

DIAKONENS Plass i framtidens kirke.

Perspektiver for diakonen i Den norske kirke i den kommende 10-års periode. Struktur - profesjoner - utviklingsparametre.

AV OLAV FANUELSSEN

Innledning

Når det spørres om diakonens plass i framtidens kirke og perspektiver for diakonen i den kommende 10-års periode er det naturlig å tenke seg et svar gitt på to plan. Dels dreier dette seg om alt som har med diakonens praktiske tjeneste å gjøre; som strukturer, profesjoner og kommende arbeidsoppgaver. Men dels dreier det seg også om diakonembetet og forståelsen av dette; hvilke prosesser er vi for tiden inne i, og hvordan vil disse prosessene, som jo har preg av avklaring om den embetsteologiske plassering, bli ført videre. Det er som kjent vanskelig å spå, spesielt om fremtiden, men allikevel ser vi vel allerede noen trender som det er verdt å diskutere.

Kort historisk tilbakeblikk.

Det er imidlertid ikke lett å begi seg inn i funderinger om perspektivene for diakonens tjeneste i Den norske kirke de neste 10 år, uten å ta et raskt tilbakeblikk på den nære historie. Hva er hovedtrekkene i den historie som har ført oss frem til det som er situasjonen i dag?

Den kirkelige reformbevegelse satte etter 2. verdenskrig forholdsvis snart diakonien og diakonens tjeneste på dagsorden. Med opprettelsen av Diakoniråd for Den norske kirke startet en formaliseringsprosess og en "kirkeliggjøring" av et mangfoldig diakonalt arbeid som på frivillig basis hadde blitt drevet innenfor den offisielle kirkes rammer. Utover på 1960-tallet med opprettelsen av kirkelige reformkomisjoner, ble begrepet "tjenstedifferensiering" lansert, der poenget var at man i større grad ville differensiere det ene kirkelige embetet, representert ved presten, til også å omfatte andre tjenestegrupper. Her kunne Den norske kirke trekke på et ekumenisk engasjement, idet Faith and Order Commission innenfor Kirkenes Verdensråd engasjerte seg i spørsmålet om diakonens embetet. I 1964 ble det holdt en konferanse om "The ministry of Deacons" som betonte et kristologisk-ekklesiologisk perspektiv på diakonens tjeneste, der en av hensiktene med å ha diakoner er at diakonene skal være et tegn på hva kirken kan representere i dagens verden med omsorg og kjærlighet. Diakontjenesten var ikke bare tenkt som en instrumentell tjeneste som skulle ta seg av endel praktiske oppgaver. Derfor ble også i denne sammenheng forbindelsen mellom diakoni og liturgi understreket.

Det skulle allikevel gå forholdsvis lang tid før Den norske kirke offisielt fikk opprettet diakonstillinger. Egentlig hadde man tenkt at når først "Lov om Katekettjeneste" var vedtatt i 1969, ville det gå rimelig greit å få igjennom en lov om diakontjeneste. Men dette skulle vise seg å ikke være så enkelt. Borten-regjeringen ble avløst av en arbeiderpartiregjering, som hadde betenkeligheter med å opprette diakonstillinger i menighetene. Man var redd for at kirken skulle legge seg til med en alternativ helse- og sosialomsorg i tillegg til den omsorgstjeneste som kommunene hadde opprettet. Først etter en lang utrednings- og prøvofase ble det ro for at diakonen i så måte ikke var noen trussel. Snarere tvert om, diakonien kunne være et viktig supplerende bidrag til velferden i lokalsamfunnet. Som vi vet ble da endelig «Lov om diakontjeneste» vedtatt i 1985. Allikevel hadde Staten opprettet diakonikonsulentstillingene i 1974, og kirken hadde selv startet et arbeid med å strukturere stillingene for diakoner for å imøtekomme et visst behov for kir-



kelig orden for de stillinger som ble opprettet på frivillig basis. Her ble dokumentet "Tjenester og stillinger i Den norske kirke" utarbeidet av Kirkerådet et viktig bidrag til å definere og innholdsbestemme det som fikk betegnelsen sogne-
diakon.

Parallelt med dette arbeidet for stillingene ble det arbeidet med embetsteologien. Innstillingen "Embetsteologi og tjenstedifferensiering" kom i 1975 der man trakk opp ulike måter å se på forholdet mellom de ulike tjenester på. Etter hvert fikk vi også reformer av vigselliturgiene. Liturgikommisjonen av 1965 hadde til vurdering ulike modeller for den embetsteologiske tilrettelegging av diakonens tjeneste. Dels tenkte man seg diakonen utenfor det kirkelige embetet, dels tenkte man en modell der diakonen hadde del i det treleddede embetet. Som vi husker var det til slutt Bispemøtet som skar gjennom, og argumenterte ut fra en pragmatisk holdning. Man tok ikke endelig standpunkt til det embetsteologiske spørsmålet, slik at alle leire i grunnen kunne gi liturgien sin tilslutning. Ikke desto mindre ser vi i praksis at kirken langt på vei har handlet som om diakonen var en del av det treleddede embetet. Dette kommer klart til uttrykk i spørsmålet om etisk adferd (homofilisørsmålet), om stemmerett ved bispevalg og ellers generelt på den måten tjenesten har blitt organisert på. I forbindelse med den såkalte VAK-utredningen (Vigsel av kantorer) har man tatt stilling til at kantoren ikke skal vigsles til diakon. Gjennom "Tjenesteordning for sognediakon" og "Retningslinjer for diakonens liturgiske funksjoner" vedtatt av Kirkemøtet, har man fastsatt og definert funksjoner og arbeidsoppgaver. Alle disse trekk bidrar til å tegne et stadig klarere bilde av hva en diakon er i Den norske Kirke. Man kan derfor med en viss rett si at mye har skjedd og blitt klarere i løpet av de siste 20-25 år. På begynnelsen av 70-tallet hadde vi et fåtall klokkerdiakonstillinger med uklar status, i dag har vi ca. 250 sognediakonstillinger med en forholdsvis klar status og en forholdsvis avklart situasjon - i hvert fall om vi sammenlignende ser oss omkrig i det ekumeniske fellesskap. Det er imidlertid en del ustabile lavtrykk i horisonten som vi skal se på etter hvert.

Avslutningsvis når det gjelder denne statusgjennomgangen, er det vel verd å merke at det som nå skjer i klargjøring av diakonens embete i stadig større grad har et ekumenisk preg. Det såkalte Lima-dokumentet fra Kirkenes Verdensråd som kom i 1982 satte fart i diskusjonen om det treleddede embetet; biskop - prest - diakon. Den norske kirkes svar på høringen skulle være vel kjent; man gav det hverken sin fulle tilslutning eller tok helt avstand fra det, men det er ikke til å komme fra at den måten å tenke på som Kirkenes Verdensråd her lanserte har kommet til å prege debatten, det ser vi tydelig nå i arbeidet med diakonens embete i regi av Porvoo-avtalen. Her ser vi også allerede konkrete resultater i noen kirker, for eks. den Svenske, den lutherske kirke i Brasil og andre.

Struktur.

Et overblikk over de aktuelle problemstillingene vedr. diakonens tjeneste slik vi finner dem i dagens (avis)-debatt viser at de strukturelle spørsmål, altså hvordan diakontjenesten er strukturert og organisert, er et sentralt spørsmål. Det henger ikke minst sammen med de endringene som inntrådte i og med den nye kirkeloven som trådte i kraft 1.1.98. Her ble arbeidsgiveransvaret flyttet fra de elleve bispedømmeråd til de mange (450) kirkelige fellesråd, noe som skulle være en felles løsning for diakoner og kateketer, sammen med hele rekken av andre kirkelige ansatte som fellesrådene overtok arbeidsgiveransvar for fra kommunene, bortsett fra prestestillingene som fortsatt er statlige. Etter hvert ser man vel at dette som var tenkt som en god ordning, med større nærhet til ansettelsesarbeidet og en styrking av den lokale kirke som arbeidsgiver egentlig kan ha mange svakheter ved seg. Dette har blant annet kommet til uttrykk når det gjelder forholdene for kateketene, som mener at situasjonen lønnsmessig har

blitt forverret og at det forekommer en betydelig forskjell mellom de to tariff-områder som er aktuelle.

De strukturelle arbeidsbetingelsene for diakonene kan imidlertid heller ikke sees uavhengig av den generelle organisasjonsstruktur for Den norske kirke. Her opererer man for det første med en statskirkelig struktur der diakonikonsulentene eller diakonirådgiverne er innrullert. For det andre opererer man med en "fellesråds-kirkelig struktur" der sognediakoner hører hjemme, og som om ikke dette skulle være nok har den enkelte menighet anledning til å tilsette diakoner på bakgrunn av egne innsamlede midler.

Det som er helt nytt i denne sammenheng er at i tillegg til at menighetene er del av rådskirken, har de sluttet seg sammen i en kirkelig arbeidsgiverorganisasjon (KA). Dette nye ledd basert på en "kongregasjonalistisk" tenkning trekker på mer eller mindre fritt grunnlag opp en policy for hva den mener er best for kirken, parallelt med det Kirkerådet gjør og som er basert på en synodal tenkning. Det er nå naturlig å spørre; hvordan fungerer dette som helhet? Hvordan fungerer denne struktur i forhold til en rekke saker som har med diakontjenesten å gjøre?

Mens man tidligere hadde 11 arbeidsgivere for diakonene har man nå ca. 450. Det er helt klart at når 250 stillinger skal deles på dette antallet arbeidsgivere, kan mye gå galt hva gjelder ansettelsesformaliteter, oppfølging og faglig tilhørighet. Avstanden mellom bispedømmenivå og lokalnivå kan bli for stor. Fellesråd som har ansvar for en eller to diakonstillinger, kan gjøre så godt de kan, men det er ikke sikkert at det er godt nok. Å være diakon kan lett bli et ensomt arbeid. Et faglig stimulerende miljø kan vanskelig bygges opp dersom organisasjonen er for finmasket. Hår det gjelder alle mulige formaliteter ved et ansettelsesforhold, kan man nok ha tålmodighet ved at en ny ordning går seg til, men man kan ikke leve med amatørisme i det lange løp. KA har til syvende og siste også ansvar for etterutdanning og forvalter sammen med arbeidstakerorganisasjonene de penger som kommer fra offentlige myndigheter til dette formål. Det skal bli spennende å se hva som til syvende og sist kommer ut av disse midlene av etterutdanning for den enkelte diakon på grunnplanet.

Dernest; hvordan blir kirkens diakonale oppdrag generelt ivaretatt innenfor den nye strukturen? Blir diakonien en integrert del av alle kirkelige virksomhetsområder, eller blir den et sektoroppdrag? Det er mulig jeg tar feil, men fra det praktiske menighetsarbeid synes jeg å merke at hva vi nå har fått er at statskirken, eller den statskirkelige del av den kirkelige organisasjon har blitt hva den alltid har vært, en ekte "preste-kirke". Presteskapet tilhører en organisasjon og de øvrige tilhører en annen organisasjon, den rådskirkelige. I hvor stor grad det skjer en utveksling og integrasjon er opptil de enkelte på det enkelte arbeidssted. Under en slik modell er det lett å tenke at den enkelte trekker seg tilbake til sitt revir.

Når det gjelder bevilgninger til diakoni har det også skjedd strukturelle endringer i retning av mer rammebevilgninger til dette formålet.

Selv om man i Str.prp. 1 har aldri så vakre formuleringer om bl.a. diakoni, har man en bevilgningsstruktur som har som resultat at det blir mindre og mindre ressurser til det faktiske diakonale arbeidet. Ustabile bevilgningene fører til ustabile stillinger. Alt i alt må man vel si at på dette felt har diakonene kommet dårlig ut.

Rådskirken derimot, er det fristende å si, har blitt hva den muligens alltid har ønsket å være; i større eller mindre grad en "prestefri" sone. Sognepresten må få lov til å gjøre det han egentlig er utdannet for, og bør derfor slippe unødig administrasjon. Man ansetter en administrativ leder i hver menighet, som sammen med fellesrådsleder styrer og steller. Diakonen får som øverste faglige overordnede en kandidat fra DH, mer eller mindre uten kirkefaglig utdanning, som skal veilede og stimulere. Jeg er enig med Olav Skjevesland som hevder at det er noe ved den kirkefaglige side ved menighetsledelsen som ikke er ivaretatt i den nye ordningen. Her



burde man i større grad skille den kirkefaglige og merkantile ledelse. På lokalplanet skal altså personer, som sammen utgjør det ene kirkelige embetet, men som tilhører to administrative strukturer, samarbeide om ideelt sett felles mål. Men faren for at dette skal falle fra hverandre er stor. Skjærer velvilligheten seg, faller man ganske enkelt tilbake til en individualisme der hver enkelt medarbeider i staben arbeider med sitt.

Kirkens arbeidsgiverorganisasjon skal på vegne av kirken ivareta arbeidsgiveransvaret. På sett og vis tror jeg det er bra at kirken har fått en bedre skikk på sin praksis som arbeidsgiver. Svært mange av de strukturelle sidene ved dette arbeidet har vært nødvendig. Det er imidlertid ikke vanskelig å se at det kan komme til å bli ulike typer av dissens mellom rådsstrukturen og KA.

Det sier seg selv at skal man være arbeidsgiverorganisasjon, må man også ha noe man skal ha sagt, særlig om alt som har med penger å gjøre for de medlemmene man organiserer. Det kan dreie seg om krav til utdanning og opplegg for etterutdanning. Det samme kan man tenke seg når det gjelder de lønnspolitiske føringer; hvem skal egentlig legge premissene for disse? Dersom rekrutteringen skulle stoppe opp, simpelthen fordi det er umulig å leve av de lønnsbetingelsene KA tilbyr, hvem er det da som sitter med ansvaret?

Jeg tror at dersom man nå griper fatt i katekettjensten og dennes plassering organisasjonsmessig, bør det samme skje med diakontjenesten. Det synes å være mye som taler for at de såkalte vigslede tjenestene bør samles med bispedømmerådet som arbeidsgiver. Disse tjenestene står på en spesiell måte under biskopens tilsyn, og det vil være naturlig at en rekke etter- og videreutdannings-tilbud sees på som felles tilbud til de tre gruppene. Videre vil veiledning- og oppfølgingsutdanning og -ansvar kunne tenkes felles. Jeg tror det vil være gunstig med en gjennomgang av konsekvensene av den nye loven på dette området. De store kirkelige felleråd vil nok i noen grad makte å være arbeidsgivere, men med alle de små kan nettverket rundt disse vigslede tjenestene bli for spinkelt. Dessuten trengs det altså en ny gjennomtenkning av forholdet mellom de ulike strukturer, ikke minst bør vi få større klarhet i forholdet mellom KA og Kirkerådet.

Profesjoner.

De siste tretti årene har diakonutdanningen gjennomgått en betydelig utvikling. Fra 1890 og mer eller mindre ubrutt til 1968-70 hadde man én utdanning her i landet, som i form og innhold hadde vært mer eller mindre uendret, bortsett fra den nødvendige mindre modernisering til enhver tid. Det ble gitt en integrert 5-6 årig utdanning, med sykepleie som grunnleggende element komplettert med ett års teologiske og diakonale fag og ett år med sosiale fag. De aller fleste startet på utdanningen for å bli diakoner, ut fra hva man den gang mente en diakon var, og de aller fleste stod hele utdanningsløpet ut. Ytterst få hoppet av midt i studieforløpet.

Imidlertid skjer det endringer ved begynnelsen av 1970 tallet. Vi får to skoler og vi får en linjedeling ved Diakonhjemmet og en oppdeling av utdanningen i avdelinger. Med denne differensieringen som man den gang så på som et fremskritt, begynner samtidig en oppløsning av den enhetlige utdanning. Det vi ser i dag er at den femårige utdanning kan gjennomføres på for eks. tre ulike steder. Hver utdanningsmodul har sine mål og rammer, og spesielt etter den siste utdanningsreformen kommer svakheten ved et slikt opplegg tydelig frem. Spørsmålet er; har vi en femårig eller har vi en ettårig utdanning til diakon? Dette er i og for seg ikke et særegent spørsmål for diakonutdanningen. Det samme blir etter hvert tilfelle mange steder, for eks. vil den nye utdanningsmodellen i Tromsø bidra til noe lignende. En slik "oppløsning" var da også et av hovedargumentene for å utvide den praktisk-diakonale undervisning fra ca. _ til ett år. Man så for

seg at det var nødvendig å bruke noe tid på å sy sammen de ulike bitene studentene kommer med.

Men her reiser også spørsmålet seg om profesjoner; hvilke skal man ha i en diakonutdanning? Finns det noen kriterier eller retningslinjer? Såvidt jeg vet er det nå et arbeid i gang for å klargjøre dette i Kirkerådet. Når man imidlertid har holdt fast ved den treårige helse- sosial- eller pedagogiske utdanning som norm, har det vært med den begrunnelsen at diakonien har et sterkt innslag av karitativt arbeid, og for å gjøre et slikt arbeid må man ha kunnskaper og ferdigheter som bare disse profesjonene kan gi. Man har avvist rene akademiske utdanninger og man har avvist utdanninger på et lavere nivå eller som ikke er av dette omfang. Kan det tenkes at det er mulig å endre på dette?

Det som er tydelig i dagens situasjon er at vi møter oppfatninger av diakonens tjeneste i andre kirker som er noe annerledes enn det vi vanligvis forstår med diakon. Anglikanske diakoner, som jo prinsipielt sett skal kunne tjenestegjøre i norske menigheter, vil jo ha en annen utdanningsbakgrunn. Disse forstår det diakonale oppdrag annerledes, mye videre kanskje, og dette vil influere på diakonens tjeneste. Med parallell til den nå innførte ordningen med utvidelse av muligheten til å bli prest, kunne man tenke seg noe tilsvarende i forhold til muligheten for å bli diakon? Særlig kunne det være en tanke at kirken etter hvert skaffet seg en strategi for hvordan alle de spreke førtidspensjonistene, med lang yrkeserfaring og livserfaring kan brukes i kirkelig tjeneste.

Men til spørsmålet om profesjoner hører også spørsmålet om lengden av utdannelsen som har vært diskutert den senere tid. Utdannelsen har blitt for lang og det er vanskelig å få folk til å ta en så lang utdanning, sier de som har ansvaret for rekrutteringen. Dette kan nok være akutt på de stedene der man samtidig med at stillinger opprettes, skal starte å utdanne folk. Det som imidlertid er tilfellet at det allerede er utdannet flere tusen diakonikandidater som kirken burde forholde seg til, og starte et rekrutteringsarbeid i forhold til. Man må heller spørre; hva er årsaken til at så få søker til disse stillingene? Har kirken for alvor tenkt gjennom dette spørsmålet? Det mangler ikke kandidater, men det synes å mangle en klar kirkelig rekrutteringsstrategi. Man må spørre; hvorfor er det så få som kan tenke seg kirken som arbeidsplass og hva skal til for at så kan skje?

Utviklingsparametre

Hva kan man så si om de neste ti årenes utvikling; hva vil konsekvensene bli for diakonembetet og diakonenes arbeid? La oss forsøke å trekke opp noen mulige linjer:

Det første aspektet er hvordan man skal komme til rette med og bestemme diakonembetet? Det viser seg at Den norske kirke ikke så lett kommer til rette med dette spørsmålet. Igjen er en kommisjon nedsatt for å se på embetsteologien. Men det er vel grunn til å tro at endringer har skjedd fra 1975 til i dag også på dette området. Mens man i 1975 var svært opptatt av det reformatoriske utgangspunktet, med det kirkelige embetet som et prekenembete, og alle andre tjenester "underordnet" dette, ser vi i dag en noe annen aksentuering av den oldkirkelige tradisjon. Oskar Skarsaune sier følgende: "Tradisjonen med det ene kirkelige ministerium, konkretisert i prestens tjeneste, finner jeg vanskelig å opprettholde av både historiske og teologiske grunner... Jeg vil rent teologisk regne det historisk gitte som i utgangspunkt langt bedre teologisk begrunnet, enn det man begrunner med et ahistorisk, såkalt systematisk-teologisk resonnement."

Det er med andre ord slik at Jesus innstiftet bare ett embete, apostelembetet, som jo var et uttrykk for helheten i kirkens sendelse. Det er dette som i luthersk tradisjon videreføres i CA V. Dette utgjør det historisk gitte utgangspunkt, og jeg tror for



min del at det er dette syn som etter hvert vinner frem når det gjelder bestemmelsen av diakonembetet. Dermed ligger også veien mer åpen for en aksept for det treleddede embetet. Det er vel også dette synet som kommer til uttrykk i Lima-dokumentet og for eks. i Den svenske kirke. Dette vil kanskje i og for seg ikke endre så mye på grunnlaget for det praktiske arbeidssett, men mer bety noe for identitet og selvforståelse.

I fremtiden vil imidlertid den diskusjonen som er reist av den australske katolske teologen John Collins bli ført videre, nemlig om diakonen egentlig var den slags kirkelig sosialarbeider som mangt kan tyde på i vår tid. Collins har undersøkt de tidligste skriftene og funnet at diakonen først og fremst hadde en "go-between" rolle, som biskopens mann. Han var en koordinator og oppfølger, han var ingen sosialarbeider. Det viser seg vel kanskje at Collins her mer har polemisert mot den tyske diakonrollen og diakonipraksis, der diakonen stort sett er eksportert ut av kirken til et Diakonisches Werk, enn den skandinaviske modell, der diakonen med sitt karitative arbeid er en integrert del av kirkens liv og praksis. Ikke desto mindre reiser slike innsigelser allikevel et kritisk spørsmål til hvordan vi i dag beskriver diakonens tjeneste, og den sammenheng denne tjeneste står i til de oldkirkelige røtter.

Hvilke trekk ved fremtidens sosiale liv vil påvirke diakonens arbeid og den diakonale refleksjon generelt? Vi er allerede inne i en tid der det skjer store endringer i den menneskelige fellesskapstenkningen. Enhetssamfunnet er forlenget forlatt på en rekke områder av samfunnslivet, og man er på vei inn i nye samlivsformer og samværsformer og den enkelte opplever nye former for tilhørighet. Hvilke konsekvenser vil det få for synet på det kristne fellesskapet, som jo i mangt er utgangspunktet for den diakonale refleksjon og praksis?

Den tyske teologiprofessor Hans-Martin Barth er opptatt av de kriser og muligheter den protestantiske kirke vil møte i det 21. århundre. Hans hovedtenkning går ut på at nå må kirken våge å tenke i nisjer. Fremtiden ligger i at kirken utvikler seg til mer å tenke i levende celler der mennesker kan oppleve tilhørighet, som en avløsning fra den tradisjonelle geografiske menighet. De evangeliske cellene kan knyttes til hverandre gjennom nettverk, og osmotisk utveksle impulser. Få impulser utenfra og gi impulser videre. Et slikt system vil i noen grad endre tradisjonelle oppfatninger av forholdet mellom lek og lærd, mellom ansatte og frivillige. Gruppene organiserer seg mer ut fra prinsippet om enkeltmenneskets interesser. Barth poengterer her at den protestantiske kirke, med sin vekt på "Et kristenmenneskes frihet" her vil ha en force i forhold til andre kirker, som mer tar utgangspunkt i kirkeorganisasjonen.

Den nederlandske professor i praktisk-teologi, Johannes van der Ven, er inne på noen av de samme tankene. Han mener at kirkene vil møte den moderne utvikling på ulikt vis. Dels vil man oppleve at noen stritter i mot av all kraft og sier et bastant nei til alle nye former for sosialt liv. Det er de gamle fellesskapsformene som også skal dyrkes for fremtiden. Dels vil man på den annen side oppleve kirker som mer eller mindre adopterer utviklingen og legger seg flat for det nye. Kirkens oppgave blir ikke å forsøke å arbeide med strukturene, men å få mennesker til å overleve, hjelpe dem i livets mange situasjoner, holde skansen og oppmuntre. Et alternativ til disse to modellene vil være der kirken går inn i en kristisk utveksling med det moderne samfunn og det moderne mennesket, der man ut fra Evangeliet deltar i menneskenes hverdagsliv i en kritisk dialog.

Man må uvilkårlig spørre; hva betyr dette for diakonien? Hvordan går det



med det svakeste mennesket i dette "nye samfunnet". Falt man utenfor det tradisjonelle fellesskap tidligere, vil man da ikke oppleve seg som ytterligere mislykket og utenfor i det moderne samfunn? Det er vel ikke vanskelig å si at slik kan det bli. Fremtidens arbeidsformer for diakonen kan derfor ikke knyttes til én arbeidsform, men til mange. På den ene side må man ta høyde for de mange grupper av marginaliserte, men på den annen side må man forholde seg til det moderne mennesket, til dets individualistiske og også egoistiske livsstil. Hvordan blir de kirkelige fellesskapsformene for slike mennesker? Hvordan skal det gå med ønsket om et integrert kirkelig fellesskap?

Et annet trekk med situasjonen er markedstenkingens inntog i omsorgssektoren. Vi ser det allerede; stikkord er konkurranseutsetting og rasjonalisering. Hva er diakoniens svar på dette? Skal den spille med, skal menighetene gi tilbud på omsorgstjenester og opptre som aktører i markedet? Det kan dreie seg om tjenester innenfor eldreomsorgen, eller det kan dreie seg om tjenester for ungdom? Hvem vil tjene og hvem vil tape på denne nye praksis? Vi kan vel her bare ane at noen her vil falle utenfor, og vi må vel anta at de manges individuelle valg kan gå på bekostning av enkeltmennesker.

Hvor rekrutteres diakonene fra i fremtidens kirke? Blant nyutdannede, blant personer som velger diakonyrket som sin andre karriere? Vil det være en heltidsbeskjeftigelse eller et deltidsarbeid. Vil førtidspensjonerte være et viktig element? Ja svært radikalt kan vi spørre; vil det være diakonstillinger i Den norske Kirke om 10 år? Har vi nå sett toppen og er på vei nedover? Vi har ikke fått noen nye stillinger de siste to årene, og det som bevilges reduseres stadig. Det som før var hele stillinger blir brøker osv. Sammenlignet med den svenske og finske kirke ligger vi dårlig an. Må vi få tilbake en Arbeiderpartiregjering for å få nye stillinger? Et spørsmål som opptar mange kirker er hvorvidt den stadig tiltakende prestemangel vil få konsekvenser for diakontjenesten. I den katolske kirke er det klart at diakonen fyller et tomrom i så måte. I vår tradisjon har man vanskelig for å tenke seg at noe tilsvarende vil skje, men en uttalt prestemangel vil påvirke hele arbeidssituasjonen i kirken. Det blir flere fellesoppgaver på dem som blir igjen og dermed øket press. Det blir derfor viktig at diakonen slår vakt om det som er hans/hennes primære oppgaver. Det vil være til det beste for ham/hun selv og det vil sannsynligvis i det lange løp også være til det beste for fellesskapet.

Bortsett fra de problemstillinger som her er trukket opp, og som selvsagt kan bety store og små vanskeligheter, tror jeg vi skal se stort på det som er oppnådd innenfor Den norske kirke med å få tilrettelagt sognediakonstillingene til nå. I et sammenlignende perspektiv har vi fått svært mye på plass. Nå gjelder det om å holde skansen og arbeide med kvalitet og fagutvikling. Her bør kirkelige myndigheter ikke bare satse på prosjektorienterte diakonale tiltak, men også på å utvikle sognediakonen. Det gjelder selvfølgelig midler til etterutdanning, men det gjelder i like stor grad en generell praktisk-diakonal forskning om diakonens tjeneste og en evaluering og vurdering.

Til slutt:

Det er nok for det meste opp til diakonene selv å påvirke sin situasjon de nærmeste ti årene. De trendene og parametrene som er aktuelle kan i stor grad påvirkes. Andre kan reklamere for Det norske Diakonforbund, men jeg tror det er nødvendig å innse at her har vi det redskapet som aktivt må brukes av alle. Ikke minst er det nødvendig at organisasjonen fungerer på grunnplanet, og at den enkelte ikke bare oppfatter seg som konsument og tilskuer men som aktiv deltaker.



NOTER:

- ¹ **Reform av Den norske Kirke**, Innstilling fra Det frivillige kirkeråds reformkommisjon av 1965, 2. opplag, Stavanger 1969.
- ² **The ministry of Deacons**, World Council Studies No.2, World Council of Churches, Geneva 1965.
- ³ For en omfattende gjennomgåelse av den ekumeniske arbeidet med diakonembetet, se Sven-Erik Brodd; **An escalating phenomenon: The diaconate from an ecumenical perspective**, i "The deacons ministry", Borgegård, gunnel og Hall, Christin, Nordic Ecumenical Council, Uppsala 1999.
- ⁴ Se NOU 1979:15: **Diakonitjenesten i lokalsamfunnet**. Bl.a. antar utvalget at en lov om diakontjeneste på det daværende tidspunkt ville låse fast og dermed hemme den videre utvikling av diakonien, s.42.
- ⁵ Olav Skjevesland: **Morgendagens kirke**, Oslo 1998.
- ⁶ I 1975 kom innstillingen "**Embetsteologi og tjenstedifferensiering**", Kirkerådet 1975, som tok for seg ulike modeller for å organisere og tilrettelegge teologisk forholdet mellom de kirkelige tjenestene. I hovedsak dreidde det seg om tre ulike modeller; en personal modell, der embetet er knyttet til presten, en funksjonell modell der embetet er differensiert ut til mer eller mindre alle ansatte i menigheten, og til sist en kombinasjonsmodell av disse, der en tenker seg embetet avgrenset til noen bestemte angitte tjenester.
- ⁷ Oskar Skarsaune: "Det tredelte embetet og det ene" i Tidsskrift for teologi og kirke 1/99.
- ⁸ John Collins: **Diakonia. Re-interpreting the Ancient Sources**. New York: Oxford University Press 1990.
- ⁹ Hans-Martin Barth: **Mut zur Nische. Krise und Chance des Protestantismus im 21. Jahrhundert**. Evangelisches Kommentare 9/99.
- ¹⁰ Johannes van der Ven: **Ecclesiology in Context**, Cambridge 1966.

Olav Fanuelson, høgskolelektor
Diakonhjemmets høgskolesenter, boks 184 Vinderen 0319 Oslo