige høyskole og MF høyskole. Etter å ha jobbet et år som diakoniarbeider vikar i Porsgrunn kirkelige fellesråd vokste interessen for mer kunnskap om diakonal faglighet frem og jeg er svært takknemlig for flotte år på studiet med inspirerende lærere og medstudenter.

Jeg vil takke min veileder Grete Framgarden. Takk for tilbakemeldingene og god hjelp i denne master skriveprosessen. Takk for motivasjon og annerkjennelse i denne prosessen. Det har vært viktig for meg.

Tusen takk til informantene jeg har fått intervjuet. Takk for at dere deler av deres erfaringer, kunnskap og engasjement. Samtalene med dere har vært inspirerende både til oppgaven, men og videre i jobben som diakon.

Takk til kolleger og ledelse i Porsgrunn kirkelige fellesråd som har heiet og støttet meg hele veien gjennom dette studieløpet. Takk for at dere har lagt så godt til rette, gode motiverende ord og heiarop gjennom disse årene.

Takk til venner og familie som har stått ved sidelinjene, heiet og oppmuntret spesielt i denne masterskriving perioden. Tusen takk.

Takk Ann Helen for korrektur og gjennomlesing.

Takk til Christian, Hanna, Filip og Noah. Fem år med studier og nå er jeg ferdig. Takk for all støtte og oppmuntring. Dere har støttet meg når jeg nesten ga opp. Takk.

Merete M Andersen, Porsgrunn mai 2023

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	3
Abstract	4
Forord.....	5
1 Innledning	9
1.1 Bakgrunn og motivasjon.....	9
1.2 Problemstilling.....	11
1.3 Begrepsavklaring og avgrensing	11
1.4 Tidligere forskning	12
1.5 Oppgavens struktur	12
2 Metode	13
2.1 Valg av forskningsstrategi.....	13
2.2 Utvalg og rekruttering av informanter.....	16
2.3 Valg av metode.....	18
2.4 Analyse av materialet	21
2.5 Studiens holdbarhet – styrker og svakheter.....	22
2.6 Etske overveielser	24
3 Teori	26
3.1 Diakoni	26
3.2 Diakonen	29
3.3 Diakonen som profesjonsutøver.....	30
3.3.1 Profesjonskjennetegn	31
3.3.2 Diakonen- kall og profesjon.....	34
3.4 Fagligheten i diakonens omsorgstjeneste.....	35
3.5 Annerkjennelse.....	36
3.5.1 Annerkjennelse i diakonien	37
3.6 Samarbeid.....	38
3.7 Tverrfaglighet.....	39
3.8 Oppsummering teorikapittel.....	39
4 Analyse- presentasjon av funnene	40
4.1 Diakonens arbeid.....	40
4.1.1 Hvorfor diakon?	41

4.1.2 Ungdomsdiakon vs. menighetsdiakon.....	41
4.1.3 Diakoners arbeid med ungdom i menighet	42
4.1.4 Diakonens utadrettede arbeid med ungdom	44
4.1.5 Utfordringer knyttet til diakonens arbeidsoppgaver.....	45
4.2 Samarbeid.....	46
4.2.1 Samarbeid med andre ansatte	47
4.2.2 Samarbeid med frivillige	48
4.2.3 Samarbeid med andre aktører.....	49
4.3 Diakonens faglighet.....	52
4.3.1 Samtaler.....	52
4.3.2 Omsorg	53
4.3.3 Relasjonsarbeid	54
4.3.4 Brobygger.....	55
4.3.5 Entreprenørskap	56
4.4 Diakoners forståelse av egen rolle og utfordringer	57
4.4.1 Refleksjon over diakonrollen	57
4.4.2 Utfordringer diakonene møter knyttet til diakonrollen	59
4.5 Oppsummering	61
5 Drøfting	62
5.1 Diakonens arbeidsoppgaver	62
5.1.1 Diakonen	65
5.2 Samarbeid.....	66
5.2.1 Samarbeid med ansatte.....	66
5.2.2 Samarbeid med frivillige.....	67
5.2.3 Samarbeid med andre aktører.....	67
5.3 Diakonens faglighet og rolle	68
5.3.1 Diakoners faglighet	68
5.3.2 Diakonen som profesjonsutøver.....	70
5.3.3 Utfordringer profesjonsrollen til diakonen.....	72
6 Konklusjon	74
Litteraturliste	75
Vedlegg 1, Informasjonsskriv	77
Vedlegg 2, Intervjuguide.....	79

Vedlegg 3, Godkjenning NSD 81

1 Innledning

En av kjerneverdiene til Den norske kirke er tjenende. Å være diakonal, er en del av kirkens identitet. Ordet diakon er gresk og betyr tjener. Det har de senere årene vært en sterk utvikling i synet på diakontjenesten. I dag vurderes den som en integrert del av kirkens oppdrag, evangeliet i handling. (Sirris, 2022, s. 91) Diakoner har blitt utdannet siden 1800 tallet, da var fokuset på ulike helse- og sosiale tjenester. Diakoniforståelsen i kirken har endret seg gradvis fra pleie til sosiale utfordringer. I 1985 kom lov om diakonitjeneste i Den norske kirke. Etter dette økte tallet diakonstillinger kraftig. I 2004 kom nye kvalifikasjonskrav for diakonen som følge av kvalitetsreformen av høyere utdanning. Masterutdanningen krever en bachelorgrad som gjør at kvalifikasjonskravet for diakoner har en dobbelkompetanse. Disse kvalifikasjonskravene og tjenesteordningen for diakoner synliggjør denne dobbelkompetansen, gjennom tidligere utdanning og den diakonale og teologiske kompetansen masterstudiet gir. (Jordheim, 2011, s. 158)

1.1 Bakgrunn og motivasjon

Motivasjonen for å starte diakonistudiet var å få lære mer om hvilken fagkompetanse diakoner har.

Da jeg startet som diakonvikar i Den norske kirke hadde jeg lite erfaring med å jobbe i kirken og lite kompetanse på hvilken faglighet diakoner egentlig har. Diakoni opplevdes lite håndfast og det er vanskelig å forklare hva diakoni egentlig er.

Informantene har gitt meg godt innblikk i hvor variert diakonalt arbeid kan være. Gjennom min egen jobb og engasjement for ungdommer er jeg inspirert av å finne ut mer om hvordan diakoner jobber med ungdommer i Den norske kirke.

Gjennom studie har jeg erfart at den diakonale fagligheten er allsidig og at det kan se ulikt ut fra stilling til stilling avhengig av geografi, personlige kvalifikasjoner og hvilke behov det er i lokalsamfunnet. Ved å studere diakoni ønsker jeg å bli en bedre diakon der jeg er og få styrket min diakonale fagkompetanse. Gjennom å styrke min fagkompetanse har det gitt meg trygghet i å finne min rolle som diakon.

Jeg har jobbet i Den norske kirke siden 2017 og gjennom de årene har jeg jobbet med ungdommer i ulik grad. Jeg har, sammen med andre faggrupper vært med i arbeid med ungdommer, hovedsakelig konfirmanter. Gjennom dette vokste det frem en nysgjerrighet om hvordan diakoner kan jobbe med ungdommer og hvordan fagligheten kommer til uttrykk i arbeidet, da jeg selv kjente meg usikker i diakonens faglighet i møte med denne gruppen. Hva er den unike fagligheten diakoner kan bidra med i arbeid med ungdom i forhold til andre ansatte i kirken? Hvordan samarbeider diakoner med andre ansatte og andre aktører uten for Den norske kirke? Og får de anerkjennelse for sin fagkompetanse i samarbeidet? Dette er spørsmål som vokste frem og som jeg ønsket å finne ut av.

Etter fire år med diakonistudie og erfaringer fra praksisperioden min gjorde at jeg ble enda mer opptatt av diakoners faglighet. Både fordi erfaringene jeg selv hadde var opplevelse av at diakonifagligheten ikke alltid var så tydelig og synlig i arbeidet. Både i møte med andre ansatte i Den norske kirkes menigheter, men også diakonen i møte med andre aktører i lokalsamfunnet.

Mitt forskningsarbeid er basert på en kvalitativ studie med en-til-en intervjuer med fem diakoner i Den norske kirke. Jeg ønsket et variert utvalg og har valgt diakoner som jobber kun med ungdom og menighetsdiakoner. Jeg vil bruke teori om diakoni, anerkjennelse og profesjonsteori for å få frem hvordan fagligheten til diakonene kommer til uttrykk. Jeg ønsker at det skal være en studie som synliggjør fagligheten til diakoner og tydeliggjøre den viktige profesjonsrollen diakonen har i Den norske kirke.

1.2 Problemstilling

På bakgrunn av erfaringer og refleksjon rundt egen diakonal faglighet som diakon har motivasjonen for tema i masteroppgaven min vokst frem. Jeg ønsker å finne ut av hvordan diakoners faglighet kommer til uttrykk i arbeid med ungdommer.

Hva er annerledes med diakonrollen i arbeid med ungdom enn de andre ansatte i kirken som prest eller kateket? Hva er det diakoner jobber med i arbeid med ungdom, og hvordan uttrykker diakonene selv sin faglighet? Jeg vil belyse diakoners profesjonalitet i møte med en gruppe, som i denne oppgaven er ungdommer. Ut ifra dette har jeg kommet frem til problemstillingen for denne masteroppgaven:

Hvordan kommer diakoners faglighet til uttrykk i arbeid med ungdom? En kvalitativ studie om hvordan diakoner i Den norske kirke arbeider med ungdom.

1.3 Begrepsavklaring og avgrensning

Diakonens faglighet er mangfoldig, og jeg har valgt å ha søkelys på diakoners rolle i arbeid med ungdommer. Jeg ønsker å se på diakoners erfaringer, holdninger og praksis i møte med ungdommene. Studien legger ingen vekt på hvordan det oppleves for ungdommene diakonene møter.

Jeg ønsker å belyse diakoners faglighet og rolle i arbeid med ungdom. Jeg vil også belyse diakonens profesjonsrolle i samarbeid med andre aktører som også jobber med ungdommer og hvordan diakonen selv opplever sin rolle i møte med ungdom.

Jeg forstår faglighet som profesjonalitet i denne oppgaven. Profesjonalitet handler om å erklære offentlig. Det å erklære at en profesjon har en unik kunnskap ikke alle andre har. (gjengitt i Nygaard, 2015, s. 3) Jeg ønsker å finne ut av hva som er den unike kunnskapen som diakonene har i sin profesjonsutøvelse i arbeid med ungdommer. I studieplan for diakoni (VID, Oslo, 2018) står det: «Masterprogrammet i diakoni er et profesjonsorientert studium som gir innsikt og ferdigheter knyttet til utøvelsen av kirkens diakonale oppdrag i menighet, institusjon og samfunn» Masterutdanningen for diakoner er profesjonsorientert og skal utruste til innsikt og ferdigheter i arbeid med kirkens diakonale tjeneste. Gjennom studiet skal studentene få kunnskaper om diakonale teorier, verktøyer og metoder som er relevante for utøvelsen av diakoni. Diakoner blir utrustet gjennom studiet, men hva gjør de i

arbeid med ungdom og hvordan uttrykker de selv er deres unike fagkompetanse som er spesielt for diakoner. Jeg vil se på diakonen som profesjonsutøver i møte med ungdommer. Hvordan opplever diakonen sin rolle i møte med andre ansatte i kirken, i møte med andre aktører utenfor kirken og hvordan opplever de sin rolle selv? Er tema som også vil bli belyst i denne oppgaven.

1.4 Tidligere forskning

Det er gjort noe forskning om diakoners profesjonsforståelse og hva diakoner arbeider med. Marianne Rodriguez Nygaard (2015) har skrevet en PhD som handler om hvordan diakoner skaper kunnskap i omsorg i diakoners yrkesutøvelse i Den norske kirke. Denne studien er bygd på teori om profesjonsteori og teori om diakoners profesjonskunnskap fra Nygaard sitt arbeid.

Jeg bruker også teori om anerkjennelse og Korslien (2009) sin artikkel om anerkjennelse i diakonien vil bli belyst. Stephen Sirris har også bidratt til forskning på feltet om profesjoner i Den norske kirke. I boken Organisasjon og ledelse (2022) har han bidratt med et større kunnskapsgrunnlag om fagledelse og profesjonsrollene i Den norske kirke. Studien bygger videre på noen teoretiske perspektiver om samarbeid og noe profesjonsteori knyttet til diakon rollen og hvordan fagligheten til diakonene kommer til uttrykk.

1.5 Oppgavens struktur

Denne oppgaven starter med en innledning. Her presenterer jeg bakgrunn for valg av tema, problemstilling og redegjør for avgrensning og begrepsavklaringer. Deretter kommer metodekapittelet. Der skriver jeg om forsknings strategi, metodevalg, fremgangsmåte i metode og analyse av materialet. Videre i teorikapittelet presenterer jeg aktuell teori jeg vil anvende i oppgaven. Jeg vil presentere diakoniteori, profesjonsteori og teori om anerkjennelse, samarbeid og tverrfaglighet. I analyse kapitlet presenterer jeg materialet mitt. I drøftings kapitlet drøfter jeg funnene i lys av teorien. Helt til sist vil jeg oppsummere studien. Strukturen i oppgaven har fokus på diakonen som profesjonsutøver og hvordan fagligheten kommer til uttrykk i møte med ungdommer, andre ansatte i Den norske kirke og i møte med andre aktører utenfor kirken.

2 Metode

Metode kommer av det greske ordet *methodos* og betyr å følge en bestemt vei mot et mål. (Johannesen et.al 2017) I dette kapitlet vil jeg forklare hvilken metode jeg har brukt for å svare på problemstillingen min. Jeg vil forklare og begrunne metoden min, slik at oppgavens gyldighet blir troverdig og pålitelig.

Siden starten av studiet og frem til nå har det vokst frem en nysgjerrighet på diakoners faglighet i møte med ungdommer. For å kunne forske på dette og å komme frem til noe eksakt trenger vi forskningsbasert kunnskap. For å tilegne oss denne kunnskapen brukes ulike metoder og jeg har valgt en kvalitativ metode.

Videre i dette kapitlet vil jeg si noe om valg av forskningsstrategi, om utvalg og rekrutteringen av informanter, hvilke metodevalg jeg har gjort, analyse metode, etiske overveielser og studiens styrker og svakheter.

2.1 Valg av forskningsstrategi

Jeg har valgt å bruke kvalitativ forskningsmetode i denne studien. Det som særpreger en kvalitativ metode, er at den har en kontekstuell forståelse. Mening og forståelse oppnås når situasjonen eller fenomenet som studeres settes inn i sine omgivelser. (Kvaale & Brinkmann,2009)

Et grunnprinsipp i kvalitativ metode er å samle inn data for å kunne analysere og tolke dataene. Johannesen et.al (2011) skriver; «de viktigste kjennetegnene ved metode eller empirisk forskning er systematisk, grundig og åpenhet» (Johannesen et.al 2011 s 33) Når vi skal konkludere noe må vi ha et gjennomtenkt og godt bearbeidet arbeid som tåler kritiske spørsmål.

Taagard (2013) legger vekt på to sentrale perspektiver ved kvalitativ forskning. Innlevelse og systematikk. Innlevelse er viktig for å klare å forstå. Det er viktig med en bevissthet i den sosiale situasjonen jeg studerer for å forstå den bedre. Forskeren må være åpen og ta imot inntrykk som kan gi meg innsikt og informasjon informantene gir. Systematikk handler om hvordan vi forholder oss til fremgangsmåte i prosessen i forskningen. Systematisk tilnærming

i den kvalitative metoden er viktig for meg som forsker å være bevisst på, og reflektert i forhold til mine metodiske beslutninger i dette prosjektet.

Jeg jobber som diakon selv, og i denne studien skal jeg forske på min egen rolle og kultur. Siden jeg bærer med meg en forståelse og kjennskap til diakonyrket, er det viktig for meg å være bevisst og reflektert rundt dette i studien, slik at jeg ikke legger føringer i innlevelsen og den systematiske tilnærmingen i studien. Jeg vil komme tilbake til dette senere i dette kapitlet.

Et kvalitativt forskningsdesign har flere ulike tradisjoner å velge mellom. Kjennetegnet for en kvalitativ metode er fravær av en analytisk hovedretning. En må velge hvordan data skal samles inn, og valg som blir tatt på ett trinn i prosessen er avgjørende for hva som binder og avgrenser muligheter på en senere trinn i prosessen. Kvalitativ metode kan gjennomføres på ulike måter og det er derfor viktig at forskningen blir transparent. I dette kapitlet redegjør jeg for hvilke metodiske valg som er tatt i denne studien.

Fortolkning er en viktig del av en kvalitativ studie. Jeg har valgt en hermeneutisk tilnærming i denne studien. Opprinnelig var hermeneutikk utviklet for å vise hvordan en kunne fortolke juridiske og bibelske tekster. Det ble videre utviklet til læren om fortolkning og forståelse. Hermeneutikken forsøker å gi en forståelse og det å gå i dybden på den fenomenet som tolkes. Hermeneutikken er ikke en metode som vi kan bruke, men den viser til generelle prinsipper. (Krogh 2014, s 10-14)

Thagaard (2013) skriver at en hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer. Hermeneutikken brukes mye i samfunnsvitenskapelig metoder hvor fortolkningen har en sentral plass. Målet med å fortolke tekster og kultur er å få en gyldig forståelse av meningen av et fenomen.

En hermeneutisk tilnærming hjelper meg til å forstå diakoniteori, profesjonsteori og teori om annerkjennelse og det innsamlede materialet. Et av de viktigste prinsippene i en hermeneutisk tilnærming er at fortolkningen er en kontinuerlig prosess. Det å søke mening gjennom å studere tekst. Det er ikke slik at kun en tolkning fører til en helhetlig forståelse av fenomen. En tolkning fører til en forståelse som igjen fører til ny tolkning og dermed ny forståelse. Gjennom hermeneutisk tilnærming får en stadig dypere forståelse av tekster. Dette kalles den *hermeneutiske sirkel*. (Kvale& Brinkmann, 2009, s. 116)

Det å ramme inn studien min i en hermeneutisk tilnærming er meningsfylt for at jeg ønsker å bruke den forståelsesrammen på sosiale fenomen i seg selv. Jeg ønsker å forske på diakonens faglighet som fenomen, men også i relasjon til en gitt kontekst, hvordan diakoners faglighet kommer til uttrykk i møte med ungdommer, kolleger, andre aktører og samarbeidspartnere. Det er en veksling mellom å se diakoners faglighet i det store bildet, og i mindre biter ved å se hvordan fagligheten kommer til uttrykk i mindre deler i den store sammenhengen.

Et annet hermeneutisk forskningsprinsipp er at et fenomen eller tekst kan tolkes på ulike nivåer. Når informantene beskriver hvordan deres faglighet kommer til uttrykk i arbeid med ungdom, kan fortolkningen skje på ulike nivåer. Informantene tolker egne erfaringer i sin jobb som diakon. Det andre nivået er når jeg som forsker tolker det materialet som informantene har gitt, og i det tredje nivået tolker jeg materialet i lys av studiens teoretiske grunnlag. I denne oppgaven fant jeg teori underveis og fortolkningen i disse tre nivåene vil foregå parallelt. (Thagaard 2013, s. 41-43).

I denne studien er jeg opptatt av et fenomen som omhandler praksis og jeg ønsker datamateriale fra praksis. Da er det hensiktsmessig med fenomenologisk tilnærming. Gjennom en fenomenologisk metode ønsker jeg som forsker å få økt forståelse av og innsikt i andre menneskers livsverden. En er opptatt av innholdet i datamaterialet gjennom intervjuene og deretter fortolke datamaterialet med ønske om å forstå en dypere mening i enkeltpersoners erfaringer. (Johannesen et.al 2017, s. 171) I fenomenologien er det menneskers subjektive erfaringer som er en viktig og utgjør en kilde til sannhet. Den sammenhengen menneskene står i, må tas i betraktning fordi fenomenet kan få en annen betydning i en annen kontekst. Målet er å få en generell forståelse av et fenomen i en gitt kontekst. Studien gjennomføres ved å innhente informasjon av en gitt gruppe og se på deres erfaringer i arbeid med ungdommer. Jeg vil studere diakoners faglighet i møte med ungdommer i en gitt kontekst; diakoner som jobber i Den norske kirke. Ved å forske på hva diakoner arbeider med i møte ungdom, ønsker jeg å sette søkelys på hvordan den diakonale fagligheten kommer til uttrykk.

Kvalitative metoder har som kjennetegn av et fleksibelt forskningsarbeid. Det handler om at forskeren kan arbeide parallelt med de ulike delene av prosjektet. Problemstillingen og utformingen av designet til forskningen brukes som et utgangspunkt, men kan revideres, utdypes og endres gjennom prosjektet. Da blir det et gjensidig påvirkningsforhold mellom utformingen av problemstillingen, data innsamlingen og analyse og tolkning. Det er viktig at dette foregår parallelt, slik at forskeren får tilpasset den videre innsamlingen a data til tidligere analyser av materialet. (Thagard, 2013, s. 31)

Da jeg startet prosjektet var jeg opptatt av å synliggjøre hvordan diakoner jobber med ungdommer og hvilke arbeidsmetoder som brukes i møte med ungdom. Gjennom innsamlingen av data, ble jeg mer interessert i diakonen som profesjonsutøver og hvordan diakonens faglighet blir anerkjent og lagt merke til av andre ansatte i kirken, og andre aktører utenfor kirken. Derfor har fokuset endret seg i takt med datainnsamlingen og endret noe retning. Slik Thagaard beskriver det, er dette et av kjennetegnene til den kvalitative metoden jeg har valgt til denne oppgaven.

2.2 Utvalg og rekruttering av informanter

I oppstarten av prosjektet stilte jeg meg spørsmålet hvem ønsker jeg å få informasjon fra. Kvalitative studier baserer seg på strategisk utvalg. Da må vi velge informanter som har egenskaper, erfaringer eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen. (Tagaard, 2013)

Jeg ønsket en bredde i erfaringer hos informantene mine og valgte informanter i ulik alder, kjønn og ulik rolle som diakoner i Den norske kirke. Jeg var opptatt av å ha med både de som jobber kun med ungdommer og de som jobber noe med ungdommer i sine diakonjobber. Både for å få en bredde i datamaterialet, men også for å se på likheter og ulikheter mellom det å kun jobbe med ungdom og ikke. For å få frem ulike erfaringer fra ulike kontekster har jeg valgt informanter som jobber i by og bygd. Siden jeg er opptatt av å få frem diakoners faglighet valgte jeg diakoner som har jobbet som diakon en stund og alle informantene har jobbet i seks år eller mer i en diakonstilling i Den norske kirke.

Jeg tok kontakt med diakonirådgivere ved to bispedømmekontor for en oversikt over diakoner som jobbet med ungdommer i to ulike bispedømmer. Jeg fikk tips om to aktuelle informanter til utvalget mitt gjennom denne kontakten.

Siden jeg jobber som diakon selv i Den norske kirke hadde jeg kjennskap til flere diakoner jeg visste hadde erfaringer og arbeidsoppgaver som kunne gi meg informasjon til å besvare min problemstilling. Jeg har ikke jobbet tett sammen med noen av diakonene, men har kjennskap til jobben de gjør og har møttes i ulike diakonalfaglige forum.

I arbeidet med å velge ut informanter erfarte jeg at det er få diakoner som jobber kun med ungdommer i menighet og at arbeidsoppgavene til diakoner er så varierte og ser så ulike ut fra sted til sted. Derfor har det vært viktig å gjøre et grundig arbeid i utvelgelsen og har hatt søkelys på å få kontakt med informanter med erfaringer og arbeidsoppgaver knyttet til ungdommer.

Oppgavens utvalg av informanter består av fem diakoner i Den norske kirke. Det var tre menn og to kvinner og ingen jobbet i samme menighet og alle var geografisk spredd på Sør- og Østlandet. Jeg tok først en uformell kontakt med informantene på mail og telefon, deretter sendte jeg informasjonsskriv i en mer formell kontakt. Vi avtalte tid og sted for hvor intervjuet skulle gjennomføres. Jeg reiste ut til alle informantene og gjennomførte intervjuene i menighetene der diakonene jobbet. Alle intervjuene ble gjennomført i februar og mars 2023.

2.3 Valg av metode

Innen samfunnsvitenskapelig metoder skiller vi mellom kvalitative og kvantitative metoder. Spørreskjema er et eksempel på kvantitativ metode. I en slik metode er en opptatt av å telle fenomener og kartlegge. Jeg har ikke benyttet meg av denne metoden i denne oppgaven. En kvalitativ metode vil være mer hensiktsmessig siden jeg ønsker å finne en mer fylldig forståelse av fenomenet jeg jobber med i denne oppgaven.

Den kvalitative metoden dreier seg om den sosiale virkeligheten og samhandling mellom mennesker. Hensikten er å tilegne seg ny kunnskap om denne virkeligheten. (Johannesen et.al 2017, s. 31) Mennesker er i utvikling gjennom hele livet og det er viktig at de får mulighet til å fortelle sin opplevelse av virkeligheten. Jeg har valgt å bruke kvalitativt forskningsintervju som metode i denne studien. Det kvalitative forskningsintervjuet har fokus på å forstå verden sett fra informantenes side. Målet for en slik forskningsmetode er å få frem folks erfaringer og avdekke deres opplevelse av verden, forut for vitenskapelige forklaringer. (Kvale& Brinkmann, 2009, s. 21) Det kvalitative forskningsintervjuet er dypere enn den hverdagslige samtalen.

«I forskningsintervjuet er tilnærmingen varsomt spørre -og- lytte orientert. Hensikten er å frembringe kunnskap som er grundig utprøvd. Forskningsintervjuet er ikke en konversasjon mellom likeverdige deltakere, ettersom det er forskeren som definerer og kontrollerer samtalen» (Kvale& Brinkmann, 2009, s. 23)

Kvale og Brinkmann (2009) beskriver det kvalitative forskningsintervjuet som en samtale med struktur og formål og egner seg godt når vi ønsker å studere meninger, holdninger og erfaringer. Derfor har jeg valgt å intervju 5 informanter i et en-til en intervjuer for å få frem deres erfaringer og arbeidsoppgaver i arbeid med ungdommer.

Jeg har valgt et en-til en intervjuer med de fem informantene jeg har i denne studien. Slike intervjuer gir oss fylldige og detaljerte beskrivelser av informantens forståelse, følelser, erfaringer, oppfatninger, meninger, holdninger og refleksjoner knyttet til tema i studien. (Johannesen et.al 2017, s. 146)

En-til-en intervjuer egner seg best når tema som diskuteres er personlig og når det å skille seg ut i en gruppe er negativt. I denne studien har jeg vært opptatt av å få frem den enkeltes

diakons egne erfaringer, kunnskaper og meninger for å få et bredt bilde av hvordan diakoners faglighet kommer til uttrykk i møte med ungdommer.

Ved å intervjuer får jeg nærkontakt til teorien og informantene jeg møter i intervjuene. Metoden kan brukes alene eller sammen med en kvantitativ metode for å få underbygge enda mer for å svare på problemstillingen. Jeg har bare brukt en kvalitativ metode i denne studien.

Den kvalitative metoden består ifølge Johannesen (2011) av fire faser. Forberedelse, datainnsamling, dataanalyse og rapportering. (Johannesen 2011, s. 36) Tidlig i studiet startet den første fasen med forberedelser. Den første skissen til problemstillingen ble utarbeidet, men har senere endret og spisset seg og endret seg noe.

Den andre fasen er selve datainnsamlingen. Intervjuene fant sted der diakonene jobbet. Jeg reiste rundt til alle fem diakonene. Alle diakonene bor på Sør og Østlandet. Det var positiv respons blant alle diakonene da jeg tok kontakt og syntes det var spennende å kunne bidra i forskningsarbeidet mitt. Alle intervjuene tok omtrent 45 minutter. Jeg gikk gjennom spørsmål for spørsmål i intervjuguiden og hadde informanten allerede svart på et spørsmål spurte jeg om den hadde mer å tilføre. Alle informantene fikk spørsmål om å få intervjuguiden før intervjuet. Ingen benyttet det tilbudet og syntes de hadde fått god nok informasjon gjennom informasjonsskriv. I informasjonsskrivet ble både jeg og prosjektet presentert. Skrivet ga informasjon om konsekvensene med å være med i intervjuet for eksempel om tilbakemelding på resultatet. Det ble informert om hvordan jeg ønsket å dokumentere intervjuet og hva at datamaterialet blir slettet når prosjektet avsluttes. Jeg garanterte for anonymitet og sikre at informanten ikke skal kunne identifiseres. Informasjon om informantens rett til å avslutte intervjuet når som helst og jeg ga en beskrivelse av hvor lang tid intervjuet ville ta. (Johannesen mfl., 2017, s. 149) Informasjonsskriv ligger som vedlegg.

Intervjuene jeg gjennomførte er et semistrukturert intervju. Det har en overordnet intervjuguide som utgangspunkt. Et semistrukturert intervju har ifølge Johannesen et al. (2017) en overordnet intervjuguide som et utgangspunkt, men spørsmål, rekkefølge og tema kan variere. Forskeren som intervjuer kan bevege seg frem og tilbake. Ved at forskeren bruker åpne spørsmål får et mer utfyllende svar. Hvis det er flere som skal intervjues vil det

være en fordel med en viss standardisering, slik at alle informantene får de samme spørsmålene. Da blir det lettere å systematisere materialet etterpå. Jeg har valgt en slik standardisering i intervjuguiden min. Alle de fem informantene fikk de samme spørsmålene og syntes dette har vært en fordel i analyseringen av materialet jeg fikk i intervjuene. Materialet fra intervjuene ble mer strukturert og tydeliggjort for meg hva som kom frem i intervjuene.

Intervjuene ble og tatt opp på en diktafon som ga gode opptak. Opptakene ble transkribert ordrett på PC rett etter gjennomført intervju. Jeg gjorde også notater under alle intervjuene som taleopptakene kunne sjekkes opp mot. Spørsmålene var åpne og ga refleksjon hos informantene. Jeg hadde med noen hjelpe spørsmål i intervjuguiden som jeg brukte om det var nødvendig med mer utdypelse av tema i spørsmålet.

De to siste fasene i den kvalitative metoden består av dataanalyse og rapportering. Dataanalysen blir presentert i kapitlet om presentasjon av funn og analyse og rapporteringen vil komme frem i kapitlet om drøfting av funn.

Jeg skrev tidligere i kapitlet at jeg jobber selv som diakoniarbeider i Den norske kirke. Siden jeg har valgt en fortolkende kvalitativ metode er det viktig å være bevisst på hvilke fordeler og ulemper det har ved å forske på egen rolle og kultur. Fordelen er at jeg kjenner konteksten rundt studien. Jeg kan kjenne meg igjen i det informantene snakker om i intervjuene og jeg kan kjenne igjen kultur og arbeidsoppgaver. Ulempen ved å forske på egen praksis er at det kan være fare for at jeg ubevisst ser etter det som bekrefter det jeg selv mener. Ved å være bevisst på dette har jeg etterstrebet å være åpen og ikke lete etter egne meninger i materialet mitt. Jeg har valgt informanter som jeg ikke har jobbet tett på selv bevisst for å holde en viss avstand og ikke legge føringer for egne meninger og tanker. Men det er jeg som har fortolkningen av materialet og jeg er bevisst på egen rolle i denne studien og etterstreber å legge frem studien på en objektiv måte. Innhenting av empiri gjennom intervjuene gir mulighet for drøfting av funnene opp mot teori.

2.4 Analyse av materialet

Jeg har brukt en fenomenologisk analysemetode i denne studien. Denne metoden er opptatt av å analysere meningsinnholdet. Forskeren er opptatt av innholdet i datamaterialet som er innhentet fra intervjuene. Gjennom å lese datamaterialet fortolker en og ønsker å forstå den dypere meningen i informantens erfaringer. (Johannesen et.al 2017, s. 173) Gjennom å bruke en fenomenologisk analyse metode hjelper det meg til et strukturert analysearbeid i denne studien. Metoden har fire hovedfaser i analyse av meningsinnhold og jeg vil nå presentere gjennom disse fire hovedfasene beskrive hvordan jeg har analysert materialet mitt.

I første fase leste jeg gjennom hele materialet for å få et helhetsinntrykk og en sammenfatning av innsamlede data. Jeg merker meg sentrale og gjeldene tema som jeg ønsker å få frem i denne studien. Den andre fasen går ut på å finne *meningsbærende* elementer i materialet. Da gikk jeg mer systematisk til verks og merket meg relevante ord eller tema som er relevant for problemstillingen min. Jeg ga koder, satt merkelapper ved utsnitt av teksten. Jeg merket med enkeltord, setninger eller korte avsnitt som jeg merket med koder. For å ikke utelate interessant informasjon brukte jeg også beskrivende koding. Det er koder en finner i selve materialet uten refleksjon til problemstilling eller teoretisk utgangspunkt. (Johannesen et.al, 2017, s. 176) Ved å gjøre dette kan nye oppdagelser og kunnskap knyttet til problemstillingen min komme frem.

Når materialet er sortert etter koderforsøkte jeg å finne noen større kategorier som kodene kan passe inn under. Den siste fasen handler om å sammenfatte. Det handler om å bruke materialet til å utforme nye begreper og beskrivelser. I denne fasen vurderte jeg om inntrykket mitt av den sammenfattende beskrivelsen er i samsvar med inntrykket som kommer frem i det opprinnelige materialet. Funnene i studien blir presentert i analyse kapittelet.

Forholdet mellom teori og empiri har ulike tilnærminger. Det kan være en *deduktiv* tilnærming, «fra teori til empiri» Det vil si en utledning fra det generelle til det konkrete. Det kan være generelle hypoteser som testes ved empiriske data. Induktiv tilnærming er en annen tilnærming som handler om «fra empiri til teori» som handler om å trekke slutninger fra det som er spesielt til det allmenne. (Johannesen et.al, 2017 s. 47) Et tredje perspektiv kan handle om en *abduktiv* tilnærming. Det handler om at teori tolkes og vi lager oss hypoteser som vi igjen beveger oss tilbake til empiri for å testes som igjen kan gi endring og

nye teorier. Det blir en vekslning fra empiri til teori og fra teori til empiri. Denne oppgaven har og en abduktiv tilnærming. Jeg som forsker inngår selv i fortolkningen- det er empiri med deler og en større helhet, men fortolkningen er i stor grad preget av meg. Det er jeg som har funnet frem til spørsmålene og hva jeg velger å trekke frem som viktig. Og det er jeg som har valgt de teoretiske perspektivene som jeg bruker i oppgaven. Forskningen er et resultat av en abduktiv tilnærming.

2.5 Studiens holdbarhet – styrker og svakheter

Studien har en fortolkende tilnærming og jeg trenger å ha en bevissthet rundt dette. Det er jeg som samler inn, fortolker teori og datamaterialet jeg samler inn. Jeg ønsker å være kritisk til mine valg og tolkninger gjennom hele prosessen. Jeg kan ikke alltid forstå tekster fullt og helt. Derfor er det viktig for meg å ha en ydmyk holdning i møte med teori og materialet. Jeg forsker i denne studien på egen profesjon. Jeg jobber selv som diakon i Den norske kirke og kjenner godt til den kulturen jeg forsker på. Studien skal være objektiv og det er fare for at studien kan bli for subjektiv siden jeg sitter med erfaringer fra egen jobb. Forskning skal være objektiv og pålitelig og gyldig i en kvalitativ metode selv om begrepene kommer fra en kvantitativ metode. Jeg vil styrke studiens reliabilitet og validitet ved å begrunne valgene og tolkningene. Jeg har i dette kapitlet prøvd å nøye gjort rede for metodevalg slik at prosessen rundt oppgavenes valg blir gjennomsiiktig. Begrepet gjennomsiiktighet innebærer at forskeren tydeliggjør grunnlaget for fortolkning ved å redegjøre for hvordan analysen gir grunnlag for de konklusjoner hun kommer frem til. (Thagaard, 2013, s. 205)

En forsker bør ha kritiske tolkninger av undersøkelsen sin, slik at oppgaven blir troverdig. Jeg vil i dette avsnittet skrive om studiens reliabilitet og validitet.

Studien min er basert på svarene fra 5 utvalgte diakoner i Den norske kirke og er det da troverdighet i undersøkelsen når det kun er et utvalg som er representert? Alle de fem intervjuene ble transkribert ordrett og i fremstillingen av funnene har jeg kunnet bruke sitater for å være tro mot det som informantene sa i intervjuene. Ved å transkribere ordrett kan det være med å sikre mot feiltolkninger av informantene. I løpet av intervjuene oppsummerte jeg jevnlig for å sjekke at jeg hadde forstått informanten riktig. Dette gjorde

jeg for å sikre gyldigheten. Det er da viktig at det er samsvar mellom problemstilling og resultatene i forskningen.

Funnene som jeg har gjort i studien min er knyttet til teori om diakoni, profesjon og teori om annerkjennelsen som samsvarer med teorien jeg har valgt. Funnene i studien drøfter jeg, og trekker en konklusjon i forhold til problemstillingen. Jeg har forsøkt å gjøre dette på en etterprøvbart måte.

Reliabilitet knyttes til spørsmålet om en kritisk vurdering av at oppgaven gir inntrykk av at forskningen er utført på en pålitelig og tillitsvekkende måte skriver Thagaard (2013, s. 201)

Gjennom refleksjon over spørsmålene i intervjuene la informantene frem hvordan de jobber med ungdommer og hvordan de ser på seg selv som profesjonsutøvere i Den norske kirke. I denne studien er det et empirisk arbeid om hvordan disse diakonene jobber med ungdommer som kommer til uttrykk. Å være helt sikker på reliabiliteten i metoden er noe av kritikken mot kvalitativ forskning. Thagaard (2013, s. 202) at forskeren skal argumentere for reliabilitet for hvordan dataene har blitt utviklet i løpet av forskningsprosessen. Det er viktig å spørre seg hvor gode data har forskeren fått. Det å argumentere for hvor gode data som er innhentet er viktig for kvaliteten av studien og verdien av resultatene. Mitt ønske i denne studien er å synliggjøre og tydeliggjøre hvordan diakoners faglighet kommer til uttrykk i arbeid med ungdom, og datamaterialet jeg har innhentet er et empirisk materiale om hvordan de jobber med ungdommer. Jeg har forsøkt å være åpen og nysgjerrig og ikke legge føringer siden jeg forsker på egen kultur.

Validitet innenfor kvalitativ metode kan vi si stiller spørsmålet «måler vi det vi tror vi måler?» Dette kalles *intern validitet*. Vi ser på om det er sammenheng med det fenomenet vi forsker på og de dataene som er samlet inn. Er det samsvar mellom disse? (Johannesen et.al 2017, s. 232) skriver at validitet i kvalitative studier handler om i hvilken grad forskerens fremgangsmåte og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten. Utvalget i denne studien består av fem informanter som styrker troverdigheten, siden det er stort nok utvalg til å gi et bilde av hvordan de jobber med ungdommer.

Et annet aspekt ved validitet *ekstern validitet*. Et annet begrep for ekstern validitet er overførbarhet. (Johannesen et.al 2017, s. 233) Overførbarhet handler om den forståelsen vi

kommer frem til innenfor den rammen av en bestemt studie, og at den kan være relevant for andre situasjoner. Forskningen skal ikke begrenses til bare å samle inn opplysninger, men opplysningene må systematiseres og analyseres. Jeg har brukt en fenomenologisk analyse i denne oppgaven og denne analysen innebærer å ta kodede opplysninger ut av den helheten den inngår i, for så å bygge opp kunnskap som er forsker konstruert om et fenomen. Det handler om et forenklet, men typisk bilde av den opprinnelige virkeligheten. (Johannesen et.al, 2017, s. 233) I analyseringen av materialet mitt har jeg vært opptatt av å ikke kode det i for små biter og passe på å se det i et helhetlig perspektiv i den sammenhengen materialet står i. Funnene i studien blir presentert i analyse kapitlet og jeg har valgt å strukturere de etter hovedtema fra analyseringen for å gi en oversiktlig strukturert oversikt over materialet i studien.

2.6 Etiske overveielser

Den etiske vurderingen er særlig tre typer hensyn en forsker må ha med seg. (Johannesen et.al 2017, s. 85) Dette har vært viktig i studien jeg har jobbet med siden jeg har intervjuet og behandlet opplysninger fra informantene. Jeg vil i dette avsnittet gjøre rede for tre typer hensyn å ha med seg i arbeide med å innsamle data.

Det første er *informantens rett til selvbestemmelse og autonomi*. Informanten må spørres om å delta og den som deltar har rett til å bestemme over sin egen deltakelse. I denne studien foreligger en godkjenning av forskningen fra Sikt (kunnskapssektorens tjenesteleverandør), meldeskjema for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt. Informantene fikk opplysninger om godkjenningen gjennom informasjonsskrivet før intervjuene. Denne godkjenningen skal være en ekstra kvalitetssikring. I informasjonsskrivet ble det også opplyst om deres rettigheter og mulighet å ta kontakt med personvernombud ved studieinstitusjon.

Det andre etiske hensynet er *forskerens plikt til å respektere informantens privatliv*. Informantene skal ha rett til å bestemme hvem de «slipper inn» i livet sitt og hva som slippes ut av informasjon. Den enkelte har rett til å nekte forskeren opplysninger om seg selv. Informantene skal kunne kontrollere hvorvidt informasjonen om dem blir tilgjengelig for andre og være sikker på at forskeren bruker konfidensialitet. (Johannesen m. flere, 2017, s.

86) I informasjons skrivet til informantene var det opplysning om at deres opplysninger vil bli anonymisert og ikke gjenkjennbare i oppgaven min. Taleopptak må slettes sammen med materiale som kan avdekke personens identitet. I oppgaven er informantene gitt bokstavene A-E for å ikke kunne gjenkjenne informantene.

Det tredje etiske hensynet knyttet til at *forskeren har ansvar for å unngå skade*.

Informantene skal oppleve minst mulig belastning i intervjuene. Dersom det handler om sårbare tema, kan det være vanskelig å komme seg ut av. Vi skal ha respekt for menneskeverdet. Derfor har forskeren ansvar for å trygge informantene så negative virkninger unngås. (Johannesen et.al 2017, s. 86) Forskeren har ansvar for å følge de forskningsetiske hensyn som er definert i forskningsprosjektet.

3 Teori

I dette kapitlet vil jeg presentere aktuell teori knyttet til denne studien. Jeg vil presentere diakoniteori. En presentasjon hva er diakoni og Jordheims (2011) tolkning av de fem bordene, arbeidsmetodene til diakoner. Jeg presenterer profesjonsteori og tar for meg profesjonskjennetegn som er hentet fra Stephen Sirris (2022) og profesjonsteori som Marianne Rodriguez Nygaard (2015) bygger på i sin Phd. Jeg vil og trekke frem det Nygaards analyse av hva slags faglige kunnskapsverktøy diakoner bruker og hvordan de brukes i møte med deltakere. Jeg vil også presentere teori om anerkjennelse og anerkjennelsens plass i diakonen. Jeg vil også gjøre rede for teori om samarbeid og tverrfaglighet.

3.1 Diakoni

Diakoni kommer av det greske ordet «diakonia» og betyr tjeneste. I denne oppgaven legger jeg vekt på Den norske kirkes definisjon av diakoni. I plan for diakoni for Den norske kirke (2020) definerer diakoni slik:

«Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Det er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.»

Så diakoni er altså kirkens omsorgstjeneste. Den norske kirke forstår seg selv som en diakonal kirke og videre i Plan for diakoni (2020) står det:

Kirken er diakonal i sitt vesen og diakoni er en integrert del av kirkens kjennetegn og setter sitt preg på kirken i samfunnet, kirkens fellesskap og den enkeltes liv. Diakoni er helt avgjørende for at Den norske kirke skal realisere sin visjon; «Mer himmel på jord» (Kirkerådet, 2020 s 3)

Plan for diakoni har som hovedmål at det skal være retningsgivende for diakonal refleksjon og en hjelp til å utarbeide lokal diakoniplan. Den sier noe om diakoniens vesen og at vi stadig må spørre oss lokalt hvor er nøden nå og hva kan vi gjøre for de menneskene som bor i vår menighet.

Nordstokke (2021) skriver om formuleringen i definisjonen for Plan for diakoni.

Formuleringen «evangeliet i handling.» sier noe om at diakonien har en tydelig bibelsk-teologisk forankring. På en side bekrefter det at diakonien har røtter i kristen tro og i forståelse av at kirken er med på et helhetlig oppdrag i verden. Et oppdrag som går helt tilbake til Jesu tid. På den andre siden er formuleringen om «evangeliet i handling» sier noe om at denne forankringen er viktig i den diakonale praksisen i hverdagen og når det gjelder å forme tanker og holdninger. Definisjonen bidrar til å tydeliggjøre faglighetens egenarten til diakonene og er en viktig ressurs når målsettinger, visjon og verdsett skal utformes.

(Nordstokke, 2021, s.11)

Kirken har hatt omsorgstjeneste for mennesker i nød helt tilbake til nytestamentlig tid, men bruken av ordet diakoni som begrep for å definere kirkens omsorgstjeneste kom på 1800 tallet da det vokste frem en moderne diakonal bevegelse i Tyskland før det spredte seg videre til andre land også Norge. Grunnleggeren av denne bevegelsen så på dette som en fornyelse av den omsorgstjenesten vi så i Det nye testamentet. (Nordstokke, 2021, s.15)

Selv om diakoni begrepet har vært i mange år, opplever vi fortsatt i dag at diakoni er et fremmedord. Det kan medføre ulemper at vi bruker et slik fremmed ord om kirkens omsorgstjeneste, det kan assosieres med gammeldags veldedighet. På en annen siden er det og fordeler ved å bruke diakonibegrepet, både i det offentlige rom og i faglig refleksjon. Ordet bidrar til å få frem egenarten i den diakonale praksisen fordi den nettopp har sine røtter i bibelsk teologi og kristen livstolkning. (Nordstokke, 2021, s. 17)

Diakonien er «evangeliet i handling» i den forstand at den gjennom sosial praksis, holdninger og handlinger vitner om Bibelens budskap om guddommelig godhet og nåde, om menneskeverd og tilhørighet i gode fellesskap, og om sikkert rotfeste i Guds tanker om fremtid og håp. (Nordstokke i Askeland, red. 2022, s. 39)

Å arbeide med diakoni innebærer at vi kan innta ulike roller og at fagligheten kommer til uttrykk i flere typer å jobbe med diakoni på.

Diakoni har mange uttrykk og et annet perspektiv jeg vil trekke frem her er «diakoni ved bordene» som er et uttrykk fra der diakonien startet. I det Nye testamentet kan vi lese om de syv mennene som ble valgt ut til å dele ut mat i Apg 6:1. Bildet om bordene gir en god beskrivelse av hvordan diakonen jobber og hvilke arbeidsoppgaver som diakonen kan møte i

sin arbeidshverdag. Perspektivene om de ulike bordene er med å belyse diakoners faglighet. Jeg vil videre beskrive de fem bordene som Kari Jordheim (2011) har skrevet om som baserer seg på den svenske boken «*Frivillig diakonalt arbete*» (Henriksson mfl. 1994).

Kjøkkenbordet gir et bilde av det hverdagslige møteplassen. Det viser den oppsøkende diakon, eksempelvis en diakon som besøker mennesker på sykehjem eller i møte med flykninger. Det er viktig å skape gode inkluderende felleskap og legge til rette for god tilhørighet i disse felleskapene. Diakonien har et ansvar for oppfølging og rekruttering av frivillige rundt dette bordet.

Alteret/nattverdbordet. Å møtes ved alteret gir oss krefter. All diakoni går ut fra alteret som et symbol på enkeltmenneske som møter Gud. Diakonien kan være med på å tydeliggjøre den diakonale dimensjonen ved gudstjenesten ved å delta i forbønn, påvirke tema og sanger som skal synges.

Kateteret er et uttrykk for den pedagogiske funksjonen til diakonen. Undervisning i diakonien har en lang historie. Diakonien skal undervise frivillige, barn og unge og kolleger i diakonal faglighet. Diakonien skal og bidra med planverk for det diakonale arbeidet som inngår under dette bordet.

Sofabordet kan vi si er et uttrykk for diakonens sjelesørgeriske funksjon. I diakonal faglighet ligger evnen til å stoppe opp og ta seg tid til å snakke med de som trenger det, om det er stort eller smått. Det er og viktig å være seg bevisst på sine begrensninger og henvise videre om nødvendig.

Skrivebordet er et uttrykk for det administrative arbeidet. Diakonen som leder av det diakonale arbeidet i menigheten og jobber for kontakt med andre samarbeidsaktører utenfor kirken.

Det siste bordet som er omtalt er *talerstolen*. Diakonien funksjon handler også om å stå opp og protestere på urettferdighet for enkelt menneske eller grupper. Diakonien skal være en kritisk stemme mot urett og undertrykkelse. Diakonen skal stå i tjeneste for forsoning der det trengs. Om det er i familie sammenheng, på skole eller arbeidsplass eller mellom etniske grupper. (Jordheim, 2011, s. 19- 22)

Gjennom dette bilde med bordene, kommer det frem hvor allsidige fagligheten til diakoner er. Den gir et bilde på hvor mye faglighet som diakonien bringer inn og kan bidra med i både i menighet og i samfunnet. Denne teorien om de fem bordene er noen år gammel og kanskje har det endret seg de senere årene eller kommet nye bord til som diakonen jobber rundt. Dette vil jeg komme tilbake til i drøftingskapittelet senere.

I dette avsnittet har jeg presentert gitt en innføring i teori om diakoni. Diakoni har sin teologiske forankring. I kraft av skapelsen har alle mennesker i oppdrag å vise hverandre omsorg og nestekjærlighet for hverandre (Kirkerådet, 2020 s 5). Så alle mennesker kan i kraft av det utføre diakoni. Jeg vil i denne oppgaven ha søkelys på diakoner som jobber i Den norske kirke og jeg vil videre skrive mer om diakonen som profesjon.

3.2 Diakonen

Historisk sett var diakonen en som jobbet i ulike institusjonssammenhenger, mens menighetssykepleieren jobbet i menighet frem til 1980. I dag er diakonstillinger for det meste knyttet til menigheter i Den norske kirke, men det er også blitt knyttet diakonstillinger til institusjoner som sykehus og fengsel for eksempel. Diakoner er også ansatt i den norske kirke i utlandet og i misjonsorganisasjoner ute i verden. (Jordheim, 2011, s. 13)

For å se diakonen i en større sammenheng kan vi se på tall fra Den norske kirke. Den norske kirke nasjonalt har omkring 6000 årsverk totalt fordelt på sokn, fellesråd og bispedømmer. (Statistisk sentralbyrå, 2021b) I 2018 hadde Den norske kirke i hele årsverk 1316 prester, 717 årsverk undervisere (kateketer, trosopplærere, menighetspedagoger), 863 kirkemusikere og 1737 kirkegårds og bygg ansatte og 308 årsverk av diakoner. I tillegg er det omtrent 100 000 frivillige. Diakoner er den minste profesjonsgruppen i Den norske kirke. (Den norske kirke, 2020 Sirris, 2022, s 11) I 2019 kom det felles etiske retningslinjer for alle ansatte i Den norske kirke og de vigslede stillingene er det kvalifikasjonskrav og formål med diakonitjenesten.

En diakon som er ansatt i Den norske kirke er vigslet til tjeneste. I tjeneste ordningen for diakoner står det:

Kirkens diakonale tjeneste har som formål å fremme kirkens omsorgstjeneste.

Diakoni er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende felleskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet. Diakonen leder

menighetens diakonitjeneste og har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere. (Tjenesteordning, 2021, §2)

Tjenesteordningen sier noe om det overordnende for diakontjenesten i Den norske kirke. Hva diakonstillingene konkret skal inneholde kommer ofte til uttrykk i utlysningsteksten ved ansettelse. Menigheten blir også nødt til å se på hvilke lokale behov som melder seg og hvilke hovedområder diakonen skal jobbe med. Det kan være flere slike hovedområder, som for eksempel er stillinger som kun er rettet mot ungdommer, flykninger, barn eller eldre. Siden diakonutdanningen er en masterutdanning, har diakoner en fagutdanning før masterutdanningen. Dette vil også naturligvis påvirke diakonstillingene ut ifra hvilken fagkompetanse diakonen har med seg inn i stillingen. (Jordheim, 2011, s. 15)

3.3 Diakonen som profesjonsutøver

Ordet profesjon har vært og blir fortsatt definert ulikt. Det er avhengig av hvilke historisk, samfunnsmessig og kulturell kontekst det er tolket ut ifra. Ordet profesjon stammer fra det greske ordet *prophaino*, som betyr «å erklære offentlig». Profesjoner er yrkesgrupper som vet noe som andre ikke vet, de *erklærer* at de vet noe som ikke andre vet. En yrkesgruppe som har en spesialisert kunnskap som skiller seg ut fra allmennkunnskapen. (gjengitt fra Nygaard, 2015, s. 3)

I denne oppgaven bruker jeg en vid forståelse av profesjonsbegrepet som omfatter både den tradisjonelle oppfatningen av begrepet som uavhengige og kunnskapsbaserte yrkesgrupper og oppfatningen av råderett som et kjennetegn som er sentralt ved profesjoner og profesjonsutøvelse. (Pettersen og Simones, 2010, s. 10) Dette bygger også Molander og Terum på i sin bok *Profesjonsstudier* (2008)

Med begrepet profesjon forstår vi en type yrkesmessig organisering av arbeid. En bestemt personkrets- personer med en viss utdanning- gis retten til å utføre visse arbeidsoppgaver, og til å gjøre det mer eller mindre autonomt. Til grunn for denne retten eller jurisdiksjonen ligger en annerkjennelse av arbeidsoppgaver i samfunnsmessige betydning og av deres karakter i det vi har kalt «praksis». Det politiske fellesskapet har tillit til at yrkesgruppen- i kraft av sin kompetanse- vil kunne ivareta oppgaver av allmenn interesse. Videre har det tillit til at profesjonen som en

sammenslutning vil kunne garanteres at disse oppgavene blir utført i henhold til standarder for god yrkes utøvelse. Det betyr at det til profesjon er knyttet bestemte normative føringer. (Molander og Terum 2008, s. 20)

Økt profesjonalisering i samfunnet innebærer at det blir flere yrkesgrupper, økt kompetanse og det legges mer opp til samhandling. Økt profesjonalisering er og aktuelt for Den norske kirke. Over år har det pågått økt profesjonalisering i veien på å bli en selvstendig folkekirke. (Sirris, et al, 2021) Grunnlaget for profesjonene er å utøve et samfunnsoppdrag. Profesjoner er beskyttede titler og har langt på vei monopol på sitt felt. I Den norske kirke kommer profesjonene til uttrykk gjennom tjenesteordning og kvalifikasjonskrav. Profesjonen er basert på formelle kvalifikasjoner. I 2019 ble det laget felles etiske retningslinjer for alle ansatte i Den norske kirke. I en felles forpliktelse uttrykker at hver profesjonsutøver representerer, legemliggjør og ivaretar de samlede verdiene til alle profesjonene. (Busch, 2012 i Sirris 2022, s. 69)

3.3.1 Profesjonskjennetegn

Særtrekk ved profesjoner er at de har en normativ dimensjon gjennom å fremme allmenn aksepterte kulturelle verdier. Profesjoner er gitt et samfunnsoppdrag og kan ha en stor innvirkning på livene våre. Profesjoner kan bli sett på som bærer av samfunnets moral og normative orden. Et annet særtrekk ved profesjoner er at det er et vitenskapelig kunnskapsgrunnlag. Høy fagkompetanse gir profesjonene mye selvbestemmelse eller autonomi. Profesjonen kjenner faget best og prioriterer ofte kvalitet fremfor effektivitet og økonomi. (Sirris 2022, s. 69-71)

Videre vil jeg presentere flere kjennetegn ved profesjoner og viser til Rodriguez Nygaard sin artikkel: *Diakoners profesjonsvilkår i Den norske kirke*. Hun diskuterer teori for å analysere diakoners profesjonsvilkår i Den norske kirke. Diakoners roller i Den norske kirke har lenge vært uavklart og det har vært temaer for kirkemøtene. Nygaard skriver at diakoners profesjonskunnskap har vært vanskelig å plassere strukturelt i kirken. Profesjonskunnskapen til diakonen står i et spenn mellom allmenn diakoni, den tjenesten alle mennesker er kalt til og den lange teologiske forskningstradisjonen. I artikkelen forstås diakonen som profesjonsutøver og avgrenser seg fra de mer tradisjonelle teologiske forståelsene av diakoners betingelser i profesjonen. Nygaard belyser en profesjonsteori som

kan bidra til å avklare hvordan profesjonene er organisert og utøvelsen av praksis på nye måter. Det kan gi nye redskaper til et annet språk både prioriterte og nedprioriterte forhold ved hvilke profesjonsbetingelser som er for diakoner i Den norske kirke. De kan også belyse hvor makt er plassert og hvor kontrollen over de ulike profesjonene er organisert, om de er begrunnet eller ikke. Nygaard bruker Molander og Terums (2008) forståelse av organisatoriske og performative profesjonskjennetegn. (Nygaard, 2011) Jeg vil nå gi en presentasjon av ulike profesjonskjennetegn. Jeg vil diskutere denne teorien opp mot funn i denne studien i drøftingskapittelet senere i denne oppgaven.

Ved et organisatorisk profesjonskjennetegn finnes det flere ulike kjennetegn og Nygaard legger vekt på monopol og autonomi som relevante kjennetegn for diakonen som profesjon.» *Monopol kan vi forstå som at profesjoner reserverer bestemte inntektsbringende arbeidsoppgaver for personer med en viss type utdanning. Det er en ekskluderende yrkesgruppe som lukker adgangen for andre til en mulighet for kontinuerlig forsørgelse».* (Molander og Terum 2008, s.18)

Siden yrkesgruppen kontrollerer arbeidsoppgavene, blir også tilbudet av tjenester kontrollert. I hvilken grad har diakoner monopol på sine arbeidsoppgaver i Den norske kirke? Den allmenne diakonien, den hverdagslige diakonien krever ingen fagkompetanse og det er også lite sannsynlig at en ønsker monopol, fordi man ønsker å inkludere personer og at begrepet diakoni er et åpent begrep. Istedenfor å lukke adgangen og utelatende som profesjonsbegrep, inviteres alle mennesker til allmenn diakoni eller hverdagslig tjeneste. Allmenndiakonien er en måte og gjøre det på, men det er også organisert diakoni i Den norske kirke. Organisert diakoni består av diakoner, diakoniarbeidere, diakoniutvalg som planlegger diakonale tilbud i menigheten. Og på grunn av det, hører diakonien som profesjon til i den organiserte diakonien. (Nygaard,2011, s. 6) I beslutningsorgan i Den norske kirke er det få diakoner representert som profesjonsgruppe. Diakoner er ikke sikret representasjon, da det går under gruppen lek sammen med kantor og kateketer. Det er altså svakt monopol i beslutende organ for profesjonsgruppen diakoner.

Autonomi er også et begrep Molander og Terum (2008) skriver om. Autonomi i denne sammenheng der profesjonen har relativ selvbestemmelse i utførelsen av arbeidsoppgavene. Autonomi og monopol henger sammen. Er det liten grad av autonomi, vil det føre til svakt monopol og omvendt. (Molander og Terum, 2008, s. 18)

Det er nettopp disse to begrepene som er utfordrende for diakonen i det organisatoriske feltet. For det første er diakoni et begrep som er åpent og ikke ønsker monopol. Men diakoner har sitt ansvar og rolle som leder for diakonitjenesten mulighet til å reservere bestemte arbeidsoppgaver ut ifra en gitt utdanning. I allmenn diakoni er det ikke ønske om monopol, men i større grad større representasjon i besluttede organ i Den norske kirke som organisasjon.

Det andre perspektivet på profesjonskjennetegn er det performative perspektivet. Det handler om praksis. Praksis forstått som den virksomheten som yrkesutøveren gjør. Det blir identifisert gjennom fire grunnleggende forhold; profesjon yter tjenester, profesjonelle tjenester som har klienter som mottakere, profesjonelle tjenester er et forsøk på å løse praktiske hvordan problemer og de er orienterte om endring og bruker systematisert kunnskapsmengde og skjønn og er normativt regulerte og praksis er feilbarlig. (Molander 2008: 20)

Nygaard (2011) skriver at de performative kjennetegnene står sentralt i utøvelsen av den diakonale profesjonen. Utfordringene er knyttet til kunnskapsbasen til diakonprofesjonen. Hun spør om hvordan den skal plasseres i spennet mellom allmenn diakoni og den lange teologiske forskningstradisjonen. Hvordan skal diakonens faglighet og kunnskapsbase erkjennes og forankres i det organisatoriske feltet. I det performative kjennetegnet brukes kunnskapen, men er den synlig som profesjonskunnskap? (Nygaard, 2011: 11)

For å oppsummere organisatoriske og performative kjennetegn kan jeg si noe om at det er lite forskning på diakoni og profesjonsteorier. Gjennom å se på diakoners profesjonsvilkår gjennom organisatoriske og performative profesjonskjennetegn kan det bidra til å gi et nytt språk og flere perspektiver ved diakoner som profesjon i Den norske kirke. Disse kjennetegnene kan brukes som redskaper for å kartlegge og analysere det diakonale feltet. Samtidig legger Nygaard (2011) vekt på å se det i lys av den sosiale og relasjonelle sammenhengen profesjonsutøveren står i. Profesjonskjennetegnene kan bidra med som et supplement til teologiske og moral filosofiske forståelse av profesjonsvilkårene til diakoner. (Nygaard, 2011, s. 22) Jeg vil bruke teorien om profesjonskjennetegn i oppgaven min for å se hvordan diakoners faglighet kommer til uttrykk. Er det muligheter eller begrensninger i profesjonen som viser hvordan diakoners faglighet kommer til uttrykk.

3.3.2 Diakonen- kall og profesjon

Diakonen er både en profesjon, men og preget av kallet. Begrepet kall brukes i kirkelig kontekst om enkelt mennesker opplever og forstår seg selv som «kalt» av Gud og kirken til en spesiell oppgave. Det kan oppleves en personlig og åndelig å bli kalt av Gud, men det må ikke nødvendigvis være knyttet til at mennesker har en helt spesiell åndelig subjektiv kalls erfaring. Det handler først og fremst om at kallet er individuelt og at det er et kall fra Gud og kirken. (Dietrich, 2011, s.102) Kallet har sin forankring i Gud og kirken og dette preger diakonrollen og diakonens identitet. Kalls perspektiv kommer også til uttrykk i vigslingsliturgien for Den norske kirke, når diakoner vigsles til tjeneste.

I tillegg til kalls perspektivet er det også behov for en spesiell kompetanse for å utføre diakontjenesten. Diakonen er og en profesjon, en yrkesgruppe med en spesifikk fagkompetanse som forholder seg til rammer som er gitt i det offentlige rom. (Nordstokke, 2011, s. 2) Det kan oppleves som en viss spenning mellom kallet og fagkompetansen. I menigheter er det ofte grenseløse behov og arbeidsoppgaver for diakonen. I møte med disse behovene er det viktig med profesjonell kompetanse for også å ivareta seg selv som yrkesutøver i kiren. Så diakonrollen går hånd i hånd med kallet fra Gud og den profesjonelle identiteten i diakonifaget. Kirkelige stillinger står i en særegen utfordring, mellom det personlige kallet, tros dimensjonen i ens arbeidsliv og den profesjonelle kompetanse i arbeidet sitt. Dietrich (2011) skriver at det trengs en holistisk tilnærming til diakontjenesten. Der vi må se det personlige kallet, kirken sitt offentlige kall til tjeneste og den profesjonelle kompetanseutøvelsen i sammenheng. (Dietrich, 2011, s. 103)

Kallet kan også bli en ressurs for å identifisere og kommunisere at en har en høyere hensikt og noe som er større enn en selv. Det åpner for en meningsdiaskurs som ikke bare sier noe om det en gjør, men også hvorfor. Kalls perspektiv kan også virke positivt i møte med det meningssøkende menneske. (Sirris, 2022, s. 146)

3.4 Fagligheten i diakonens omsorgstjeneste

Marianne Roderiguez Nygaard har i sitt PhD arbeid skrevet om fagligheten i omsorgstjenesten til diakonene. Nygaard har skrevet tre artikler i sitt PhD arbeid og den første artikkelen viser at omsorg framstår som et overordnet mål i utdanningen av diakoner. Den artikkelen som jeg refererte til under profesjonsteori handler om at diakoners samhandling er preget av lav omsorg og at det er parallelle arbeidsprosesser blant kolleger i Den norske kirke. Den siste artikkelen som jeg nå vil belyse bidrar til empirisk forståelse av hvordan diakoner arbeider for å formidle omsorg med de som diakonen møter som Nygaard omtaler som deltakere. Hun viser empirien i diakonens omsorgstjeneste gjennom en modell med tre moduser. Innenfor hver av disse modusene finnes omsorgen i møte med deltakeren. Det eksisterer et mellomrom, det er et behov for diakonen å bygge broer over komplementære elementer ved modellen. Diakonen må hele tiden jobbe for å bygge disse broene og lykkes ikke alltid i komplekse situasjoner.

Nygaard finner i sin forskning at diakonene ser på deltakere som agenter i eget liv, ved å vise aksept for deres livssituasjon, og fokuset ligger på å anerkjenne snarere enn å være hjelpere for deltakeren. Diakonen ser på seg selv som en tilrettelegger og en muliggjører i den diakonale omsorgstjenesten.

Modellen handler om tre moduser som beskriver profesjonskunnskapen i omsorgen diakonen viser. I møte med deltakere formidles omsorg gjennom å anerkjenne deltakeren og dens livssituasjon. For å utvide muligheter bruker også diakonen gjenkjenning og utfordring for å utvide til nye muligheter for deltakeren. Den andre modusen handler om å være og å bli. Diakonene møter deltakerne i nå tid. Hvor er vi nå og hva er viktig i livet nå. Samtidig som diakonen kan se frem mot fremtidige potensial for deltakeren. Den modusen handler om nærhet og periferi. Periferi handler om sosial marginalisering, men kan også bety fysisk avstand fra felleskap. Nærhet handler om felleskapet og at diakonen jobber for å inkludere de fremmende. Det er et mulighetsrom i møte med deltakerne og disse tre modusene brukes i ulike praksiser. Disse tre modusene legger til rette for et mulighetsrom. Omsorgen kommer til uttrykk i et mulighetsrom, der diakonen jobber for å anerkjenne, men også utfordre og gi deltakeren verktøy for å utvide sine muligheter. Diakonen møter deltakere i nå tid og hjelper til å se fremtidige muligheter og det å inkludere i felleskap.

Modellen viser hvordan diakoner bruker disse tre modusene for å komme i kontakt med og etablere plattformer for interaksjon med deltakere diakonen møter. Nygaard (2015) kaller plattformene for interaksjon med deltakere i mulighetsrom. Jeg vil i drøftingskapitlet belyse denne teorien opp mot materialet i denne oppgaven.

3.5 Annerkjennelse

Jeg vil og bringe inn begrepet annerkjennelse når jeg skriver om diakoner som profesjon. Begrepet annerkjennelse bygger på en forståelse idealtypisk om felles gjensidighet mellom mennesker. Vi ser andre mennesker som likeverdige, men også noe som skiller oss fra hverandre. Annerkjennelse er derfor viktig for hvordan et menneske opplever seg selv. (Pettersen og Simonsen, 2010, s. 16)

Korslien (2009) skriver i boken *Diakoni* en kritisk lesebok om annerkjennelsens plass i diakonene. Hun henviser til den tyske sosialfilosofen Axel Honneth som gir en teoretisk utdyping av begrepet annerkjennelse. Kjennskap til hva annerkjennelse er og ikke er, er viktig grunnlag for å vurdere sin egen praksis og faglig utvikling i utvikling av profesjoner. Honneth legger stor vekt på at annerkjennelse er viktig og grunnleggende for identitetsdanning hos mennesker og grupper. Han mener at annerkjennelse fremmer solidaritet på et overordnet nivå.

«Annerkjennelse setter mennesker i stand til å utrykke seg og verdsette seg selv som en som kan delta i fellesskapet og samfunnet rundt seg» (Korslien, 2009, s. 89) Når en ikke får være en del av samfunnet sammen med andre blir det mangel på annerkjennelse. Da har man ikke innflytelse og det man står for tas ikke hensyn til. Når slikt oppstår, må en se på hvilke verdier en leder etter. Likeverdet er noe en må jobbe med gjennom å anerkjenne, hvem som kan delta, og fordeling av oppgaver og goder. (Korslien, 2009, s. 91)

Honneth har fått kritikk for å ha for sterkt fokus på identitet. Nancy Fraser er en av de som har kommet med kritikk til Honneth og mener at det sterke fokuset på identitet kommer i veien for økonomisk ulikhet og behov for økonomisk omfordeling i samfunnet. (Pettersen og Simonsen, 2010, s. 44) Her vil jeg kort se på Fraser arbeid med annerkjennelse der hun hevder det handler om annerkjennelse av kulturelle forskjeller, det handler om omfordeling

og til sist representasjon. Hun stiller også kritiske spørsmål til kirken sin annerkjennelsespraksis og diakoners forståelse av inkluderende felleskap i sitt arbeid.

3.5.1 Annerkjennelse i diakonien

Hva betyr begrepet annerkjennelse i diakonien og diakoners rolle? I diakonien er inkluderende felleskap et av uttrykkene i kirken. Vi har sosiale og sakrale felleskap som vi inviterer inn til. Annerkjennelse spørsmålet blir ulikt i disse to felleskapene når det skiller mellom annerkjennelse av andre i felleskapet og av Gud i det sakrale fellesskapet. (Korslien, 2009, s. 88) Annerkjennelse kan sees på i disse inkluderende felleskapene for de menneskene diakonen møter. Men annerkjennelsen er også et begrep knyttet til diakonrollen.

Jeg vil videre presentere Julia Kristeva (2008), en fransk-bulgarsk språk filosof som har en refleksjon over annerkjennelse med betydning for kirken. Slik jeg ser det, er det relevant for denne oppgaven.

Kristevas vitenskapelige arbeid ligger i krysningsfeltet mellom språk, kultur og litteratur. Hun har skrevet i brevform en refleksjon over annerledes het som et samfunnsanliggende som utfordrer oss i stor grad. Kristevas har skrevet i sin bok *Brev til presidenten Om mennesker med funksjonshemming*. (2008) Selv om hun har skrevet om mennesker med funksjonshemming, mener jeg at det hun skriver om annerkjennelse kan brukes i sammenheng med studien min om diakoners faglighet.

Hun skriver at det finnes et slektskap mellom oss og de andre som er dypere enn bare språklige kategorier og konvensjoner. Vi blir utfordret av Kristeva til å utfordre vår selvforståelse i møte med det som vi alle bærer på av annerledes het. (Korslien, 2009, s. 88) Kristevas refleksjon legger vekt på annerkjennelse av det som er annerledes og at det er det som skaper grunnlaget for mangfold i felleskapet. Hun har et annerledes fokus enn Frasier. Hun legger ikke vekt på identitet og status, men vil vende blikket mot våre holdninger til annerledes het og en annerkjennelse som tar utgangspunkt i vår sårbarheten som alle mennesker har. (Korslien, 2009, s. 92) Kristeva skriver om annerkjennelse som bygger på en forståelse og aksept av borgersubjektenes ulike uttrykksformer. Det er viktig å anerkjenne annerledesheten i oss selv like mye som vi anerkjenner andres annerledes het. Kristeva snur

om på de tradisjonelle rollene mellom «oss» og «dem» og vender heller oppmerksomheten mot det vi har felles. Det å anerkjenne vår likhet knyttes til vårt felleskap som mennesker. (Korslien, 2009, s. 93)

3.6 Samarbeid

Samarbeid er i dag ofte sett på som et ideal i dagens samfunn. Det er et ord som er mye brukt og en reflekterer muligens ikke så ofte over meningsinnholdet av ordet. Samarbeid referer til konkret og forpliktende samarbeid som gjør at det blir flyt i arbeidsprosesser og helhet i tiltak. (gjengitt fra Sirris 2022 s. 123) Utover oppgaveløsning innebærer samarbeid alltid relasjoner, det er flere involverte. Samarbeid bygges på tillit, gjensidig ansvar og likeverd. (gjengitt fra Sirris 2022, s.124) For å få til et godt samarbeid kreves det avklaring av felles mål, tillit og felles forståelse av situasjoner og tillit. Å samarbeide betyr gjensidig hjelp istedenfor konkurranse, og er motsetninger av gruppetenkning, vinn og tap. Den britiske sosialpsykologen Michel Argyle (1991) sier at samarbeid kjennetegnes av spontanitet, empati og ærlighet fremfor strategiske kalkulasjoner. I et samarbeid trengs det også rent praktisk rom for å utveksle tilstrekkelig informasjon, kunnskap og erfaringer. (gjengitt i Sirris, 2022) Samarbeid skal være positivt og gi en bedre oppgaveløsning enn om man hadde løst oppgaven alene. Det å samarbeide handler ikke om å spare tid, men for at resultatet skal bli bedre. (Sirris, 2022, s. 124-125)

Tillit er et viktig aspekt for godt samarbeid. Filosofen Harald Grimen (2009) sier at de som stoler på hverandre, samarbeider mer. Tillit til hverandre forenkler også samarbeidet. Om tillit mangler i et samarbeid skaper det større avstand, det blir mindre kontakt og lite ønske om å samarbeide mer enn nødvendig. I en stabskontekst i Den norske kirke ser en at profesjoner generelt særpreges av tillit i samarbeid. Samtidig kan de ulike profesjonene virke ekskluderende overfor de som ikke har samme kunnskap. Der yrkesgrupper har autonomi, er det viktig med en kultur der en kan ha tillit til hverandres faglighet og kompetanse. Tillit bygges over tid og i en stab gjøres dette i det daglige. (Sirris, 2022, s.126) Tid er også en faktor for godt samarbeid. Det og kjenner hverandre over tid vil skape tillit og kan styrke samarbeidet. Olafsson (2022) skriver i sin artikkel: *Deacon as conversation partners on existential issues with older people at diakoner* ser på tid som en ressurs i møte med eldre.

Slik kan også tid være en ressurs i samarbeid med andre både i stab og andre aktører utenfor kirken. (Olafsson, 2022, s. 32)

3.7 Tverrfaglighet

I likhet med samarbeid er og tverrfaglighet et ideal. I møte med andre profesjoner krever arbeidslivet tverrfaglighet og i yrkesutdanningene legges det vekt på egen faglighet. Kjernen er at tverrfagligheten må bygge på profesjonene sin egen faglighet, og for å kunne jobbe tverrfaglig er det viktig å bygge på sin egen faglighet. Tverrfaglighet krever mer sosial og kommunikasjonskompetanse og det er viktig at hver enkelt profesjon må beholde sin kjernekompetanse i tverrfaglig samarbeid. Det er fordel å samarbeide tverrfaglig når det er mer komplekse oppgaver som skal løses. En relasjonell samhandling er en avgjørende faktor og gjør samarbeidet bedre for å få til et godt tverrfaglig samarbeid. Det å samarbeide sier noe om at det er en relasjon mellom ulike fag eller disipliner. (Sirris, 2022, s. 132) For at det skal være et vellykket tverrfaglig samarbeid må profesjonene anerkjenne hverandres kompetanse. (gjengitt fra Sirris 2021, s. 132) Hver profesjon har sin helt unike og kjernekompetanse og i et tverrfagligsamarbeid er det viktig med gjensidig anerkjennelse og det å melde inn sin egen kjernekompetanse i samarbeidet er avgjørende for et godt samarbeid. (Sirris, 2021, s. 133)

3.8 Oppsummering teorikapittel

I dette kapitlet har jeg presentert relevant teori for oppgaven. Jeg har skrevet om diakoni teori, for å belyse diakonens faglighet og hva diakoni egentlig er. Jeg har hatt fokus på diakonrollen som både er en rolle med kall og profesjon. Jeg har presentert profesjonsteori i lys av Nygaards arbeid med diakoners profesjonsvilkår i Den norske kirke. Jeg har teori om anerkjennelse og samarbeid. I neste kapittel vil jeg presentere funnene i studien i analyse kapitlet.

4 Analyse- presentasjon av funnene

I dette kapitlet vil jeg presentere det empiriske materialet. Studien er gjennomført med fem enkelt intervjuer av fem diakoner som jobber i Den norske kirke. For å besvare problemstillingen

Hvordan kommer diakoners faglighet til uttrykk i arbeid med ungdom? En kvalitativ studie om hvordan diakoner i Den norske kirke arbeider med ungdom?

Etter innsamlingen av materialet ble intervjuene transkribert ordrett, og her er det gjort et utvalg fra materialet. I fremstillingen av funnene i dette kapitlet har jeg valgt de overordnede temaene i intervjuguiden. Temaer som blir presentert er diakoners faglighet, samarbeid og diakonenes refleksjon rundt egen profesjon og utfordringer og forventninger diakonene møter på.

For å anonymisere informantene har jeg valgt å gi dem bokstavene fra A-E.

- A- Menighetsdiakon
- B- Ungdomsdiakon
- C- Ungdomsdiakon
- D- Barne- og ungdomsdiakon
- E- Menighetsdiakon og ungdomsdiakon

4.1 Diakonens arbeid

Her vil jeg presentere diakonens arbeidsoppgaver. Jeg vil først belyse hvorfor informantene valgte diakonyrket og se på om det er noen forskjell på å arbeide som ungdomsdiakon og menighetsdiakon i arbeidet med ungdommer. Jeg vil deretter presentere hvilke arbeidsoppgaver diakonene har i arbeid med ungdom i Den norske kirkes menigheter og hvilke arbeidsoppgaver de har i mer utadrettet arbeid. Til sist presenteres funn om utfordringer diakonen møter.

4.1.1 Hvorfor diakon?

I innledning av intervjuet ble informanten spurt om hvem de er og hvor lenge de har jobbet som diakoner. Alle informantene har jobbet som diakoner i seks år eller mer. Dette spørsmålet stilte jeg for å bli bedre kjent med diakonene og deres vei inn i diakontjenesten. Jeg stilte også et spørsmål om hvorfor de valgte diakonyrket?

To diakoner (A og B) svarer at det ikke er de som har valgt yrket, men at yrket har valgt dem. Diakon B hadde jobbet som vikar og fikk en fast diakonstilling da vikariatet var ferdig. Diakon A har tenker at det er et Guds kall og beskriver det slik: «Jeg tror ikke jeg valgte diakonyrket, men at det valgte meg. Jeg tror i det overordna Gudslyset så tror jeg det var noen veier som ble åpnet for meg» (A). Diakon A setter ord på at diakonyrket var et kall fra Gud, der Gud la til rette for at det ble diakon.

Diakon C trives med arbeidsmetoden til diakonene og at det er grunnen for hvorfor det ble diakon. Vedkommende beskriver det slik: «Du jobber ganske fritt, skaper i stor grad din egen arena og ditt eget nettverk» (C). Diakon C setter pris på friheten i arbeidet og mulighet for å skape nye ting. Det at det er rom for sjelesorgsamtaler er noe som trekkes frem.

En fjerde diakon sier at det var mer tilfeldig at det ble diakonyrket, men har jobbet mye med ungdommer og i menighetsarbeid lenge (D) Og en sier at det å vokse opp i kirken og etter å ha møtt en diakon, kom ønske om å jobbe som diakon i voksen alder. (E)

4.1.2 Ungdomsdiakon vs. menighetsdiakon

Diakon B, C, og D jobber som ungdomsdiakoner. Diakon E har en kombinert stilling. Jeg stilte spørsmål om det er noe forskjell mellom menighetsdiakon og ungdomsdiakon. Diakon D legger vekt på at det er målgruppa «ungdommer» det først og fremst handler i arbeidet og at det ikke legger noen andre begrensninger.

Diakon B sier at diakoni for ungdom handler om å bygge et godt miljø og sier:

Jeg tror det er mye diakoni i et godt miljø. At miljøet er autentisk og ekte og et sted man kan være ekte. Ikke være et sted der en må ta på seg maske. Et sted der de kan slippe alle disse merkelappene som de ellers har (B).

Å være ungdomsdiakon handler mye om å lage et godt miljø. Trygge inkluderende felleskap som diakon B legger vekt på her. En diakon er en tilrettelegger for å lage disse miljøene for ungdommene. Diakon B sier også at det er fint at det er avgrenset til en gitt gruppe: «Jeg tror ikke det funker så greit når du jobber for bredt. Jeg tror det er en framtid å ha en som jobber eksklusivt med ungdoms diakoni» (B).

Det er fint med spesifiserte aldersgrupper slik ungdomsdiakonene har. Det gir en spesialisering slik at en ikke strekker seg for bredt. Flere av diakonene (D, E) sier noe om at diakoni er en bredt felt og det er mye som kan gjøres. Og at det ikke alltid er like lett å sette grenser i arbeidet selv om det er gitt en begrensning i hvilke grupper du jobber med.

4.1.3 Diakoners arbeid med ungdom i menighet

Informantene fikk spørsmål om sine arbeidsoppgaver og fire av diakonene (A, B,C, D) sier at arbeid med ungdom foregår på ulike plan. I dette avsnittet vil jeg presentere hvilke arbeidsoppgaver diakonene har i møte med ungdommer i Den norske kirkes menigheter. Diakonens arbeidsoppgaver i kirken handler mye om arbeid med konfirmantene. Alle informantene arbeider inn mot konfirmantsektoren i en eller annen form og i ulik grad.

Kirkens Nødhjelps fasteaksjon er en ting som to av diakonene har ansvar for i møte med konfirmantene. Diakon A beskriver det slik: «Det er helt sånn overordna i forhold til at jeg har et ekstra ansvar for, ikke drifte fasteaksjonen til Kirkens Nødhjelp, men jeg orienterer og informerer om fasteaksjonen ». Kirkens Nødhjelps fasteaksjon er med på å synliggjøre diakoni for konfirmantene ved å gjøre noe godt for andre som ikke har like mye som oss.

Diakon A, C, D og E er innom konfirmantene for å undervise en time om diakoni i løpet av konformantåret. Diakonale tema som nevnes av informantene er sorg, kriser, tro, gjøre noe for andre, spesielt for de som har mindre enn oss.

En annen er mer til stede i konfirmantarbeidet og bidrar med mat og lage en fin sosial ramme og beskriver det slik:

Det har utviklet seg slik i min stilling at jeg står mye for mat. Og det tror jeg det faktisk er en stor nøkkel for folk til å være i kirken. De kan bare komme og at de får noe godt for magen (E).

Diakonen har troen på at det å servere mat er en faktor for at folk skal trives i kirken. Vise omsorg gjennom å servere mat.

Diakon E sier det er fint å ha muligheten til å fortelle bibelfortellinger til konfirmantene. Diakonen er opptatt av å snakke sant om livet og bruker bibelfortellinger til å formidle til ungdommene og sier det slik:

Jeg er opptatt av å snakke sant om livet, ikke bare glansbilder av kristen tro. Men da er vi heldige at det er så mange fortellinger i Bibelen om de som bommer. Jeg syntes det er veldig diakonalt å lære de bibelfortellinger, særlig om Jesus, for han viser hvordan vi skal være medmennesker (E).

Diakon E sier at det formidling av evangeliet ved ord er og fint i møte med ungdommene. Her tolker jeg det slik at diakonen inntar en sjelesørgerisk rolle ved å bruke bibelfortellinger om Jesus og om de som bommer og ikke får ting til. Diakonen får også en pedagogisk rolle i formidlingen av bibelfortellinger til ungdommene.

Andre arbeidsoppgaver i menigheten kan være middagsfelleskap, cafeer, rett etter skoletilbud, ledertrening og samtaler i menighetens lokaler.

Diakon B jobber mye med miljøarbeid både blant konfirmantene og i menighetens ungdomsklubb. Det å være til stede der ungdommene er og det å være forberedt på de samtalene som dukker opp. Det å være til stede i så mange som mulig miljøer der ungdommene er, sier Diakon B at er verdifullt. Da er det mulighet for å bygge relasjoner og bekjenskaper slik at ungdommene vet hvem diakonen er. Å være tilgjengelig for samtaler og slå av en prat og bidra med å lage et trygt miljø for ungdommene ved at diakonen er tilstede.

Andre arbeidsoppgaver som gjøres mot ungdommer er at diakonen deltar på ungdomsklubber, trosopplæringstilbud og gudstjenester. Det er mer ad hoc og i samarbeid med andre ansatte i stab. Dette er ikke noe diakonen selv har ansvaret for, men er innom noen ganger i løpet av semesteret, og kan gjøre at man møter ungdommene i forskjellige settinger.

Ved sorg og krisesituasjoner sier diakon A og diakon C at de ofte blir spurt om å komme å være med. Være til stede og lage en ramme rundt det triste som har skjedd enten i kirken

eller der ungdommene er. Det å snakke med ungdommene og lage et rom med muligheter for samtaler. Diakon A er en del av kriseteam i kommunen, og er innom i konfirmant undervisningen. Dersom det har skjedd en krise eller dødsfall, er det en fordel at diakonen kjenner til ungdommene i kommunen.

4.1.4 Diakonens utadrettede arbeid med ungdom

Diakoners arbeidsoppgaver er også knyttet til med utadrettet arbeid utenfor Den norske kirkes menigheter. Det å jobbe utadrettet handler om å møte andre aktører som også jobber med ungdommer i lokalsamfunnet og møte ungdommene der de er. Fire av informantene forteller at de også jobber mye utadrettet mot ungdommer. (A, B, C, D) Diakonene har kontakt med kommune, helsesykepleiere, skoler og andre aktuelle organisasjoner. To av diakonene har trefftider på skoler der de legger opp til samtaler (C, D). Disse har god kontakt med elev tjenesten på skolen og får henvisninger fra lærere og helsesykepleiere og legger opp til samtaler på skolen. Det kan være enkelt samtaler eller i små grupper. Diakon D beskriver det slik:

Jeg er mye rundt på skoler, har kontakt med elevtjeneste, helsesykepleiere, mye mer der enn jeg er i gudstjenester for å si det slik. Jeg har jo ikke noe stort fokus på å dra de ungdommene jeg jobber med inn til en gudstjeneste, det er ikke målet.

Diakon D beskriver at det å jobbe utadrettet handler ikke om å rekruttere ungdommene til gudstjeneste arbeid, at det ikke er målet med det arbeidet. Det er en verdi å være der ungdommene er og å vise dem omsorg. Diakon D sier også noe om sin rolle og hvem diakonen er i møte med ungdommene og sier det slik: «Jeg jobber nok veldig nøytralt på mange måter i møte med ungdommene, men samtidig så er jeg ikke nøytral og det er jeg bevisst på og åpen om».

Diakon D sier noe om bevisstheten på hvem en er i møte med ungdommene. Men en refleksjon at en er mer nøytral enn andre ansatte i kirken, men samtidig bevisst hvor diakonen kommer fra.

Diakonene blir kontaktet ved sorg og krisesituasjoner i skoler og kommune. (A, B, C, D) Det at diakonen blir kontaktet ved slike situasjoner handler om at skolen og kommunen har relasjoner og kjennskap til diakonen. Det å bli kontaktet slik kan handle om å lage en ramme rundt et dødsfall blant ungdom og Diakon A beskriver hvordan det kan se ut slik: «Jeg blir kanskje med inn i en skoleklasse, hvis noen er døde. Lage en markering på et ulykkessted, ha en slags liturgisk funksjon der»

Det handler å om å møte ungdommene i sorg og lage en god ramme og å være til stede sammen med ungdommene.

4.1.5 utfordringer knyttet til diakonens arbeidsoppgaver

Utfordringene diakonene møter på i sine arbeidsoppgaver handler om utfordringer i møte med målgruppen ungdommer og ressursbruk.

I møte med ungdommer sier diakon C noe om utfordringen med å nå frem til gruppen og sier det slik: «Det er jo noe med at en skulle ønske at gruppa var lettere å nå. Det krever jo kjennskap, er trygge på hverandre. Sånn sett skulle ønske at en fikk mer spontane henvendelser.» (C)

Diakonen skulle ønske at det kom flere spontane henvendelser og at det var lettere å nå gruppen for å markedsføre tilbud. I forhold til sorgarbeid er ungdommer vanskelige å nå og Det beskrives slik: «Det er i utgangspunktet en gruppe som ikke ønsker hjelp. At dette er et vondt område og vil helst håndtere det selv». (C) . Det viktig å finne frem til dem, komme i kontakt og finne de arenaene som fungerer for dem. Ved å samarbeide med andre aktører som sykehus og helsesykepleier oppleves det lettere å nå gruppen. Diakon C sier også noe om at det er viktig å synliggjøre hvem en er, for de som jobber med ungdommene slik at de kan henvise til samtaler og sorggrupper.

Flere utfordringer knyttet til arbeid med ungdom er det tre av diakonene (C og E) som sier noe om ressursbruk i møte med ungdommene. De har erfaringer med at det å jobbe deltid med ungdommer er vanskelig. Diakon C sier det slik:

Det er et eller annet med den gruppa som merker at du er litt av og på, så regner de ikke med deg. Om det er sant eller ikke, men jeg syntes forså vidt det stemmer, men selv om en ikke skal ta det som oppleste sannheter, men det er litt erfaringen at nå er du på og dette er fullstendig til stede for en gruppe så regner de mer med deg. Og sånn sett er det alltid dilemma med når en må jobbe med andre ting, men uansett når du jobber fullt med det er det andre ting som tar tid (C)

Det å jobbe å deltid med ungdommer er en utfordring mener Diakon C og sier at det er som om gruppen merker at du er litt av og på. Det samme uttrykker Diakon E og sier det slik: «For hvis du skal bygge opp ungdomsarbeid, så er det grunnleggende, alle som har suksess med arbeid for ungdom, jobber først og sist med det».

Diakon E har også at det er viktig å være bruke ressurser for å jobbe med ungdommer.

Erfaringen til Diakon E er at en må være dedikert og bruke mye mer tid enn hva som er tenkt når en skal jobbe med ungdommer og beskriver det slik: «Å jobbe med ungdommer handler ikke bare om å møte de en gang i uken. Det er forberedelser, knytte bånd også må du jobbe med å få de med på leir eller hjelpe til i noe»

Det krever arbeid med å bygge relasjoner til ungdommene og hjelpe og motivere om en har med ungdommer som frivillige for eksempel.

4.2 Samarbeid

I dette avsnittet vil jeg presentere funnene som handler om samarbeid med andre ansatte i kirken og andre aktører utenfor kirken og hvordan disse samarbeidene oppstår. Funnene i materialet sier noe om hvordan diakonen opplever at fagligheten kommer til uttrykk i møte med andre. Jeg har spurt om hvordan diakonene opplever å samarbeide med andre i menighetsstaben, i samarbeid med frivillige og andre aktører i lokalsamfunnet. Gjennom refleksjonene om samarbeid setter diakonene ord på hvordan de oppfatter hvordan andre ser på deres faglighet.

4.2.1 Samarbeid med andre ansatte

I spørsmålene om samarbeid med andre ansatte kommer det frem at det samarbeides mye med de andre i staben. Det er samarbeid med prestene både rundt konfirmanter, men og i gudstjenester og en nevner også begravelser (A) Ungdomsdiakon B samarbeider tett med ungdomsarbeideren i staben. I staber med flere diakoner samarbeider de også sammen om ulike tiltak. (B)

Diakon C er opptatt av å bruke staben som kollegial støtte. Ikke nødvendigvis samarbeide om så mye, men være til støtte for hverandre:

Ja, jeg bruker staben jo litt bevisst som kollegial støtte. Det at vi jobber i mye forskjellige i en lokal menighet. Så undervisningsleder har jo ikke noe med begravelser å gjøre, vi har mange felt med hvordan vi utfører arbeidet. Men vi er kollegial støtte til hverandre. Bryr oss om hverandre, oppmuntrer hverandre når det trengs, reflekterer sammen så. Så det er faktisk en viktig bit for min del da (C).

Diakon C jobber med en del utadrettet arbeid og finner staben som en kollegial støtte. Selv om arbeidsoppgavene er ulike for alle i staben er det viktig for Diakon C å bry seg, oppmuntre hverandre og det å kunne reflektere sammen. På bakgrunn av at Diakon C jobber mye utadrettet uttrykkes det at det kan være vanskelig å finne sin plass i den organisatoriske i Den norske kirke. Ved å spesialisere seg på noe innenfor det diakonale fagfeltet er det vanskeligere å finne sin plass i stab og i Den norske kirke som organisasjon.

Diakon D beskriver staben som en teoretisk og faglig stab med mye engasjement og er dedikerte til sine jobber og beskriver det slik: «Det handler om at vi jobber veldig forskjellig og har veldig forskjellige oppgaver og målgrupper» (D).

Diakon D opplever staben spriker i mange retninger for de har så ulike arbeidsoppgaver. De får til mye fordi det er slik, men uttrykker et ønske om å være mer samkjørte og jobbe mot de samme målene og sier det slik.

Diakon D sier også noe om at det er vanskelig å finne sin plass i stab. Fordi de andre i staben jobber innad i menigheten, søker på det som skjer i kirken som blant annet gudstjenesten.

Det samme gjelder menighetsrådet. Der er lite søkelys på diakonien, men de heier og syntes det blir gjort et bra arbeid. Det baseres på frihet og tillit som diakonen setter pris på.

Diakon B reflekterer rundt egen rolle og uttrykker seg slik: «Det er kanskje litt sånn at diakonens plass er å være litt på utsiden, den samarbeider like mye med andre rundt enn de man er i stab med». (B)

Det å finne sin plass i stab er kanskje ikke like lett når det er mange andre utenfor kirken som diakonen også samarbeider med.

Diakon E uttrykker godt samarbeid med stab og jobber mye sammen, det beskrives slik: «Jaja, vi i staben er ganske sammensveiset, så vi prøver å hjelpe hverandre ved alt som foregår og blir noen syke hopper vi inn» (E). Det er godt samarbeid og hjelper hverandre om det skal være behov for det. Diakon E jobber mest med diakoni i menigheten og jobber tett med stab i flere av arbeidsoppgavene sine.

4.2.2 Samarbeid med frivillige

De fleste informantene samarbeider godt med frivillige og viser til noen sitater fra materialet om hvordan de opplever samarbeid med frivillige. En av diakonen legger også vekt på å veilede frivillige til å gjøre godt for andre der de er. (A) «Kunne tilby samtale eller veiledning utenat jeg må gjøre det selv».

Det å kunne oppfordre frivillige til å bry seg og gjøre godt for andre der de er, da gjøres det mye mer diakoni enn det diakonen klarer å få til.

Ungdomsdiakonen (B og D) jobber for det meste med ungdom som frivillige inn i arbeidet. Etter korona pandemien har de også endret strategien i arbeidet med de frivillige:

Vi har byttet litt strategi på det faktisk, i forhold til vår satsing. Vi har hatt mange frivillige involvert og ledere inn mot klubb arbeid. Men det har vi gått litt vekk i fra nå, vi har registrert at de fleste vi har hatt der har ett behov for å ha et sted der de kan komme å bare være (B).

Det å endre strategi handler om at det har vært et skifte i ungdomskulturen. Ungdommene er mer engasjerte i events og trosopplæringstiltak, de mer punktuelle tiltakene som finnes

og at ungdomsklubben har blitt et viktig sted å bare komme å være seg selv og beskriver endringen slik:

Før handlet det om å gi ungdommene en oppgave, men nå tror jeg faktisk de har så mange av de fra før av, så da er det litt om å gjøre å finne et sted hvor de bare kan slappe av.

Diakonen har vært opptatt av å se hva ungdommene trenger og leser kulturen, og legger til rette for det som ungdommene nå trenger. Da driftes ungdomsklubben av diakonen og andre ansatte en periode.

Diakon C har et annet perspektiv på samarbeid med frivillige. Det ikke er så mange frivillige. Diakonen jobber med sorggrupper og beskriver arbeidet med frivillige slik:

I dette arbeidet her, så er det ikke så veldig mange frivillige. Det er rett og slett fordi det er en ganske sårbargruppe da. Så jeg har jeg i stor grad, de aller fleste som er med som gruppeledere og sånne ting er folk som er ansatte eller har i vartfall en helsefaglig eller sosionom eller sosial faglig bakgrunn, eller kirkelig bakgrunn fra før som fra yrket sitt (C).

Diakonen er opptatt av egen fagkompetanse og at den skal brukes til de som trenger det spesielt i sorggrupper som her refereres til. Diakonen sier at dette er et område det er ønske om å jobbe mer med å utruste frivillige inn i dette arbeidet.

4.2.3 Samarbeid med andre aktører

Samarbeid med andre aktører oppstår gjerne på diakonens initiativ eller ved å ha bekjentskap til de aktørene samarbeidet oppstod med.

Diakon C beskriver det slik: «I stor grad er det jeg som tar initiativ til samarbeid bare fordi jeg har markedsført tilbudet, men også tatt initiativ til møter og treff, hvor jeg forteller om det jeg driver meg»

Det å ta initiativ og fortelle om hva diakonen jobber med er måte å starte samarbeid med andre aktører med. Diakon A og B og D sier noe av det samme. At det å synliggjøre diakonens faglighet er en start for samarbeid med andre aktører utenfor Den norske kirke og at ut ifra det har de fått til samarbeid med blant annet sykehus, helsestasjoner og helsesykepleiere.

Det foregår mye godt samarbeid med andre aktører. Diakonene har samarbeid med skoler, helsestasjoner, sykehus, kommune, psykisk helse, andre menigheter og ideelle organisasjoner.

Det samarbeides om sorggrupper der diakonen deltar og andre aktører som kommune eller helse. Sorgfeltet er et diakonalt fagområde det samarbeides mye på og Diakon A, C og D jobber en del innenfor dette fagfeltet og i samarbeid med andre.

Utfordringen går på å synliggjøre kompetansen diakoner har, og vise at det er bra for lokalsamfunnet at den kompetansen blir anerkjent. Tre av diakonene har opplevd utfordringer i møte med andre aktører. Diakon D beskriver dette slik:

Ellers opplever jeg nok at jeg kjemper litt for, synliggjøre hele tiden hva jeg gjør som diakon og at det er en viktig ressurs inn i samfunnet, at jeg er med å bidra, ja mye aktiviteter for barn og unge som faller litt ut av de vanlige aktivitetene. (...) Jeg jobber mye for å synliggjøre det. Og løfte det som en viktig brikke. Jeg tenker at kommunen sparer mange penger, på at, på alle de gode relasjonene barn og ungdommer har (D).

Det å kjempe for å synliggjøre hva diakonen gjør er en utfordring i møte med andre aktører. Det å vise at det diakonalfaglige har mye å tilføre i et lokalsamfunn. Diakonen må være tydelig på egen faglighet og uttrykke den tydelig for andre aktører.

Videre sier Diakon B at det ikke er lett å bli møtt av andre aktører som en kommune:

Veldig skeptisk til hva kirken egentlig driver med og hvorfor skal kirken være med. Jeg opplever nok at vi ikke på en måte er regnet med inn i det kommunale (...) Kommunen min er dårlig på livssyns åpenhet, de er veldig gode på alt som handler om å være nøytral. Det er liksom ordet. Det tenker jeg er litt gammeldags (D).

Diakon D ønsker å bli mer inkludert i det kommunale. Diakon D opplever ikke å bli regnet med og anerkjent med den faglige kompetansen som diakonen kan bidra med.

Da diakon B har et samarbeid med kommunen. Først var kommunen skeptiske på hva diakonen kunne bidra med, og at kommunen var klar på at forkynnelse ikke skulle være en

del av arbeidet. Diakonen var tydelig på hva diakoni er og at det ikke er forkynnelse som er i hovedfokus, men at det handler mer om forkynning med handlinger og ikke ord. Ved å gi et tydelig svar ble kommunen betrygget, og det har utviklet seg til å bli et godt samarbeid. Det å være tydelig på egen faglighet ser ut til å være en nøkkel i møte med kommune og andre aktører.

Diakon C beskriver at det å jobbe strategisk med å synliggjøre sin egen kompetanse overfor helsestasjoner og skoler har vært positivt for samarbeid med disse aktørene og sier noe om hva som har vært viktig i den prosessen:

Jeg er opptatt av at det skal være transparent, dette er kirken, det er ikke et forkynnende tiltak. De skal være trygge på at vi ikke har noen skjult agenda, at vi skal få de menneskene vi møter til å bli kirkegjengere, men de skal bli møtt med godhet.

Det å være tydelig på hvem diakonen er og i hvilken kontekst den jobber er en viktig faktor for samarbeid. Man må også være transparent og ærlig i møte med andre aktører. De skal vite hvor de har diakonen og hva de kan forvente.

Tid er også en faktor for samarbeid. Det å ha jobbet som diakon over tid gjør at andre aktører har kjennskap til hva diakonen bidrar, gjør det lettere å inngå ett samarbeid.

Diakon A samarbeider både med helsesøster, får forespørsler fra psykisk helsevern om å snakke om ungdommer som faller litt imellom eller om det handler om sorg. Diakon A beskriver det slik:

«Sånn at jeg får tilførsel fra helsesykepleiere, psykiatri og psykisk helse fordi de veit at jeg har den kompetansen jeg har (A)

På grunn av at helsesykepleiere, psykiatri og psykisk helse vet om kompetansen til diakonen, får den henvendelser fordi de vet om hverandre og kompetansen diakonen innehar.

4.3 Diakonens faglighet

I intervjuene fikk informantene spørsmålet, om hvordan deres faglighet kommer til uttrykk. Alle hadde gode refleksjoner og satt ord på hvordan de selv opplever at fagligheten deres kommer til uttrykk. Fagligheten som de selv beskriver at de har, har jeg strukturert. Det handler om samtaler, omsorg, relasjonsarbeid, entreprenørskap og brobygging.

4.3.1 Samtaler

Diakonens kompetanse på samtaler er det flere av informantene som beskriver at det får brukt mye av i arbeidet. (A, B, C, D)

Diakon D sier noe om hva som er fint med samtaler: «Jeg møter mye utenforskap, og det å ha den arenaen å lufte tanker, at det er trygt å diskutere, trygt å komme med bekymringer i forhold til økonomi, ja alt» Det å møte enkeltmennesker i samtaler og lage en trygg ramme rundt alle sine bekymringer og gleder er noe av det diakon D setter ord på her.

Diakon A har mange samtaler gjennom året. I et arbeid der det er mange oppgaver, kan man undre seg over om samtale blir nedprioritert, men Diakon A sier det slik

Jeg tror det er mye diakoni som hvor vi tror vi ikke kan prioritere samtaler fordi, det er så mye annet vi kan. Men de folka som har det verst, de trenger den beste oppfølginga. Derfor prioriterer jeg samtaler, og jeg liker samtaler og sier alltid ja når noen vil snakke med meg.

Det er mange diakonale oppgaver, men her setter diakon A ord på at det er en viktig prioritering, det å velge samtaler for å gi de som trenger det den beste oppfølginga og kompetansen. Diakon A mener at samtalemetodikken er diakonal faglighet og vil bruke den kompetansen på de som trenger det mest.

Diakon B trekker frem at som diakon har en mulighet til å følge opp ungdommer gjennom en til en samtaler, i større grad enn prester og ungdomsarbeidere som ofte møter større grupper med ungdommer, og sier det slik: «Og faktisk kunne følge en ungdom litt mer sånn sjelesørgerisk. Følge et stykke på veien i livet og det føler jeg jo jeg som ungdomsdiakon kan gjøre».

Muligheten til å følge opp enkelt ungdommer setter diakon B pris på og at det er en oppgave som diakonen har mer rom for enn andre ansatte som kanskje møter ungdommer i større grupper.

4.3.2 Omsorg

Omsorg er og et uttrykk for fagligheten til diakonene. Det å være til stede, bry seg om hele menneske og lytte, er elementer som diakonen nevner om hvordan fagligheten deres kommer til uttrykk.

Diakon E beskriver fagligheten ved omsorg slik: «Jeg viser mye omsorg. «Jeg tror ved å være et engasjert menneske som viser interesse i arbeidet og de som kommer. Det tror jeg er nøkkelen i å være diakonal» (E).

Det å se den enkelte, bry seg og vise interesse er et viktig uttrykk for omsorgen. Diakon C setter også ord på omsorgsbiten i diakonens faglighet:

Sånn som i omsorgsbiten, det handler om å kunne lytte til de, være til stede, bry seg og vite at vi finnes (...) Og når de møter oss, så er det ikke for å påvirke de eller endre de, men det handler om å møte de der de er (C).

Omsorgen kommer til uttrykk i møte med ungdommene. Tilstedeværelse, bry seg og ha blikket for den enkelte.

Diakon D og E er også opptatt av at det er mye omsorg i mat. Diakon E sier at diakonrollen er først og sist å gi de som kommer til kirken noe å spise. Diakon E reflekterer rundt om mat er diakoni og sier det slik: «Jeg har tenkt, er jeg på feil sted. Er dette diakoni? Men jeg tror det gir dem en god følelse, de blir tatt godt imot og jeg er der og ser de» (E).

Diakonen konkluderer selv med at det å servere mat er det mye omsorg i. Det er med på å legge en ramme for felleskapet og tilstedeværelsen.

4.3.3 Relasjonsarbeid

Relasjonsarbeid er også et uttrykk for faglighet som diakonene trekker frem. Det å være til stede i miljøer der ungdommer er, for å skape kontakt og bygge relasjoner legger Diakon B vekt på og beskriver det slik: «Jeg legger mye vekt på miljøarbeid. Det å være til stede der de er, både i og utenfor kirken» (B).

Det å være synlig i ungdomsmiljøet gir muligheten for å bygge relasjoner med ungdommene. Og er viktig for Diakon B og være i mange miljøer for å bygge relasjoner.

Diakon A legger vekt på relasjonsarbeid, det å bygge relasjoner er en av de viktigste tinga som gjøres i jobben. Det å legge inn tid til å bygge relasjon er og en metode som brukes for å uttrykke relasjonsarbeidet faglig. Diakon A beskriver det slik:

Det er sånn at en del av jobben min går jo ut på å henge. Gjøre seg en ekstra tur innom den lokale bensinstasjonen og legge ti minutt kvarter overlapp mellom avtaler, ofte som en metodisk måte for å skape kontakt (A).

Det å legge inn ekstra tid som en metodisk måte å bygge og opprettholde relasjoner sier Diakon A noe om. Diakonen er tydelig på at relasjonelle kunnskap er en del av diakonens faglighet og at det ikke bør knyttes personlig til diakonen og sier det slik: «Jeg mener ikke jeg er spesiell, jeg mener dette er alle diakoners relasjonelle kunnskaper om hvordan en jobber»

Det relasjonelle arbeidet bygger på fagkompetansen til diakonen og ikke knyttet til diakonens personlige egenskaper og at det er viktig å få frem for å fokusere på at relasjonsarbeid handler om diakoners faglighet.

Diakon D sier også noe om relasjonsarbeid i møte med foreldre og barn på babytrall der fagligheten kommer til uttrykk i inn toningen med barna, relasjonstilknytningen både mellom barnet og den voksne, men også relasjons tilknytningen til nettverket. Og at den relasjonstilknytningen er en diakonal faglighet og hadde sett annerledes ut i en annen profesjon. Det å bruke tid på de som kommer, bygge relasjoner er viktig i møte med denne gruppen.

Som vist i dette avsnittet er det viktig for flere av diakonene å bygge relasjoner og de er bevisst på at dette er en del av deres fagkompetanse.

4.3.4 Brobygger

Det å være brobygger som diakon, handler om å være i mellomrommet mellom tjenestene i samfunnet. Diakon A beskriver at ungdommer tar kontakt i forbindelse med sorg og kriser og reflekterer over hvorfor ungdommene gjør det og sier dette:

Jeg blir i mellomrommet mellom tjenester. Olje i maskineriet, går imellom, ikke ha journalplikt og kan snu meg fort rundt å ta samtaler. Og som har først og fremst kompetanse. Og er på en måte i mitt tilfelle så er jeg liksom innramma i min grunnutdanning. Jeg har mitt diakonifaglige utgangspunkt. Sånn at jeg har den faglige innramminga som gjør at det offentlige vet hva de får når de tar kontakt med meg (A).

Her setter Diakon A ord på et flere aktuelle diakonifaglige aspekt. Diakonen blir der i mellomrommet mellom tjenestene og kan lett snu seg rundt for å følge opp og snakke med ungdommer som tar kontakt. Diakonen er bevisst på sin faglighet og har uttrykt denne både overfor ungdommene som tar kontakt, slik at de vet hvem diakonen er og hvilke kompetanser diakonen har. Sitatet sier også noe om tverrfagligheten til diakonene. Det er både diakonifagligheten, men den bygger også på grunnutdanningen som gjør at diakonen er tverrfaglig i sin profesjonsutøvelse. Diakoner har en bred faglighet som bygger både på det diakonifaglige og grunnutdanningen diakoner har. Det skaper en tverrfaglighet i seg selv i møte med ungdommer og med andre samarbeidsaktører utenfor Den norske kirke. Diakonen sier også noe om at det offentlige også vet om diakonens kompetanse og faglighet. Det er et spennende perspektiv på hvordan diakonens faglighet kommer til uttrykk.

Videre kan også diakonens faglighet handle om å gå imellom i møte med en ungdom og andre offentlige instanser. Diakon A er med noen ganger i ansvarsgrupper. Diakon A sier at en tror dette ikke er så vanlig innen kirkelig sektor, men at det skjer der og beskriver hvordan de da andre aktører aksepterer diakonens måte å jobbe på og beskriver det slik: «Og da aksepterer de at jeg ikke fører journal, de aksepterer min måte å jobbe på og så sier de at de er glade for å ha meg med. Fordi du går imellom.»

Diakonen blir en som går imellom, bygger broer mellom ulike aktører. Diakonen skriver videre at; «Jeg har ikke all verdens tid til å være med, men jeg er akkurat den lille bufferen som trengs om noe skulle skjære seg. De vet at ungdommen kan ringe utenom kontortid».

Diakonen prioriterer slike møter, og det er en gjensidig respekt for hverandres fagkompetanse.

Diakon C sier også noe om brobygging som diakonal faglighet som handler om det tverrfaglige samarbeidet og beskriver det slik: «Det er å bygge broer mellom nettverk, men også det å se de som faller mellom eller utenfor på en måte. «

Diakonen ser på sin faglighet som en brobygger mellom faglige nettverk og tverrfaglige samarbeid spesielt med andre aktører utenfor kirken. Diakon C erfarer at det å jobbe sammen med andre aktører er fint. Det å skape de broene mellom faglige nettverk. Og beskriver det slik: «det tverrfaglige perspektivet til diakonen skjønner jeg mer av nå. Det å samarbeide med andre faggrupper, lærer jeg mye av. Jeg liker godt å treffe nye fagfolk» (C).

Det at diakonen selv er tverrfaglig gjør at det å møte nye faggrupper er fint og fordrer til samarbeid. Man lærer av hverandre, samtidig som man må vite hvem man er. Fagfolkene som diakon C snakker om her handler om andre faggrupper diakonen møter utenfor Den norske kirke som for eksempel helse sykepleiere og sosionomer.

4.3.5 Entreprenørskap

Diakoners faglighet handler også om entreprenørskap. Med entreprenørskap mener jeg det å skape nye ting. Det kan være å lete etter, og skape nye tiltak som er et behov i lokalsamfunnet.

Diakon A beskriver det slik: «Diakoners faglighet går på å finne de behovene som samfunnet ikke dekker, og kanskje ikke menigheten heller ikke får dekket»

Det handler om å stadig lete etter hva som trengs og hvor er behovet er nå. Diakon D sier også noe om det å lete etter det som er behovene og lage tilbud der det er behov.

Diakon C snakker også om entreprenørskapet som faglig uttrykk og sier det slik: «Ja, fagligheten er entreprenørskapet. Skape og lage nye tiltak, nye arenaer. Se hva som er hensiktsmessig. Og det med å se de som faller mellom de eksisterende tiltakene, lete etter de» (C) Entreprenørskapet handler om å skape nye arenaer og se hvor behovet er nå. Det å stadig kunne skape og lage nye tiltak og finne ut hva som er hensiktsmessig nå.

Diakon D sier også noe om å se hvor det er behov og sier: «Det er mye med det å ta tak i det jeg ser er behov da» Diakonen er observant og ser etter hva behovet nå er. Diakonen sier videre at arbeidet er stadig i endring: «Jeg opplever at arbeidet mitt forandrer seg hele tiden. Fokuset forandrer seg. Det er avhengig av hva de jeg allerede møter ønsker seg» Diakon D tar utgangspunkt i de menneskene hun møter og at arbeidet endrer seg ettersom behovene melder seg. Diakonen bygger videre på allerede etablerte tilbud som diakonen har.

4.4 Diakoners forståelse av egen rolle og utfordringer

Spørsmålene under dette temaet handler om hvordan diakonen ser på seg selv og den rollen de. Har de den rollen de ønsker seg i møte med ungdommer og er det noe som hindrer dem i det, og hvordan er en diakon annerledes for ungdommer enn andre ansatte i kirken.

Spørsmålene som ble stilt handler også om forventninger. Kjenner diakonene på forventninger fra andre og hvilke forventninger har de til ungdommene? Dette er noe av det som kommer frem under dette avsnittet om diakoners forståelse av egen rolle og faglighet.

4.4.1 Refleksjon over diakonrollen

Jeg spurte informantene om hvordan de tenker at en diakon er annerledes enn andre ansatte i kirken. Ved dette spørsmålet kom det frem gode refleksjoner der informantene selv får sette ord på hva som er unikt med diakonrollen. Her fikk jeg frem gode refleksjoner og har valgt å legge ved sitat fra alle informantene.

Diakon A beskriver hva som er som er annerledes enn andre ansatte i kirken slik:

En diakon er annerledes fordi at det er ikke så innholds bestemt hva den gjør. Men jeg tror jeg har ulike roller, jeg har og denne liturgiske rollen. Hvor jeg ikler meg stola, alba og har en funksjon i en gravferd. Noe av det fineste jeg gjør er jo samarbeide med prester som bare trygger liturgisk bevissthet enn det jeg noen gang kan få om tragiske dødsfall blant ungdom. At en gjør ting sammen. Det at en ikke snakker mer om meningen med å jobbe sammen når ting er vanskelig (A).

Her sier Diakon A at det er stor frihet i hva arbeidet skal inneholde. En diakon kan ha ulike roller og trekker frem den liturgiske rollen som er en del av det å være diakon.

Diakon B beskriver hva som er unikt med diakonrollen slik:

Jeg vil si at en diakon har mer mulighet, og det er kanskje noe av det som har vært poenget og kunne ta mer en til en oppfølging. Jeg tror ungdomsarbeidere og prester har en tendens til å havne opp med ganske mange ungdommer samtidig og da må en jobbe med ganske stort miljø samtidig. Hvis en har en ungdomsdiakon i tillegg så tror jeg en har en mulighet til å følge ungdom mer en til en da. Så det er kanskje den tingen jeg ser som har vært det mest verdifulle for min egen del (B).

Her legges det vekt på muligheten diakonen har for å følge opp ungdommer en til en. Det er rom for å legge til rette for samtaler og å kunne følge de et stykke på veien i livet sitt.

Diakon C setter pris på diakonrollen og syntes det er en fantastisk rolle og uttrykker det slik:

Diakon har jo en fantastisk rolle i forhold til andre. For min del så tenker jeg at min skjulte agenda er å gjøre godt for disse ungdommene. Ikke rekruttere de til et ungdomsarbeid eller grupper eller faste kirkegrupper der ungdommer, for at de skal bli kirkegjengere, troende, kristne eller hva vi skal kalle de. Jeg tror på det med evangeliet i handling, det er veldig fint. Både utfordrende og fint, men for det er i det du har gjort noe godt mot noen, så har du utført evangeliet» Som diakon, det hadde en verdi der og da (...) Vi skal ikke nødvendigvis samle folk i en kirke, kirken skal være der hos folket. (C).

Her er Diakon C opptatt av å gjøre godt for de ungdommene som en møter. Fokuset er på det, og ikke på at de skal bli en del av ett ungdomsarbeid eller bli kristne. Det viktige for diakon C er fokuset på evangeliet i handling og at diakonen skal være der menneskene er og der de trenger diakonen.

Diakon D sier noe om det helt spesielle med diakonrollen, og sier det slik:

Uansett hvilken aldersgruppe du jobber med tenker jeg, så er det noe med vinklingen, å møte mennesker der de er. Gå et stykke vei sammen med dem. Være med på en endring kanskje. Gi de muligheter eller legge til rette for, jeg kan ikke gi de så mange muligheter, men jeg kan vartfall være med på en bevegelse (D).

Det handler om vinklingen, hvordan diakonen møter mennesker. Det å se den enkelte for å følge et stykke på veien i livet, slik også Diakon B beskrev.

Diakon E sier her noe om erfaringer knyttet til hva som er det unike ved diakonrollen:

Vi er så heldig at vi kan være på pulsen av følelser og vonde og gode ting. Vi kan ta hele spekteret i livet. Og vi kan snakke frimodig om det. Så vi har en, i forhold til staben har vi allsidig oppgaver og vi er opplært i å være allsidig. Mens de andre har mer spesifikke oppgaver. (E)

Allsidigheten er noe Diakon E setter pris på. Det er et bredt felt og det er mange muligheter i arbeidet som diakon.

Informantene satte ord på mange fine ting ved det å være diakon og det var inspirerende å høres deres refleksjoner om hva som er unikt med diakonrollen. Det handler om å være et medmenneske og kunne møte mennesket der det er og følge de et stykke på veien.

Allsidigheten ved diakonrollen som innebærer alt fra en liturgiskrolle, sjelesørgeriske rolle, omsorgsrolle og å vise evangeliet i handling.

I møte med ungdommer er diakonene fornøyd med den rollen de har i dag. Det er stor grad av fleksibilitet og muligheter i arbeidet som diakon med ungdommer.

4.4.2 utfordringer diakonene møter knyttet til diakonrollen

Diakonen har et bredt fagfelt. Det er mange ting som kan jobbes med og diakon B setter ord på utfordringer knyttet til sin rolle som diakon: «Ja, jeg skulle nok ønske at jeg kunne sprike mindre. Jeg tenker da på å fokusere mindre eller tydeligere på noe og ta bort noe annet. Og da er det med å begrense seg». (D)

Diakonens fagfelt er mangfoldig og det å sette grenser er en utfordring. Diakon E sier noe om den samme utfordringen. Det er mye som kan bli gjort og det er ikke alltid like lett å begrense sine arbeidsoppgaver.

Andre utfordringer som informantene snakker om, er organisatoriske utfordringer i Den norske kirke. Diakon A sier noe om organiseringen og belyser at det er mange prester og at det kan være et hindre for å synliggjøre den diakonale fagkompetansen og uttrykker seg slik:

Diakoner har liksom ingen talsmenn som biskopen, presens alle er først og fremst prester. Det burde vært en diakon i bispekollegiet. Det er en sånn kirkelig utfordring når det gjelder å synliggjøre kompetansen, og dette sliter vi med i musikken for kateketene, kanskje teolog siden av kirken er mer glad i kateketenes funksjon fordi noen prester sliter med dette med konfirmanter, så godt at det fins kateketer, de er gode på undervisning. Mens diakonrollen er mere vanskelig å bestemme fordi vi har og en mye breiere fagbakgrunn i bunn. (A)

Diakon uttrykker en utfordring med å synliggjøre diakonens kompetanse fordi det i det bestemmende organ er mange prester i Den norske kirke. Diakon A etterlyser en talsmann for diakonene som kanskje hadde gjort at fagligheten til diakonene ble mer synliggjort. Diakonen setter også ord på at diakoners faglighet er et bredt felt sammenlignet med andre profesjoner i Den norske kirke.

En annen utfordring er diakonene i møte med de andre ansatte. Det samarbeides jo en del, men diakon A savner å bli regnet med i faglige vurderinger og sier det slik: «Jeg skulle ønske at det kirkelige nettverket hadde bruk for mine faglige vurderinger som for eksempel en konfirmant som har behov for tilrettelegging» Diakon A savner å bli regnet med i møte med kolleger slik at den diakonale fagkompetansen ble tatt med i vurderingen slik som i eksemplet om en konfirmant som trenger tilrettelegging.

Diakon C er og inne på at det å ta del i skriving av felles planer for lokalmenigheten den jobber i og sier det slik: «Nå skal vi jo i gang med helhetlig menighetsplan, og her må jeg melde meg på slik at diakonien får en tydelig plassering.»

Det er viktig å ta initiativ i felles planarbeid og at diakon C ser på dette som en god mulighet til å få synliggjort diakonien og å få satt ord på det diakonale arbeidet som foregår lokalt.

4.5 Oppsummering

Informantene ga utrykk for at det var verdifullt å reflektere rundt sin egen faglighet i diakonrollen. Flere av informantene sa at det er et viktig arbeid å synliggjøre diakoners faglighet og sette ord på hvilken faglighet som kommer til uttrykk i møte med ungdommer. Informantene belyser både hva de gjør, hvordan faglighet kommer til uttrykk og utfordringer de møter på i sin arbeidshverdag. Andre tema som kom opp er utelatt fordi det ikke er relevant for oppgaven. I det neste kapittelet vil jeg drøfte funnen opp mot teori.

5 Drøfting

I dette kapittelet vil jeg presentere hvordan diakonens faglighet kommer til uttrykk i arbeid med ungdom og drøfte funnene fra analyse kapittelet opp mot teorien som jeg presenterte i kapittel 3. Jeg har valgt å drøfte funnene ut ifra de samme temaene som ble presentert i analyse kapittelet opp mot den aktuelle teorien som er presentert i teori kapittelet. Derfor er også dette kapittelet delt inn i kategoriene: Diakonens arbeidsoppgaver, samarbeid, diakonens faglighet og diakonens forståelse av egen rolle.

5.1 Diakonens arbeidsoppgaver

Diakonens faglighet uttrykkes på mange ulike måter er funnene mine i denne studien.

Definisjonen på diakoni i Plan for diakoni (2020): «*Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Det er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.*» (Kirkerådet, 2020)

Diakonens arbeidsoppgaver handler om å sette evangeliet i handling og at det har ulike uttrykksformer. Det har jeg sett i denne studien. Det gjøres mye på diakonifeltet og det er mange arbeidsoppgaver å ta tak i for diakonene. Arbeidsoppgavene til diakonene kommer tilt uttrykk gjennom å vise omsorg, lage gode inkluderende fellesskap, sjelesørgeriske samtaler, bygge relasjoner, se den enkelte og å samarbeide med andre som også jobber for ungdommer. Diakonens faglighet innebærer også en liturgisk rolle og er medvirkende i gudstjenester og begravelser. Sorg feltet er og et diakonalfaglig tema og fire av fem informanter arbeider med undervisning av sorg blant ungdom og holder sorggrupper. Om det har skjedd et tragisk dødsfall blant ungdom blir diakonen spurt om å være til stede eller være med å lage en ramme rundt et møtested for de sørgende ungdommene.

Arbeidsoppgavene preges av hva lokalsamfunnet trenger nå. Flere av diakonen sier at det å se og lete etter de tilbudene som ikke finnes, men som trengs er også en del av diakonens faglighet. Ha blikket utover og se hvor de kan gjøre noe nå.

Ser vi tilbake til Henrikssons teori (1994) om de fem bordene. De fem bordene som sier noe om arbeidsoppgavene til diakonene. Jeg ser at teorien om bordene er fortsatt aktuell i dag. Jeg vil gi en drøfting av funnene i denne studien i lys av Henrikssons (1994) perspektiv på de

fem bordene diakonen jobber rundt. Slik jeg ser det er det kommet noen nye bord som diakonen jobber rundt i dag og presentere disse.

Diakonens arbeidsoppgaver kommer til uttrykk ved *kjøkkenbordet*. Det legges fortsatt vekt på de hverdagslige møteplassene og det å lage gode inkluderende felleskap. Flere av informantene gir uttrykk for at det å lete etter de tiltakene og felleskapene som ikke finnes er en del av fagligheten. Legge til rette for og finne frem til de tiltakene som trengs, men ikke finnes. Kjøkkenbordet er og et symbol på den oppsøkende diakon. I diakonens arbeid med ungdom handler det om å være der ungdommene er, være miljøarbeider og skape relasjoner der de er. To av diakonene nevner også at det å være til stede på skoler er et oppsøkende arbeid og som passer inn under kjøkkenbordet. Middager, etter skoletid tilbud, kafeer, ungdomsklubber og smågrupper er eksempler som informantene trekker frem ved de hverdagslige møteplassene. Det at det er servering av mat er det to av diakonene som legger vekt på. Det å lage en god ramme og servere noe å spise er det mye diakoni ved.

Ved *alterbordet/nattverdbordet* jobber også diakonen i dag. En av diakonen (B) er med på å lage gudstjenester for ungdommer, diakon A sier det er noe fint med den liturgiske rollen diakonen kan ha, i samarbeid prester for eksempel både i gudstjenester og begravelser. Alle informantene nevner de er med på ulike diakonale gudstjenester. Samtidig legger også noen av informantene vekt på at diakonene har mindre med gudstjenester enn tidligere fordi det jobbes mer utadrettet og det å være der ungdommene er. Om det er leirer, grupper eller samtaler der ungdommene er. De diakonene som jobber mer utadrettet kan kjenne på en forventning fra stab at de burde være mer med i gudstjeneste arbeidet i kirken de jobber.

Kateteret symboliserer den pedagogiske funksjonen til diakonene. Også i dag er denne funksjonen gjeldene. Diakonene er ofte med i konfirmantundervisningen og underviser om diakonale tema som sorg, kriser eller det å gjøre godt for andre. Det å synliggjøre sin faglighet over andre aktører har og på en måte en pedagogisk funksjon. Det å delta på fagsamlinger, dele erfaringer og kunnskaper som diakonen har faller inn under kateteret. Det skrives også diakoniplaner, menighetsplaner og årsrapporter for det diakonale arbeidet.

Sofabordet er et uttrykk for diakonens sjelesørgeriske samtaler. Funnen i studien viser at diakonen har mange samtaler og prioriterer det også i dag. Diakonene sier at de setter pris på mulighetsrommet for å gjennomføre samtaler i sin arbeidshverdag. Det er i stor grad rom

for samtaler og det er en faktor alle informantene trekker frem som positivt i arbeidshverdagen sin som diakon. Det å kunne følge et menneske et lite stykke på veien der de er, snakke med dem og være der for de sier informantene at de setter pris på. Det å jobbe som diakon og ha blikket for den enkelte er viktig for diakonene. Diakonene sier de har mye kunnskap om samtaler og ønsker å bruke den kompetansen på de menneskene som trenger det mest. Den sjelesørgeriske samtalen kan komme plutselig i møte med ungdommer. Diakonens arbeidsoppgave handler om å være forberedt på de samtaler som måtte komme og møte de der de er. Det kreves oppmerksomhet og tilstedeværelse av diakonen der ungdommene er.

Skrivebordet handler om det administrative arbeidet. I møte med ungdom handler dette om planlegging, skriving av diakoniplaner og årsrapporter for diakonale arbeidet som gjøres. Det å skrive søknader om pengestøtte er og en del av det administrative arbeidet til diakonen. Skrivebordet kan også være et uttrykk for samarbeid med andre aktører utenfor kirken. I møte med ungdom syntes dette å samarbeide med andre aktører som mer aktuelt nå enn den mer tradisjonelle diakonien innad i menigheten slik det var mer av før. Diakonene er opptatt av å jobbe sammen med andre aktører for å møte ungdommene på en best mulig måte og er til stede for å uttrykke sin faglighet til andre aktuelle samarbeidspartnere.

Talerstolen handler om å stå opp og protestere på urettferdighet for grupper eller enkelt mennesker. I møte med ungdom handler det om at diakonen jobber aktivt for å gi det beste tilbudet som mulig for ungdommene. Synliggjøre sin kompetanse, at det finnes et tilbud til ungdommene. Og det kan være samtaler, sorggrupper, miljøarbeid for trygge miljøer, gode relasjoner og gode inkluderende felleskap.

Alle bordene Henriksson (1994) er relevante i dag. Men jeg ser også noen nye bord ut ifra funnene i denne studien. Jeg vil her presentere noen nye bord som er aktuelle for diakonen i dag. *Cafebordet* er et slikt nytt bord. Flere av informantene jobber med å være til stede uten for kirken, der ungdommene er. Diakonen er til stede der ungdommene er og er til stede for å vise omsorg og at det er mulighet for samtaler. *Cafebordet* er et uttrykk på at samtaler også foregår der de møter ungdommer. Og at samtaler er viktige i de uformelle situasjonene, slå av en prat og vise omsorg ved å høre hvordan det går.

Langbordet vil jeg presentere som et nytt bord diakonene jobber rundt i dag. Å samarbeide med andre jobber mange av diakonen for og rundt et *langbord* er det plass til mange. Diakonen er tverrfaglig i seg selv og jobber også mye for å samarbeide tverrfaglig med andre aktører.

Et annet nytt bord jeg har lagt til er *behandlerbordet*. Flere av diakonene har oppgaver knyttet til å følge enkelt mennesker til offentlige instanser som NAV eller barnevern. Det er et symbol på at diakonen følger opp eller kan følge til. Det kan handle om temaer og bekymringer i samtaler som gjør at diakonen kan følge med til en annen instans der enkelt menneske kan få hjelp som ikke diakonen kan hjelpe direkte med.

Et siste bord som jeg også vil bringe inn er *tegnebordet* og det handler om å skape. Diakonen i denne studien setter ord på entreprenørskap som en diakonal faglighet. Diakonen jobber for å se etter hvilke behov som er i lokalsamfunnet og lete etter de tilbudene som ikke finnes, men som trengs og lage de. Det å skape nye fellesskap for de som trenger det, skape nye arenaer for tverrfagligsamarbeid. Stadig se etter hva vi kan skape og tenke nytt på. Er det tiltak som ikke fungerer, prøve å finne på noe annet, slik Diakon B gjorde da strategien for frivillige ble endret, slik jeg belyste i analyse kapittel. De la mer fokus på at de frivillige skulle få bare være enn å gi dem oppgaver. Det er ved *tegnebordet* en er kreativ og lager nye ting. Gjennom denne teorien har jeg har prøvd å synliggjøre hvordan diakoners arbeidsoppgaver og faglighet kommer til uttrykk i arbeid med ungdom i dag.

5.1.1 Diakonen

Diakonen er både en profesjonsutøver og være preget av kallet. Funnene i denne studien støtter opp om teorier om kallspektivet for diakoner. To av diakonene så på diakontjenesten i et kalls perspektiv, kalt av Gud til tjeneste. Funnene sier også noe om at diakon tittelen sier noe om hvem en er og hvor en jobber. Det kan bli en ressurs for å kommunisere at en har et høyere hensikt og noe som er større en selg selv. (Sirris, 2022, s. 146) To av diakonen uttrykker at de er mer nøytrale i utadretta arbeid med ungdom, det handler mer om å vise omsorg enn å forkynne Guds ord. De er mer nøytrale men like vel tydelige på hvor de jobber, og det kan åpne for en meningsdiskurs i møte med ungdommer og samarbeidspartnere utenfor Den norske kirke. Det gir rom for samtaler som handler om tro og eksistensielle tema i samtaler og samarbeid.

Informantene i denne studien jobber både som ungdomsdiakoner og menighetsdiakoner. Ungdomsdiakonene ga uttrykk for at det er viktig med denne spesialiseringen innen arbeid med ungdom. Å jobbe som ungdomsdiakon setter noen positive grenser for arbeidet, at det er diakoni rettet mot ungdommer. Arbeidsoppgavene er mye av det samme, men er avgrenset til en spesifisert gruppe.

5.2 Samarbeid

I materialet sier diakonen at det foregår det en del samarbeid. Samarbeidet går på flere plan og det handler om samarbeid med andre ansatte i stab, samarbeid med frivillige og samarbeid med andre aktører utenfor kirken. Fagligheten kommer til uttrykk på ulike måter i møte med samarbeid med andre.

5.2.1 Samarbeid med ansatte

Å samarbeide med andre ansatte handler om å samarbeide om ulike tiltak, konfirmanter og gudstjenester. Tre av diakonene sier det er vanskelig å finne sin plass som profesjonsutøver i samarbeid med andre ansatte i kirken. Å samarbeide godt handler om gjensidig annerkjennelse av den unike fagkunnskapen ulike profesjonsutøverne har. (Sirris, 2022, s. 124)

Tre av diakonene sier noe om at det er utfordrende å finne sin plass i stab. Mye av arbeidet til diakonene er og rettet mot andre aktører. Kan dette påvirke samarbeid og annerkjennelse hos de andre profesjonene i staben? Det kan det gjøre og kanskje nettopp dette at det er vanskelig å finne sin tydelige plass i stab er et uttrykk for dette. Diakonen dekker et bredt fagfelt og er vant med å tenke tverrfaglig kanskje mer enn de andre profesjonene i staben. Diakonen er på en måte mer flerfaglig enn de andre ansatte fordi masterutdanningen også krever en grunn utdanning som kan være flere fagfelt som pedagogikk, helse eller velferd. Dette kommer også til uttrykk i funnene i denne studien. Diakonene er klar over sin tverrfaglighet og bygger på flere fagligheter i sin profesjonsutøvelse. Funnene sier noe om at diakonene gjerne skulle bli mer involvert i faglige vurderinger og at det ikke alltid er slik at det diakonalfaglige blir regnet med i stab. Diakonen må melde seg på og vise sin faglighet og uttrykke også den for de andre ansatte diakonen jobber sammen med. Men studien viser

også at to av diakonene samarbeider godt med andre ansatte og har gode tverrfaglige samarbeid. Det med å avklare forventninger på hvilke fagligheter de ulike profesjonene innad i stab kan sees som en styrke i samarbeidet mellom profesjonene.

5.2.2 Samarbeid med frivillige

Å samarbeide med frivillige gjør alle diakonene i større eller mindre grad. Det å samarbeide med frivillige er også en del av arbeidet til diakonen slik det står i tjenesteordninger for diakoner: «Diakonen leder menighetens diakonitjeneste og har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere.» (Tjenesteordning, 2021, §2) Diakonene samarbeider med frivillige inn i ulike diakonale tiltak og veiledning av frivillige til å utruste de til diakonale tjenester der de er. En diakon sier det er verdifullt å kunne veilede frivillige når de lurer på hvordan de skal møte mennesker som de ser har det vanskelig for eksempel.

Når det er snakk om samtaler om vanskelige temaer som sorg eller sjelesorgssamtaler sier to av diakonene at det er viktig at de som trenger det mest får tilbud å snakke med diakonen selv som har fagligheten på plass. De bruker mindre frivillige inn i det arbeidet. Og dette er jo en del av profesjonaliseringen i Den norske kirke. De senere årene har profesjonaliseringen blitt en større del av organisasjonen, og det å være tydelig på at dette kan diakonen bidra med i sin unike fagkompetanse er også viktig for å vise hvilke fagkompetanse diakonen har, men også kunne involvere og utruste frivillige til å bli med inn i arbeidet. Det er en balanse i ansvaret diakonen har. Både å utruste frivillige og å sette fokus på sin egen faglighet i møte med de som har behov for diakonens unike faglighet.

5.2.3 Samarbeid med andre aktører

I samarbeid med andre aktører viser det seg at diakonene må kjempe enda mer for å skape tillit og annerkjennelse for sin faglighet i arbeidet sitt. Andre aktører er skeptiske for hva diakonene har å tilby av fagkompetanse siden de jobber i Den norske kirke.

Alle de fire diakonene sier at tid er en viktig ressurs for å bygge opp et godt bekjentskap og samarbeid ved å jobbe som diakon samme sted over tid. Samtidig som tid er en viktig ressurs er også det å være synlig og vise frem sin unike fagkompetanse viktig. Tid som ressurs for diakoner er også noe Olafsson (2022) trekker frem, hun skriver om tid som ressurs i møte

med samtaler med eldre, men også i denne studien finner jeg at informantene sier noe om at tid er en ressurs for å bedre samarbeid med andre aktører. Det å ha jobbet som diakon over tid, jobbet for å synliggjøre sin egen fagkompetanse er en fordel for å få til godt samarbeid basert på anerkjennelse og tillit. Når tillit er opparbeidet og andre samarbeidsaktører kjenner til diakonen og dens faglighet blir det et gjensidig samarbeid. Tre av diakonene (A, D, E) får da henvendelser fra kommune, helsesykepleiere, psykisk helsevern, kommune, skoler med spørsmål om diakonene kan følge opp med samtaler med enkelt mennesker.

Flere av diakonene uttrykker at det å være tydelig på hva diakonen arbeider med og hva som er unikt ved sin fagkompetanse hjelper og trygger andre aktører som kommune for eksempel. Det å være synlig i andre fagmiljøer og å sette ord på sin diakonifaglighet styrker samarbeidet med andre aktører utenfor Den norske kirke. Det å være synlig og å bygge relasjoner er alltid viktig når en skal samarbeide. Det er ikke alltid slik at samarbeid kommer av seg selv og at en må jobbe litt for å avklare felles mål, felles forståelse av situasjoner og tillit. (Sirris, 2022, s. 124) Teorien om samarbeid understøtter funnene i studien. Det kreves at diakonen jobber for å synliggjøre egen faglighet og vise hva har de å komme med for at resultatet i samarbeidet skal bli bedre. Slik jeg tolker det får de diakonene som over tid har jobbet med nettopp dette å synliggjøre egen faglighet, de får til mer samarbeid med andre aktører uten for Den norske kirke.

5.3 Diakonens faglighet og rolle

Gjennom denne studien har jeg sett på hvordan diakonens faglighet kommer til uttrykk o arbeid med ungdommer. Diakonene har satt ord på hva de gjør og hva som er viktig og setter ord på hva som er deres unike fagkompetanse og noe av hva som gjør diakonen til en profesjonsutøver. Funnene i studien sier at diakonens faglighet er allsidig og mangfoldig.

5.3.1 Diakoners faglighet

Gjennom arbeidsoppgavene til diakonen kommer fagligheten frem. Diakonene har mange arbeidsoppgaver og når diakonene ble spurt om hva deres faglighet er sier de at det handler

om samtaler, omsorg, relasjonsarbeid, annerkjennelse, å være en brobygger og drive entreprenørskap.

Alle informantene sier at *samtaler* er en viktig del av fagligheten. Det at det er rom for å tilby samtaler i arbeidshverdagen er positivt og som alle diakonene i denne studien prioriterer. Diakonene trekker selv frem at det å følge opp enkelt mennesker er en sentral del av diakonens faglighet. Diakonene har god kunnskap om samtalemetodikk og hvordan legge til rette for trygge rammer rundt samtaler.

Omsorg kommer til uttrykk på mange måter i arbeid med ungdommer. Diakonene legger vekt på tilstedeværelse i miljøer der ungdommene er. Bry seg om dem og se den enkelt ungdom. Diakonene uttrykker også at det ligger mye omsorg i samtalene og gjennom det å servere mat. Ser vi til Nygaards (2015) teori om de tre modusene, ser jeg at også informantene i denne studien møter ungdommene med annerkjennelse og utfordrer de til nye muligheter i sitt liv. Diakonene bruker annerkjennelse som verktøy i møte med ungdommene. Diakonene møter ungdommene der de er nå, og vil vise dem den omsorgen de trenger her og nå, lage gode rammer for felleskap, slik at de blir møtt med omsorg der de er i livet sitt nå. Funnene sier også noe om at diakonen jobber for å møte de ungdommene som er i periferien og invitere dem inn i felleskap. Diakonene leter etter de felleskapene som mangler og lager disse.

Relasjonsarbeid handler om å bygge relasjoner. Være til stede, legge inn tid som en metode for å opprette kontakt og å bygge nye relasjoner. Fagligheten kommer til uttrykk å se den enkelte og ta ansvar for relasjonen som er kanskje enda mer viktig i møte med ungdommer enn med voksne.

Annerkjennelse er og en del av hvordan diakoners faglighet kommer til uttrykk i arbeid med ungdommer. Annerkjennelse bygger på en idealtypisk forståelse om felles gjensidighet mellom mennesker. Diakonene uttrykker at det å se mennesker som likeverdige, men også noe som skiller oss fra hverandre. Annerkjennelsen er viktig for hvordan et menneske opplever seg selv. (Pettersen & Simonsen, 2010, s.16) I møte med ungdommene uttrykker diakonen faglighet i å anerkjenne ungdommene for den de er, møte de med likeverd og ser ressursene i ungdommene. Diakonene er tilretteleggere, lager tilpasset felleskap, uten at det settes merkelapper med diagnoser eller atferd på ungdommene.

Annerkjennelse vi gir hverandre er viktig for utvikling av egen identitet. (Korslien, 2009, s. 91) I arbeid med ungdommer er denne annerkjennelsen viktig. Ungdommene er i en fase i livet der utviklingen av identitet er ekstra sårbar og viktig. Flere av diakonene nevner at ungdommer er en gruppe som er vanskelig å nå og å få kontakt med. De uttrykker at det er viktig at de som diakoner tar hovedansvar for relasjonen og ikke å gi opp med å vise dem tilbudet diakonien har. Det kan være grupper, samtaler eller felleskap ungdommene kan være med i. Diakonene anerkjenner at det er en vanskelig gruppe å nå og jobber stadig for å finne nye muligheter for å treffe gruppen bedre. Det å være seg bevisst i utfordringer og muligheter med en gitt gruppe skaper nyttig refleksjon hvordan best mulig møte ungdommene. Likeverd er noe som må jobbes med gjennom å anerkjenne, hvem som skal Diakonens faglighet kan og handle om å være en *brobygger* slik jeg tolker funnene i studien. Diakonen går imellom tjenester, kan lett snu seg rundt og omprioritere arbeidsoppgaver i møte med de som trenger det. Brobyggerfunksjonen kan også handle om å være en brobygger i tverrfaglig samarbeid. Diakonen tar initiativ til tverrfagligsamarbeid og søker dette. Diakonen selv er tverrfaglig, og kanskje gjør dette at diakonen søker brobygger i tverrfagligsamarbeid? Kan det være en styrke å være tverrfaglig i møte med andre faggrupper. Det tror jeg er en av tingene som er unikt ved diakonens profesjonskunnskap. Funnene i studien sier noe om at diakoner stadig leter etter de tiltakene som ikke finnes for de som trenger det og skaper de. Jeg har valgt å kalle det entreprenørskap. Diakonen er en som har mulighet til å skape nye tiltak. Diakonen jobber for å hvor er nøden nå og hvor trengs diakonien i lokalsamfunnet. Diakonen ønsker å skape de felleskapene som mangler og inkludere de som trenger disse felleskapene. Det å skape sine egne arenaer er og noe spesielt en av diakonene setter pris på i arbeidet som diakon, som i analyse kapittel 4.3.5. I det perspektivet handler det både å skape arenaer til å samarbeide tverrfaglig med andre aktører, men og å skape nye arenaer som passer målgruppen. Diakoner har mange muligheter til å skape, erfare og samarbeide om nye tiltak som er en del av den diakonale fagligheten.

5.3.2 Diakonen som profesjonsutøver

I teori kapitlet presenterte jeg ulike profesjonskjennetegn for å belyse teori om profesjon. Nygaard (2015) har i sin artikkel «*Diakoners profesjonsvilkår i Den norske kirke*» diskutert

teori for analyse av diakoners profesjonsvilkår i Den norske kirke ut ifra en teoretisk tilnærming til feltet. Jeg ønsket også å belyse diakonen som profesjonsutøver i denne studien for å belyse informantenes egen opplevelse av egen profesjon med de utfordringer og forventninger de opplever i sin arbeidshverdag som profesjonsutøver.

Nygaard (2015) mener at å bruke det organisatoriske og performative profesjonskjennetegn kan bidra med et nytt språk og andre perspektiver ved profesjonell praksis i Den norske kirke. Samtidig som det er viktig å se dette i lys av hvilke sosiale samhandlinger profesjonsutøvelsen foregår i og i lys av den relasjonelle aktøren har betydning for hvordan diakonene medier sin kunnskap og samhandler med sine omgivelser. (Nygaard, 2015)

I lys av organisatoriske profesjonskjennetegn som handler om monopol og autonomi vil jeg nå se på funnene i studien om hvordan diakonen opplever dette i sin profesjonsutøvelse.

Diakonens arbeid med ungdommer opplever informantene at de må jobbe for å synliggjøre sin faglighet og må være tydelig på hva diakonens faglighet. Det er ikke et monopol på arbeidsoppgavene i profesjonsutøvelsen og i allmenn diakoni ønsker en ikke monopol heller. Diakonen jobber for å samarbeide med andre aktører innad i stab og med andre aktører i samfunnet som også jobber for ungdommer. Jeg opplever i funnene i denne studien sier noe om at diakonene ser på sin tverrfaglighet som positivt og jobber stadig for å jobbe tverrfaglig med andre. Så det å etterstrebe monopol i sin profesjonsutøvelse ikke er det som er det viktigste. Det er et bredt felt, der diakonene vil ha med frivillige inn i arbeidet og utruste de til å gjøre diakonal tjeneste.

En av diakonene (A) setter også ord på at det har vært en frustrasjon og utfordring i å fremme diakonprofesjonen når det er mest prester representert i det besluttede organ i Den norske kirke. Dette støtter opp om forskningen til Nygaard også. Det er svakt monopol i besluttede organ for diakoner som profesjonsutøvere. (Nygaard, 2015, s. 8)

Selv om det er lite monopol i besluttede organer, har diakonen er faglig ansvar for det diakonale arbeidet i Den norske kirke og autonomi er et kjennetegn for diakoner profesjon. Den norske kirkes menigheter er heller ikke en monopolprofesjonell arbeidsplass, men det er flere yrker som jobber sammen. (Sirris, 2022, s. 123) Og det kommer også til uttrykk i denne studien. Diakonene jobber sammen med andre profesjoner i stab i Den norske kirke.

I det performative kjennetegnet for profesjoner handler det om praksis. Og jeg ser at dette står sentralt i den diakonale profesjonen. Dette stemmer også overens med Nygaards arbeid med diakoners profesjonsvilkår i Den norske kirke. Det er gjennom praksisen og hvilke arbeidsoppgaver den diakonale fagligheten kommer til uttrykk i møte med ungdommer. Det handler om den konteksten diakonen jobber i og på det relasjonelle planet. Diakoner jobber med mye forskjellig og fagligheten kommer til uttrykk på ulike måter. Diakonene bruker seg selv som ressurser, hva de er gode på og hva de har kompetanse på. Det å jobbe som ungdomsdiakon kan være med på å avgrense arbeidsområdet, selv om det også er viktig å sette grenser for arbeidet. Det å se de behovene som trengs er en del av diakoners faglighet. Samtaler, relasjoner, felleskap og omsorg er en del av diakonens faglighet. Legge til rette for mat og hyggelige møteplasser er og en del av fagligheten. Fagligheten kommer til uttrykk gjennom praksis og måten diakonen tenker på. Fagligheten ligger i diakonene og kommer til uttrykk gjennom praksis.

5.3.3 utfordringer profesjonsrollen til diakonen

I lys av annerkjennelse vil jeg og se på diakonens profesjonsrolle. Funnene i studien sier noe om at diakonene fortsatt kjemper for å få synliggjort sin fagkompetanse kanskje spesielt i møte med andre aktører utenfor kirken. Diakonene har en tverrfaglighet som er annerledes enn de andre ansatte i kirken.

Både det at diakonen er tverrfaglig i sin fagkompetanse, men og at fagfeltet er veldig bredt og noen ganger litt grenseløst i forhold til de andre profesjonsgruppene i Den norske kirke. Kristeva (2008) utfordrer vår selvforståelse i møte med det som vi alle bærer på av annerledes het. Kristeva legger lite vekt på identitet og status, men har fokus på våre holdninger til annerledes het og en annerkjennelse som tar utgangspunkt i den sårbarhet som alle mennesker har. (Korslien, 2009, s. 92) Det at diakonen har en annerledes het i profesjonen utfordrer diakonene i dette perspektivet å se på holdningene i møte med at det er en annerledes profesjon og faglighet. Diakonene etterspør annerkjennelse i møte med andre ansatte i kirken og i samarbeid med andre aktører utenfor kirken. Men likevel tolker jeg funnene dit hen at diakonene har et sterkt engasjement for fagligheten sin og flere av diakonene jobber strategisk med å vise hvilke fagkompetanser diakonen har. Ut ifra funnene

tolker jeg at diakonen at de anerkjenner sin annerledes het og jobber med å stadig tydeliggjøre deres kompetanse.

Tre av diakonene sier noe om at det er vanskelig å finne sin plass i stab. Noen savner å bli etterspurt sin faglighet av de andre ansatte i staben, andre diakoner jobber med helt andre ting enn det som er fokuset til staben. Diakonene jobber stadig for å synliggjøre sin fagkompetanse og har et sterkt engasjement for profesjonen sin og jobber strategisk i å synliggjøre egen faglighet og innad i stab.

Det at diakonen anerkjenner sin annerledes het like mye som den anerkjenner andres annerledes het. «Anerkjennelse setter mennesker i stand til å utrykke seg og verdsette seg selv som en som kan delta felleskapet og i samfunnet» (Korslien, 2009, s. 89 Det å ha jobbet som diakon over tid og at de har jobbet for å synliggjøre fagkompetansen sin kan virke som to faktorer som gjør at diakonens faglighet blir anerkjent av andre. Anerkjennelsen setter diakonen i stand til å utrykke seg og vise sin fagkompetanse i samfunnet. Alle informantene i denne studien utrykte engasjement for å synliggjøre fagligheten si i ulik grad. Synliggjøre hvilke tilbud som diakonene har for ungdommene og å nå frem til gruppen. Det å få anerkjennelse fra andre aktører og kollega felleskap i Den norske kirke tolker jeg som viktig for at diakonens selv, men at diakonene i stor grad anerkjenner sin egen annerledes het og har et sterkt engasjement for fagligheten sin i møte med ungdommer, kollegaer i stab og i møte med andre aktører utenfor Den norske kirke.

6 Konklusjon

I denne oppgaven har jeg forsøkt å finne ut av hvordan diakoners faglighet kommer til uttrykk i arbeid med ungdommer. Diakoner har et bredt fagfelt, både tverrfaglig og diakonalfaglig. Den diakonale fagligheten kommer til uttrykk gjennom arbeidsoppgavene som er mangfoldig både innad i Den norske kirkes menigheter, men også i mer utadrettet arbeid i møte med ungdom. I menighet kommer den diakonale fagligheten frem gjennom samtaler, omsorg, tilstedeværelse, annerkjennelse, tilrettelegging for enkelt ungdom, sorggrupper, ungdomsklubb, gudstjenester og begravelser. I mer utadrettet arbeid handler det om tilstedeværelse, samtaler, sorg arbeid, miljøarbeid og mye samarbeid med andre aktører som også jobber for ungdommer. Jeg har i denne oppgaven belyst samarbeid både i møte med ansatte, frivillige og andre aktører. I møte med ansatte og andre aktører finner jeg i denne studien at diakoner i sin arbeidshverdag stadig må kjempe for å få anerkjent sin faglighet. Hvorfor er det slik, har jeg undret over. Det kan være på ulike plan. For det første kan det handle om hvordan Den norske kirke er organisert, hvem er det som representerer diakonene og diakoners faglighet i besluttede organer. Dette kan påvirke at diakonens faglighet ikke blir så tydelig. For det andre kan det handle om at diakoners faglighet er et bredt felt og kan være mye. Er feltet for bredt til å synliggjøre diakoners faglighet? Er spørsmål jeg reflekterer over. Jeg håper at denne studien kan være et bidrag i å synliggjøre diakoners faglighet og hvilke utfordringer diakoner opplever i sin profesjonsutøvelse.

Jeg har skrevet om annerkjennelsen som verktøy i diakonal faglighet. Diakoner er gode på annerkjennelse i møte med ungdommene, og bruker annerkjennelse som et verktøy i arbeid med ungdom. I møte med andre profesjonsgrupper må det diakonen jobbe for å synliggjøre og tydeliggjøre hva er diakoni og hva kan diakonen bidra med. Det å ha jobbet som diakon over tid, er en ressurs. Jobber diakoner strategisk med å synliggjøre egen kompetanse, er det med på å skape tillit og til å skape gode samarbeid. Informantene i denne studien uttrykte sterkt engasjement for sin faglighet og vilje til å synliggjøre den for andre rundt.

Engasjement for egen faglighet bidrar til at diakonien blir mer synlig, men er dette nok for å synliggjøre diakonens unike faglighet. Denne oppgaven er et bidrag til å synliggjøre diakonens faglighet i møte med ungdommer. Det kan være spennende å forske mer på diakonens faglighet i møte med andre grupper, er funnene i denne studien lik for hvordan fagligheten kommer til uttrykk i møte med andre grupper?

Litteraturliste

- Askeland, H. (red) (2022) *Nestekjærlighet på anbud*, Frekk forlag
- Den norske kirke. (2020). Statistikk – kirken i tall. <https://kirken.no/nb-NO/omkirken/bakgrunn/kirkestatistikk/>
- Dietrich, S Korslien, K.K, Nordstokke K. (red). (2011) *Diakonen, kall og profesjon*, Oslo, Tapir akademiske forlag
- Dietrich, S Systematisk-teologisk grunnlag for diakontjenesten i Dietrich, S Korslien, K.K, Nordstokke K. (red). (2011) *Diakonen, kall og profesjon*, (s. 97-110) Oslo, Tapir akademiske
- Johannesen, A. Christoffersen L. og Tufte P.A. (2016): *Samfunnsvitenskapelig metode*. (5.utg) Oslo, Abstrakt forlag AS.
- Johannesen, A. Christoffersen L og Tufte P.A. (2011) *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag* (3.utg) Abstrakt forlag AS
- Johannesen, A. Tufte P.A. Christoffersen L (2017) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*, (5.utg) Abstrakt forlag AS
- Johannesen, K.I, Jordheim, K, Korslien K.K (red). (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*, tapir akademiske forlag
- Jordheim, K, *Diakon i menighet*. I Dietrich, S Korslien, K.K, Nordstokke K. (red). (2011) *Diakonen, kall og profesjon*, (s.15-26) Oslo, Tapir akademiske forlag
- Henriksen, Ronald; Holmkvist, Lotta; Lindstrøm, Hans Erik; Paras Margaretha S. (1994) *Frivilligt diakonalt arbete. Lederskap och metodar*. Stockholm: Verbum forlag
- Kirkerådet, (2021) *Tjenesteordning med kvalifikasjonskrav for diakoner*, Oslo: Den norske kirke
- Kirkerådet (2020) *Plan for diakoni i Den norske kirke*, Oslo: Den norske kirke
- Kristeva, Julia (2008) *Brev til presidenten- om mennesker med funksjonshemninger*, Cappelen akademiske forlag. Agnete Øye (Oversetter)
- Krogh, T. (2014) *Hermeneutikk- om å forstå og fortolke* (2.utg) Oslo: Gyldendal akademiske forlag

- Korslien, K.K. (2009). *Annerkjennelsens plass i diakonen*. I Johannesen, K.I, Jordheim, K, Korslien K.K (red). (2009) *Diakoni en kritisk lesebok*, (s. 87-101) tapir akademiske forlag
- Kvale,S.& Brinkmann,S. (2009) *Det kvalitative forskningsintervju*. (2.utg), Gyldendal Akademisk
- Lauvås, K. & Lauvås, P. (2004). *Tverrfaglig samarbeid – perspektiv og strategi*. Universitetsforlaget.
- Molander, A og Terum L. (Red). (2008), *Profesjonsstudier: En introduksjon* (5.utg) Universitetsforlaget
- Nordstokke, K. (2021) *Diakoni- evangeliet i handling*, Verbum forlag
- M. R Nygaard, *caring to know or knowing to care? Knowledge Creation and Care in Deacons`Professional Practice in the Church of Norway*, PhD, fakultetet for teologi, diakoni og ledelsesfag, VID Diakonhjemmet, Oslo, 2015
- Norstokke, K. (2022) *Diakonal egenart som ressurs og særlig kompetanse*. I Askeland, H. (red) (2022) *Nestekjærlighet på anbud*, Frekk forlag
- Olafsso, Å.M,(2022) *Deacons as conversation partners on existential issues with older people: An empirical study in Norway*. Tidsskrift for praktisk teologi, 39. (2/2022), s 21-36
- Pettersen K-S, Simonsen, E. (2010) *Annerkjennelse og profesjon* (4.utg), Cappelen Damm
- Sirris, S. (2022) *Profesjon og ledelse i Den norske kirke- organisering av arbeid i en kirke i endring*, Cappelen Damm Akademisk.
- Sirris, S. & Askeland, H. (2021a). Introduksjon til kirkelig organisering og ledelse. Et verdibasert og praksisorientert perspektiv. I S. Sirris & H. Askeland (Red.), *Kirkelig organisering og ledelse. Et verdibasert og praksisorientert perspektiv* (s. 9–32). Cappelen Damm Akademisk.
- Statistisk sentralbyrå. (2021b, 15. juni). Den norske kirke [Statistikk]. <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/religion-og-livssyn/statistikk/den-norske-kirke>
- Thagaard, T. (2013) *Systematikk og innlevelse innføring i kvalitativ metode*. (4.utg) Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad& Bjørke AS.

Vedlegg 1, Informasjonsskriv

Informasjonsbrev til informantene

Innledning

Mitt navn er Merete Magnushommen Andersen og jobber i Porsgrunn kirkelige fellesråd. Høsten 2018 startet jeg på master studie i diakoni ved VID vitenskapelige høyskole. Nå arbeider jeg masteroppgaven min som avsluttes i mai 2023. Min veileder ved VID er Grete Framgarden.

Det er et forskningsarbeid der målet er å finne ut av min problemstilling som er;

Hvordan jobber diakoner i Den norske kirke med ungdommer i menigheten? En eksplorativ studie om hvordan diakoner jobber med ungdommer i Den norske kirke.

Utvalg av informanter

Jeg ønsker å intervju 5 diakoner som jobber som menighetsdiakoner i Den norske kirke. Hensikten er å få et bredt bilde av hvordan diakoner jobber og å få god innsikt i arbeidet som gjøres spesielt rettet mot ungdommer. Det vil bli enkelt intervjuer av dere og jeg noterer og tar lydopptak under intervjuet. Intervjuet varer i ca 45 minutter.

Personvern

Alle opplysningene du gir i intervjuet, vil bli behandlet konfidensielt. Du blir gitt full anonymitet. Det betyr at hverken navnet ditt eller annen informasjon kan si noe om identiteten din i min ferdigstilte masteroppgave. Du vil til enhver tid ha mulighet til å hoppe over spørsmål om du ikke ønsker å svare eller du kan trekke deg fra intervjuet uten å oppgi noen grunn. All informasjon om deg vil da bli slettet.

Du har rett til å se hvilken informasjon som jeg samler inn om deg. Du kan også be om at informasjonen slettes, slik at den ikke finnes lenger. Dersom det er noe informasjon som er feil, kan du si ifra og be forskeren (Merete M Andersen) rette opp i det. Du kan også spørre om å få en kopi av informasjonen av meg. Du kan klage til Datatilsynet dersom du synes at jeg har behandlet informasjonen om deg på en uforsiktig måte eller på en måte som ikke er riktig.

VID Vitenskapelige høyskole har et eget personvernombud. Ombudet har en uavhengig rolle, gir råd og veiledning om personvern og informasjonssikkerhet. Personvernombud på VID er

Nancy Yue Lui og kontakt informasjon er: personvernombud@vid.no. Dere kan ta kontakt med ombudet ved spørsmål.

Jeg vil bare bruke informasjonen om deg til å finne ut *Hvordan jobber diakoner i Den norske kirke med ungdommer i menigheten?* Jeg vil ikke dele din informasjon med andre. Jeg passer på at ingen kan få tak i informasjonen som vi samler inn om deg. Jeg lagrer all informasjon på en sikker datamaskin. Lyddopptak fra intervjuet slettes når jeg har skrevet ned alt som vi har snakket om.

Innsyn, rette og slettet personopplysninger er mulig ved å ta kontakt med masterstudent eller veileder. Jeg er kjent med personvettreglene som datatilsynet har lansert basert på personvernrettigheter. Disse gir oss klare og tydelige anbefalinger til oss som samler inn og bruker personvernopplysninger.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Jeg er ferdig med forskningsprosjektet 15.mai 2023. Da vil jeg passe på at all informasjon om deg er slettet.

Spørsmål

Hvis du har spørsmål om prosjektet, kan du ta kontakt med meg eller veileder ved VID Grete Framgarden: grete.framgarden@vid.no

Sikts personverntjenester har gitt meg råd om hvordan jeg skal gjøre dette forskningsprosjektet. Dersom du har spørsmål til Sikt som handler om dette prosjektet, kan du kontakte dem på e-post (personverntjenester@sikt.no) eller telefon 73 98 40 40.

Det er viktig med deres erfaringer i mitt forskningsarbeid slik at vi kan vise hvordan diakonenes faglighet kommer til uttrykk i arbeid med ungdommer i menigheter i Den norske kirke.

Mvh

Merete M Andersen

merete-magnushommen@hotmail.com

Tlf: 41 33 17 34

Vedlegg 2, Intervjuguide

1.Bakgrunn

1.1 Alder?

1.2 Kjønn?

1.3 Stillingstittel?

1.4 Hvor lenge har du jobbet som diakon?

Hjelpe spørsmål

1. Fortell om utdanning, yrkesbakgrunn og hvor lenge du har jobbet som diakon?
2. Hvorfor valgte du diakonyrket?

Om arbeidet

1.Hvilke arbeidsoppgaver har du?

2.Hvilke arbeidsoppgaver har du i møte med ungdom?

3.Hvor mye av din stilling går med til arbeid med ungdommer?

4.Hvilke arbeidsmetoder bruker du?

5. Hvordan kommer din faglighet til uttrykk i arbeid med ungdom?

6. Hvilke utfordringer møter du på?

7. Hvilken rolle har du i etablerte tiltak for ungdom i menigheten?

8. Har du startet opp tilbud for ungdom i menigheten, hvis ja- hvordan gikk du frem?

9. Hvordan kommer du i kontakt med ungdommene?

Hjelpe spørsmål

1. Har du rom i jobben din til å skape nye tiltak i menigheten?
2. Hva er viktig for deg i møte med ungdommer?
3. Hvilke arbeidsoppgaver er viktig for deg?

3.Samarbeid

1. Hvordan samarbeider du med andre ansatte i menigheten?

2. Hvordan samarbeider du med frivillige i menigheten?

3.Samarbeid med andre aktører? Hvordan oppsto samarbeidet?

4. Motiverer du andre til å samarbeide? – hvordan?

Hjelpe spørsmål

1. Fortell om samarbeidskulturen i din menighet
2. Hvordan jobber dere tverrfaglig i din menighet?

4. Erfaringer

1. Har du den rollen du ønsker deg i arbeid med ungdom?
2. Er det noe som hindrer i å ha den rollen du ønsker?
3. Hvordan er en diakon for ungdommer annerledes enn andre ansatte i kirken?
4. Hva skulle du ønske du kunne gjort mer av i arbeidet med ungdom?
5. Opplever du forventninger fra andre kollegaer og frivillige i ditt arbeid som diakon?
- Beskriv hvilke forventninger.
6. Hvilke forventninger har du til ungdommene du møter?
6. Er det noe mer du ønsker å dele?

Hjelpe spørsmål:

1. Hvordan tror du ungdommene opplever menigheten din?
2. Hvordan formidler du diakoni?

Vedlegg 3, Godkjenning NSD

10.02.2023

Referansenummer

595810

Vurderingstype

Standard

Dato

10.02.2023

Prosjekttittel

Diakonens rolle i møte med ungdommer

Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag Oslo

Prosjektansvarlig

Grete Framgarden

Student

Merete Magnushommen Andersen

Prosjektperiode

16.01.2023 - 15.05.2023

Kategorier personopplysninger

- Almennelige
- Særlige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)
- Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.05.2023.

Kommentar

OM VURDERINGEN Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. TYPE PERSONOPPLYSNINGER Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om religion. KOMMENTARER TIL INFORMASJONSSKRIVET: Informasjonsskrivet ditt mangler noen punkter loven krever er med. Du må derfor legge til disse punktene i informasjonsskrivet før du gir dette til

forskningsdeltakerne dine. Du trenger ikke å laste opp den oppdaterte versjonen i meldeskjemaet: -Kontaktopplysninger til personvernombudet ved din institusjon FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.) Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). MELD VESENTLIGE ENDRINGER Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema> OPPFØLGING AV PROSJEKTET Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til med prosjektet!