

Tydelig diakoni

Har planprosessen i Bærumsdiakonien ført til endringer i diakoniforståelse, og i tilfelle på hvilken måte?
En undersøkelse blant diakoner, andre ansatte og rådsmedlemmer i Bærum prosti.

Grete Karen Framgarden

Diakonhjemmet Høgskole

16. mai 2011

Antall ord: 28654

Veileder: Stephanie Dietrich

Sammendrag

Oppgaven har følgende problemstilling: *Har planprosessen i Bærumsdiakonien ført til endringer i diakoniforståelse, og i tilfelle på hvilken måte? En undersøkelse blant diakoner andre ansatte og rådsmedlemmer i Bærum prosti.*

Bærum kirkelige fellesråd vedtok mars 2010 *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti*. Planen er utarbeidet av diakonene i prostiet på oppdrag fra kirkevergen. Et utkast til plan ble sendt ut til høring i alle menighetsråd i Bærum. Hypotesen som ligger til grunn for oppgaven er at et aktivt planarbeid, det vil si arbeid med strategi, prioriteringer og kommunikasjon, vil påvirke forståelsen av virksomhetsområdet blant de involverte. På hvilken måte kommer dette til uttrykk i Bærumkirken?

Undersøkelsen tar utgangspunkt i kvalitativ metode. Gjennom intervju med diakoner, andre ansatte og rådsmedlemmer gjøres det en kartlegging av prosessens betydning for utviklingen av diakoniforståelse i Bærum prosti. Prosessens plan- og høringsdokumenter ligger i bunn for studien.

Resultatet av undersøkelsen ble en kartlegging av diakoniforståelse i Bærum prosti. Funnene i undersøkelsen viser at det er skjedd en utvikling av forståelse knyttet til diakoni og diakonens rolle som følge av planarbeidet. Ikke alle vil definere dette som ”en endring i diakoniforståelse”, likevel indikerer funnene i undersøkelsen at prosessen har hatt innvirkning på faglighet, forståelse, organisering og praksis. *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti* skisserer diakonenes prioriterte satsningsområder for perioden 2010-2013. Tydeliggjøringen har bidratt til å gjøre diakonenes faglige kompetanse og rolle klarere og mer definert, innad i kirken og i møte med kommune og andre samarbeidspartnere.

Undersøkelsen viser imidlertid at det er områder som Den norske kirke, på flere nivåer, bør ta innover seg og arbeide videre med. I samsvar med forskningsresultater som er offentliggjort i svensk kontekst, viser undersøkelsen at forståelsen av diakoni og diakonrolle fremdeles kan være noe uklar innad i den kirkelige organisasjon. Det kan føre til at diakonstillinger bortprioriteres til fordel for andre stillingskategorier som oppleves klarere og mer definert.

Forord

Det er et privilegium å ha fått anledning til å sette seg på studiebenken igjen og lese opp igjen et fagområde som jeg også tidligere har studert. Jeg opplever at det har skjedd mye innen det diakonifaglige område siden jeg ble ferdig utdannet diakon i 1996. Etter å ha arbeidet som menighetsdiakon i flere år har det vært inspirerende å komme tilbake Diakonhjemmet Høgskole.

Stor takk til Skøyen menighetsråd som innvilget meg studiepermisjon, slik at jeg kunne gjøre dette ved siden av jobb. Takk til kolleger og alle andre jeg samarbeider med og omgås der.

Takk til alle dere på diakoniseksjonen på Diakonhjemmet Høgskole. Takk for gode forelesninger og hyggelige møter! Jeg har satt stor pris på å være student hos dere!

Takk til veileder Stephanie Dietrich for gode innspill underveis i oppgaveprosessen. Det har vært lærerikt og interessant å drøfte tematikken med deg.

Så må jeg også takke min venninne Elisabeth som har lest oppgaven for meg, kommet med råd og innspill, bistått med transkribering av intervju og – ikke minst – midt oppe i en travel oppgaveinnspurt organiserte bursdagen min! Tusen takk, Elisabeth! Du er strålende!

Til slutt – takk til alle dere i Bærum prosti som stilte som informanter i denne oppgaven. Det har vært spennende å arbeide med det materialet dere ga meg. Jeg synes dere har fått til noe bra i Bærum, og ønsker dere lykke til videre i det arbeidet dere gjør der!

Oslo 15.mai 2011

Grete Karen Framgarden

MASTEROPPGAVE I DIAKONI

Innhold

Sammendrag	2
Forord	3
1 Innledning	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema	7
1.2 Personlig bakgrunn	8
1.3 Oppgavens problemstilling og konkretisering av denne	8
1.4 Tidligere forskning, oppgavens aktualitet og nytteverdi	10
2 Bærumsprosjektet – <i>Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti, 2010- 2013</i>	11
2.1 Bakgrunn	11
2.2 De viktigste endringene fra høringsutkast til vedtatt plan	11
2.3 En plan for diakontjenesten arbeid og organisering	12
2.4 Organisering av diakonal kompetanse	12
2.5 Særlige satsningsområder	13
2.6 Bærumdiakonien – et eksempel til etterfølgelse?	13
3. Teori	15
3.1 Begrepsavklaringer	15
3.1.1 Planprosessen i Bærumsdiakonien	15
3.1.2 Diakoniforståelse	16
3.1.3 Endringer i diakoniforståelse	17
3.2 Diakoniforståelse i bibelsk-historisk perspektiv	17
3.2.1 Diakonienens innhold og forankring	17
3.3 Diakoniforståelse i Den norske kirke	18
3.3.1 Historisk bakgrunn, planer og lovverk	18
3.3.2 Plan for diakoni	19
3.3.3 De største endringene mellom gammel og ny plan for diakoni	20
3.3.4 Diakoni – en integrert del i kirkens identitet og oppdrag	23
3.4 Diakoniforståelse i praksis	24
3.4.1 Diakonens rolle	24
3.4.2 Empiri og diakonikritikk	25

3.4.3	Diakoni – et diffust begrep og område i kirken?	26
3.5	Organisasjonsteoretiske perspektiver	27
3.5.1	En konstruktivistisk tilnærming i møte med endring	28
3.5.2	Strategisk planlegging	29
4	Metode.....	31
4.1	Valg av metode.....	31
4.2	Kvalitative intervju og valg av informanter	32
4.3	Dilemmaer knyttet til verbalisering av diakoniens språk	33
4.4	Metodiske overveielser om eget ståsted	34
4.5	Gjennomføring av kvalitative intervju og skriftliggjøring av empiriske funn	35
4.5	Dilemma knyttet oppgavens problemstilling	36
4.6	Reliabilitet og validitet	37
5.	Fremstilling av de empiriske funnene i undersøkelsen	38
5.1	Forståelse av diakoni og diakonrollen – blant diakonene.....	38
5.1.1	Diakoni: et diffust arbeidsområde i kirken?	38
5.1.2	Diakonal forståelse i praksis.....	39
5.1.3	Fellesskapsbyggende tiltak og arbeid særlig rettet mot ”mennesker i nød”	41
5.1.4	Bruk av tid	42
5.1.5	Forskjellen på diakoni og annet godt sosialt arbeid	43
5.1.6	Hvordan opplever andre informanter prosessens betydning for diakongruppa?	44
5.2	Forståelse av diakoni og diakonrollen – blant øvrige ansatte og menighetsråd	45
5.2.1	Diakoni – et diffust arbeidsområde i kirken?	45
5.2.2	Hva er diakoni - og for hvem?.....	47
5.2.3	<i>Plan for diakoni</i> – men hvem har lest den?	48
5.2.4	Mer om diakoniens oppgaver og forankring	50
5.3	Hvordan informantene opplever diakoniforståelsen hos kommunale samarbeidspartnere	51
6.	Tolkning og drøfting av undersøkelsens funn	54
6.1.	Har planprosessen i Bærumsdiakonien ført til endringer i diakoniforståelse?	54
6.1.2	En større bevissthet rundt diakoni og diakonrolle – blant diakonene?.....	55
6.1.3	En større bevissthet for diakoni og diakonrolle – blant øvrige ansatte og rådsmedlemmer?.....	56
6.1.4	Diakoni – et diffust arbeidsområde i kirken. Paralleller til annen aktuell forskning.....	57
6.1.5	Økt tydelighet omkring diakonrollen – er kirken klar for forandringen?.....	59
6.2	Bevisstgjøring av diakoni og diakonrolle – tegn til endring i Bærumsdiakonien	62
6.2.1	Et utadrettet og samfunnsengasjert perspektiv	62

6.2.2 Et fornyet fokus på ”mennesker i nød”	65
6.2.3 En forsterket satsning på diakoni i lokalmenighetene	69
6.2.5 Økt grad av samhandling.....	70
6.3 Hvorfor planprosessen i Bærum har ført til utvikling av diakoniforståelse	72
6.3.1 Prosessens hendelsesforløp - å starte en endringsprosess.....	73
6.3.2 Endringsutvikling i lys av et konstruktivistisk perspektiv.....	74
6.3.3 Organisasjonsteoretiske perspektiver på strategisk planlegging	75
7. Konklusjon	78
Litteraturliste.....	82
Vedlegg.....	85
Intervjuguide	85

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Diakonien i Bærum har de siste årene vært i en utviklingsprosess. Utgangspunktet var en situasjon hvor menighetene i Bærum var preget av en rekke omorganiseringer og nedskjæringer. En konsekvens av dette var at antall diakonstillinger i Bærum ble redusert med 2,5 årsverk i perioden fra 2002 til 2009. Dette ble imidlertid et utgangspunkt for nytenkning. Hva kunne gjøres for å skape grobunn for nye stillinger? Og hvordan kunne diakonene arbeide sammen og fordele stillingsressursene på en slik måte at hele Bærum kommune og prosti kunne ha nytte av det?

Situasjonen er gjenkjennbar i mange prostier. De økonomiske rammene gjør det vanskelig å opprettholde alle stillinger og en leter etter løsninger som kan fungere. I Den norske kirke er det et uttalt mål at alle menigheter på sikt skal ha tilsatt diakon eller tilgang på diakonal kompetanse (Kirkemøtet 2011b, vedtakspunkt 5c). Om dette målet skal kunne realiseres, kreves det prioritering av nye stillinger, men også en form for nytenkning om selve organiseringen.

I Bærum ble løsningen en felles handlingsplan for diakontjenesten, forankret i vedtak av Bærum kirkelige fellesråd i mars 2010 (Bærum kirkelige fellesråd 2010d). Diakonene hadde i fellesskap laget en strategi som snart skulle få offentlig oppmerksomhet flere steder utenfor Bærum. Eksempelet fra Bærumsdiakonien er blant omtalt i rapporten *Diakoni og samhandling. Diakonifaglige innspill til Samhandlingsreformen* (Jordheim og Korslien 2010:15-17). Årsaken er planens tydelige grep for en aktiv samhandling, mellom menigheter og mellom menigheter og andre aktører i lokalsamfunnet.

Denne oppgaven retter imidlertid søkelys på diakoniforståelsen. Hypotesen er at et aktivt planarbeid, det vil si arbeid med strategi, prioriteringer og kommunikasjon, vil påvirke forståelsen av virksomhetsområdet blant de involverte. Jeg tror planarbeidet i Bærum har medvirket til at diakoniforståelsen er blitt tydeligere, både for diakonene selv og blant menighetsrådene som alle deltok i høringsarbeidet. Handlingsplanen som ble vedtatt er dessuten et nyttig redskap i kommunikasjonen med kommunale samarbeidspartnere og andre aktører. Relativt kortfattet gir planen uttrykk for hvordan en vil satse på diakoni i kirke og lokalsamfunn. Når tiltakene realiseres er det grunn til tro dette kan bidra til en synligere diakoni i Bærum kommune og prosti.

1.2 Personlig bakgrunn

Selv har jeg arbeidet som menighetsdiakon i mange år. Jeg har ønsket meg en tydeligere diakoni i kirke og samfunn, men opplever det kan være vanskelig å få til i praksis. Hvordan kan vi styrke den diakonale bevisstheten i alt det vi er og gjør som kirke? Og hvordan gjør vi diakoni synlig i handling, i utadrettede og konkrete tiltak i samfunnet?

Som diakoner trenger vi en tydelig diakonal forankring og identitet. Like viktig er det at den kirkelige organisasjon støtter opp om dette, gir støtte til utviklingen av det diakonale oppdrag og gir myndighet til tjenesten. For meg ble Bærumsdiakonien et eksempel på begge deler. *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti* (Bærum Kirkelige Fellesråd 2010a)¹ ble utarbeidet av diakonene selv, og er uttrykk for deres faglighet. Kirkevergen ga støtte til arbeidet og samtlige menigheter måtte forholde seg til denne gjennom høringsarbeid. At planen i den grad ble forankret ovenfra, tenker jeg var helt vesentlig i forhold til planens gjennomslagskraft. Bærumkirken viste med det at de ønsket å satse på diakoni og det ga kraft til arbeidet.

Da jeg første gang ble presentert for handlingsplanen, tenkte jeg at her har de fått til noe som kan være til inspirasjon for flere. For meg virket det som om diakonene igjennom dette arbeidet hadde blitt inspirert, fått et sterkere fokus for tjenesten og blitt mer samfunnsrettet i sin diakonale orientering. Inntrykket var basert på møter jeg har hatt med diakonene i Bærum gjennom flere år, både før og etter at planarbeidet ble realisert.

Jeg tror at planprosessen i Bærumsdiakonien har vært nyttig for utviklingen av diakoniforståelsen i Bærum, både internt i kirken og i kirkens samarbeidsrelasjoner i samfunnet. Jeg tror arbeidet har ført til at den diakonale bevisstheten er blitt styrket. Er det bare noe jeg har inntrykk av eller er det mulig å dokumentere? Jeg fant ut at jeg ønsket å undersøke dette nærmere.

1.3 Oppgavens problemstilling og konkretisering av denne

Oppgavens problemstilling er som følger: *Har planprosessen i Bærumsdiakonien ført til endringer i diakoniforståelse, og i tilfelle på hvilken måte? En undersøkelse blant diakoner, andre ansatte og rådsmedlemmer i Bærum prosti.*

¹ Kildehenvisning nevnes her. Ved senere omtale av planen er referansen fremdeles Bærum kirkelige fellesråd (2010a). Fullstendig kildehenvisning oppgis ved sitat.

Utgangspunktet er intervju med diakoner og andre sentrale aktører med kirkelig ståsted. Hvordan opplever de prosessens innvirkning på diakoniforståelsen i kirke og samfunn? Flere forskningsarbeider har dokumentert at diakoni er et noe diffust begrep for mange. Det gjelder ikke bare i samfunnet generelt, men også innad i kirken (Engel 2006:144-145). Hva er diakoniens hovedanliggende og hvordan kommer det til uttrykk i praksis? Hvilken rolle har diakontjenesten i dette? Spørsmålene kan knyttes opp til denne oppgavens problemstilling.

Gjennom planprosessen i Bærum ble det laget en strategi for diakontjenestens arbeid i årene fremover. Diakoni har vært samtaletema i alle menighetsråd. Har det ført til en tydeligere diakoniforståelse?

Av hensyn til oppgavens omfang har jeg måttet avgrense undersøkelsen noe. Jeg har et variert utvalg av informanter, men alle har kirkelig forankring. Tyngdepunktet i oppgaven ligger derfor på hva prosessen har betydd for utviklingen av diakoniforståelsen internt i Bærumkirken. Har diakonien også blitt mer synlig i det offentlige rom? Har det påvirket forståelsen hos politikere og kommunale samarbeidspartnere? Alle informantene er spurt om dette, og utsagnene kan til en viss grad brukes for å danne seg et inntrykk. Imidlertid, det er viktig å være klar over at det her er snakk om annenhånds informasjon. I oppgaven berøres dette som et tema, men er ikke en primær del av oppgavens problemstilling.

Både høringsdokumenter og intervju er del av materialet som ligger til grunn for oppgaven. I den grad det er mulig å dokumentere endringer i forståelse, tar det utgangspunkt i dette materialet, samt spor av endring i diakoniens praksis. For en bedre systematisering av oppgavestoffet har jeg i kapittel fem kategorisert det empiriske materialet gjennom følgende underpunkt:

- Forståelse av diakoni og diakonrolle hos diakonene
- Forståelse av diakoni og diakonrolle i menighetene
- Hvordan informantene oppfatter diakoniforståelsen blant kommunale samarbeidspartnere

I drøftingsdelen av oppgaven har jeg imidlertid valgt å disponere stoffet noe annerledes. Dette er for å gi en bedre tilnærming til oppgavens problemstilling. Her brukes følgende kategorisering:

- Har planprosessen i Bærumsdiakonien ført til endringer i diakoniforståelse?
- Bevisstgjøring av diakoni og diakonrolle – tegn til endring i Bærumsdiakonien
- Hvorfor planprosessen i Bærumsdiakonien har ført til utvikling av diakoniforståelse

1.4 Tidligere forskning, oppgavens aktualitet og nytteverdi

Ettersom Bærumsprosjektet er så nytt er det ikke blitt gjennomført noen systematisk forskning knyttet til dette prosjektet tidligere. Et inntrykk av diakonal forståelse og handling i Den norske kirke kan en finne ved å lese Angell og Selbekks kartlegging av diakonalt helsearbeid i Den norske kirke (Angell og Selbekk 2005). Ny plan for diakoni som ble vedtatt 2007 kan ha ført til noen endringer, men undersøkelsen er fremdeles et aktuelt bidrag i forståelsen av emnet.

I svensk kontekst finnes det imidlertid mer forskning innenfor området. Her må en særlig nevne Charlotte Engels rapport *Svenska kyrkans sociala arbete – för vem och varför?* (Engel 2006), samt Katarina Olofsgårds studie *Professionell eller perspektivbärare? Om diakoners yrkesidentitet* (Olofsgård 2003). Begge tar opp utfordringen ved en relativt diffus forståelse av diakoni og diakonrollen innad i kirken. Engels rapport har gitt grunnlag til en kritisk diskusjon knyttet til diakonal praksis, ikke bare i svensk sammenheng, men også i Norge. I norsk sammenheng er Engels undersøkelse omtalt av flere, blant annet Olav Fanuelsen (2009) og Kari Korslien og Arild Notland (2011).

Mitt håp er at denne oppgaven kan være et relevant bidrag inn i en pågående diskusjon knyttet til diakoniforståelse, diakonal strategi og organisering. Slik jeg ser det, er det en utfordring for kirken at diakonien er så vidtfavnende at den i praksis kan bli utydelig.

Inntrykket mitt fra Bærum er at samarbeid og planprosess har bidratt til at diakonien i Bærum fremstår tydeligere og mer målrettet enn tidligere. Om det er slik, tror jeg mange menigheter og prosti kunne ha noe å lære av dette. Denne oppgaven tar imidlertid ikke mål av seg å gi en fullstendig oversikt over alle anliggender knyttet til Bærumsprosjektet. Håpet er at den kan være et bidrag i forståelsen og at det også i fremtiden arbeides mer med spørsmålet hvordan vi som kirke kan fremstå med diakonal tydelighet og kompetanse, inn i vår tid.

2 Bærumsprosjektet – Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti, 2010- 2013

2.1 Bakgrunn

Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti er utarbeidet av diakonene i Bærum, på oppdrag fra kirkevergen i Bærum kirkelige fellesråd.

Starten på det aktive planarbeidet skjedde ved at kirkevergen inviterte diakonene til et todagers opphold på hotell, tidlig høsten 2009. Her ble tid til avslapning, men også til en strukturert samtale om hvordan diakonene i samarbeid kunne organisere arbeidet bedre. Hvordan kunne diakonale ressurser utnyttes på tvers av prostigrenser? Hvilke diakonale utfordringer i samfunnet ønsket diakonene å arbeide med?

Arbeidet fortsatte da de kom hjem. Gjennom ukentlige møter, fra høsten 2009 til mars 2010, ga diakonene hverandre oppgaver knyttet til vesentlige element i planarbeidet. Diakonale tiltak ble kartlagt, likeså kommunale og sosiale aktørers arbeid og engasjement i lokalsamfunnet. Sentrale styringsdokumenter, både i kirkelig og kommunal sektor ble gjennomgått. Dette ble utgangspunkt for en samtale om hvordan diakonene kunne organisere sitt arbeid og lage en plan for diakoniarbeidet i Bærum prosti.

2.2 De viktigste endringene fra høringsutkast til vedtatt plan

I januar 2010 ble planutkastet *Plan for diakoni i Bærum prosti* sendt ut til høring i alle menighetsråd (Bærum kirkelige fellesråd 2010b). Høringssvarene ga uttrykk for menighetens positive interesse for diakoni. Flere mente imidlertid at planutkastet var for omfattende, og om det skulle være en plan for all diakoni i Bærum prosti, var det for stort fokus på diakonene. Det ble poengtert av flere at diakoni er en del av mange ansatte og frivilliges arbeidsfelt. Utkastet hadde følgende visjon for diakonien i Bærum: ”Med øye for nøden i velstanden” (Bærum kirkelige fellesråd 2010b:1). Denne visjonen ble problematisert av flere og derfor tatt ut i dagens vedtatte handlingsplan.

I høringssvarene ga enkelte også uttrykk for at de savnet områder. En menighet ønsket mer fokus på internasjonal diakoni, og tiltak knyttet til vern av skaperverket. Et par andre mente at innvandrer- og flyktningsspørsmål burde prioriteres høyere. Noen var mest opptatt av diakoni på lokalplan og stilte spørsmål ved om planen kunne føre til større grad av

byråkratisering. Bekymringen handlet da om at det ville stjele tid fra diakonenes utadrettete og konkrete arbeid i møte med mennesker og lokalmiljø.

Høringsuttalelsene ble tatt med i prosessen videre. Mye løste seg ved å redusere omfanget av planen – fra å være en overordnet prostiplan for diakoni til å være en plan for diakontjenesten. Planen ble vedtatt og diakonene fikk ved den et mandat til å følge arbeidet videre.

2.3 En plan for diakontjenesten arbeid og organisering

Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum tar utgangspunkt i Den norske kirkes definisjon av diakoni (Kirkerådet 2008:7). I planens forord skilles det mellom ”den allmenne diakontjeneste” og ”den organiserte diakontjeneste” (Bærum kirkelige fellestråd 2010a:3). Førstnevnte er å forstå som menighetenes diakonale arbeid, slik dette fremstår i all sin variasjon og bredde. Den organiserte diakontjeneste kjennetegnes ved at det også er noen som på en særlig måte er satt til tjeneste. I planen defineres diakontjenesten som

[D]et organiserte arbeidet diakoner og diakoniarbeidere utfører på vegne av menigheten overfor utsatte enkeltmennesker og grupper. Retningslinjer for dette arbeidet trekkes opp av menighetsråd og fellestråd, men diakonen leder menighetens diakontjeneste og har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere. Diakonen har også en særlig kompetanse til å ivareta det faglige ansvaret for en målrettet virksomhet, der frivillige og ansatte sammen gjør fellesskap, omsorg og solidaritet levende (Bærum kirkelige fellestråd 2010a:3).

Det fremheves at handlingsplanen ikke har til hensikt å være en uttømmende plan for all diakonal virksomhet i Bærum prosti. Planens fokusområde er diakontjenesten og deres ansvarsområder. For å møte diakonale utfordringer ønsker Bærum kirkelige fellestråd å prioritere fem nye diakonstillingshjemler for perioden 2010-2013. Stillingene prioriteres til følgende satsningsområder: oppsøkende ungdomsarbeid, kirkelig nærvær i Sandvika, inkludering av mennesker med særskilte behov og kirkelig nærvær på sykehjem og hospice.

2.4 Organisering av diakonal kompetanse

Samordning og koordinering av arbeidsoppgaver gjøres i Bærumdiakonenes eget fagforum, også kalt Diakonforum. Ut fra særlig interesse, faglig bakgrunn og kompetanse

fordeles oppgaver blant diakonene. Oppgaver som gjelder prostiet som helhet samordnes bedre ved at diakonene har hvert sitt diakonifaglige spesialfelt. Punktet innebærer en samordning av enkelte oppgaver på tvers av menighetsgrenser. I planen angis noen forslag til arbeidsområder (Bærum kirkelige fellesråd 2010:4).

En av nyvinningene ved planen er at diakonene også har fordelt menighetene mellom seg, slik at menigheter uten egen diakon nå får tilbud om diakonifaglig rådgivning. For diakonene består dette i å være faglig ressurs for menighetsråd, diakoniutvalg og stab, samt tilby rådgivning ved opprettelse av diakoniutvalg og arbeid med lokale diakoniplaner.

2.5 Særlige satsningsområder

Handlingsplanen angir syv satsningsområder for perioden. Det første området, "Planarbeid", har som mål at alle menighetene i Bærum prosti har utarbeidet lokal diakoniplan innen juni 2011. Det neste punktet er "Kartlegging av Bærum kommune og andre sosiale aktører". Deretter følger "Vold og overgrepssproblematikk", "Kirkelig nærvær i Sandvika sentrum", "Forebyggende omsorgsarbeid blant ungdom", "Inkludering av mennesker med særlige behov"², "Kirkelige tjenester til mennesker i sykehjem og hospice" og "Frivillig medarbeiderskap" (Bærum kirkelige fellesråd 2010a:5-8) Planen avsluttes med oversikt over litteraturhenvisninger og vedlegg.

Det er verd å merke seg at satsningsområdene ligger tett opp til sentrale styringsdokumenter innenfor kirke og kommune. Planen gjenspeiler ikke nødvendigvis all diakoni som utøves i prostiet. Internasjonal diakoni og vern av skaperverket berøres for eksempel ikke i handlingsplanen. Det er imidlertid grunn til å tro at dette er med i de lokale planene, gjennom fasteaksjon, misjonsprosjekt, grønn menighet med mer.

2.6 Bærumdiakonien – et eksempel til etterfølgelse?

Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti fikk etter kort tid ord på seg for å være et såkalt "vellykket prosjekt". Bærumdiakonien er blitt lagt merke til i diakonifaglige miljøer, også utenfor Bærums grenser.

² Herunder nevnes to målgrupper spesielt: mennesker med utviklingshemning og flyktninger og innvandrere

Det kan være flere årsaker til dette. Tydelige diakonale satsningsområder, større vekt på samfunnsutfordringer, økt grad av samarbeid med kommune og andre samarbeidspartnere kan fremstå som en ønsket diakonal utvikling. At det i tillegg skulle opprettes flere nye diakonstillinger som følge av planen, kan oppleves som en tydelig indikator på at dette er et prosjekt som er verd å merke seg.

Rent organisatorisk er planens vekt på samordning av diakonal kompetanse og samarbeid på tvers av menighetsgrenser i samsvar med en utvikling som vi trolig får se mer av i årene som kommer. Ettersom Bærumsdiakonien også er omtalt i offentlige rapporter er det ikke usannsynlig at prosjektet kan bli brukt som et eksempel til etterfølgelse i flere bispedømmer og prostier.

Det er allerede tegn som kan tyde på at det er i ferd med å skje. Et eksempel kan nevnes: I slutten av mars ble diakonene i Oslo bispedømme innkalt til en "tankesmie" på diakoni. Med utgangspunkt i pågående prosesser og planer om omorganiseringer, var temaet knyttet til hvordan diakonene kunne være i forkant og begrunne økt diakonal satsning. I innkallingen til møtet ble Bærumsdiakonien nevnt som et forbilde for systematisk og godt diakonalt strategiarbeid - et ønsket mål også for bispedømmet for øvrig³.

³ Et møte innkalt av bispedømmets rådgiver for diakoni og samfunnsspørsmål, i Bispegården 30.03.11. Innkallingen det henvises til er e-post til alle diakoner i Bispedømmet, datert 14.02.2011 (Fladen 14.02.11).

3. Teori

Kapittelet starter med nødvendige begrepsavklaringer i tilknytning til oppgavens problemstilling. Videre gis det en kortfattet oversikt over diakoniens teologiske og diakonivitenskapelige bakgrunn før det redegjøres for Den norske kirkes diakoniforståelse, slik den uttrykkes i sentrale styringsdokumenter. Erfaringer fra diakoniforståelse i praksis gjengis ved hjelp av nyere forskning og litteratur. Avslutningsvis presenteres noen perspektiver innenfor konstruktivism og organisasjonsteori. Disse kan være nyttige for å forstå viktige trekk ved planprosessen og utviklingen av diakoniforståelse i Bærum.

3.1 Begrepsavklaringer

I tilknytning til oppgavens problemstilling er det særlig to begrep som må utdypes nærmere: ”planprosess” og ”diakoniforståelse”. Det er også nødvendig å klargjøre hva som innholdsmessig ligger i uttrykket ”endringer i diakoniforståelse”. I det følgende vil jeg operasjonalisere problemstillingen og gjøre rede for hvordan disse begrepene brukes i tilknytning til oppgaven.

3.1.1 Planprosessen i Bærumsdiakonien

Planprosess er et sammensatt ord. Ordet ”plan” kan ha flere betydninger. Det kan for eksempel oversettes med en oversikt eller et kart. Planen tegner opp veien for et ønsket mål. Den kan si noe om eksisterende forhold samtidig som selve planen uttrykker en metodisk og helst ganske gjennomtenkt fremgangsmåte for gjennomføring av oppgaver og mål (Ordnnett).

Et annet ord for ”prosess” er ”omdannelse”(ibid.). Begrepet brukes i forståelsen av at det skjer en utvikling. De berørte parter i en prosess vil alltid, i hvert fall i noen grad, forandres av det som skjer. En slik forståelse av ordet har røtter i den sosiologiske kunnskapstradisjon. Vi påvirkes av våre omgivelser og omgivelsene påvirkes av oss. En prosess kan influeres ved bevisst og målrettet handling. Det er likevel mange faktorer som vil være styrende på utfallet. Ofte er det vanskelig å utrede en entydig forståelse av årsak-virkning-forhold. Eksempler på innvirkende forhold kan ligge på det materielle plan, mellommenneskelige og individuelle forhold, historiske tradisjoner, ytre planverk med mer.

Ordet ”planprosess” setter altså plan og prosess i sammenheng. Ordene står i et vekselvirkende forhold. I utviklingen av *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum*, er det frustrasjon over eksisterende forhold som setter i gang prosessen. Først hos diakongruppa som lager et planutkast. Deretter hos menighetsrådene som må forholde seg til dette som høringsutkast og svare på det. Tilbakemeldingene tas i mot og en bearbeidet utgave blir vedtatt. Planen er nå å forstå som et offisielt godkjent styringsverktøy. Prosessen er dermed ikke avsluttet. Tiltak iverksettes og skaper nye prosesser, som igjen vil påvirke videre arbeid og utvikling.

3.1.2 Diakoniforståelse

Ut fra et hermeneutisk perspektiv er forståelse et svært sammensatt fenomen. Ingen av oss møter verden forutsetningsløst. Vi er alle preget av tidligere erfaringer og kunnskap, personlige forutsetninger, tro og verdier, historisk og sosial kontekst. Alt inngår i tolkningsprosessen og preger vår forståelse (Gilje og Grimen 2007:152-155).

Den norske kirkes offisielle diakoniforståelse er nedfelt i *Plan for diakoni* (Kirkerådet 2008). I hvilken grad denne er arbeidet med i menighetene, er varierende. De fleste av dagens diakoner ble dessuten opplært i gammel plan. Det vil uvegerlig være en del av deres forforståelse. Det samme gjelder frivillige og øvrige ansatte. Forståelsen vil være preget av tradisjon, og hva en er vant til å tenke på som diakoni. Selv om det ikke nødvendigvis er riktig, er det mange som setter likhetstegn mellom diakonens arbeid og innholdet i begrepet for øvrig.

Diakoniforståelse er derfor et tosidig begrep. Det ene er det som skrives i overordnede planverk, den andre siden av dette er hvordan forståelsen herfra uttrykkes i praksis. I mellom disse to punktene skjer det en fortolkningsprosess. Her har både diakoner, menighetsråd, diakoniutvalg og andre sentrale aktører en viktig rolle. Det kreves at innholdet i *Plan for diakoni* (ibid.) er kjent blant de som tar avgjørende beslutninger eller iverksetter arbeidet. Forståelsen fra den nasjonale diakoniplanen må bearbeides og utvikles i forhold til lokal kontekst. Slik er diakoniforståelse mer enn ord. Den reflekteres også i det konkrete arbeidet som utformes – ved prioriteringer, praktisering av verdier, valg av målgrupper, metode med mer.

3.1.3 Endringer i diakoniforståelse

I oppgaven skal jeg undersøke om planprosessen i Bærumsdiakonien har ført til endringer i diakoniforståelse. Endringene som kartlegges i undersøkelsen kan være av større eller mindre karakter. Det forutsettes ikke at endringene skal innbefatte et paradigmeskifte i diakonal forståelse og handling. ”Endringer”, slik ordet er å forstå i oppgavens problemstilling, kan også beskrives ved uttrykkene ”utvikling” eller ”bevisstgjøring”. Begge disse ordene indikerer at det har skjedd en endring. Når jeg likevel velger å bruke begrepet ”endringer” er det fordi det er av videre betydning. Det innbefatter også de tegn til endring som gjenspeiles i diakonal praksis.

3.2 Diakoniforståelse i bibelsk-historisk perspektiv

”Diakoni ” er et gresk ord som brukes gjentatte ganger i Det nye testamentet. På norsk kan det oversettes til ”tjeneste”, noe som i vår tradisjon gjerne er blitt tolket som en ”ydmyk” tjeneste – for andre. Den moderne diakonis vekkelse på 1800-tallet var preget av pietismens fromhetsidealer. Nestekjærlighet, omsorg for fattige og mennesker i nød var diakoniens fokus. Idealene har preget diakoniforståelsen helt til i dag.

Nyere forskning har imidlertid avdekket at diakonibegrepet, ut fra bibelsk-historisk horisont, har en langt videre betydning. Begrepet var aktivt brukt både i kirke og samfunn. Ordet forteller ikke nødvendigvis noe om oppgavens innhold, men er knyttet til å være i oppdragsgiverens ”tjeneste” (Nordstokke 2011). Dette har de siste årene bidratt til å utvide vår kirkes forståelse av diakoni og diakonrollen, fra ”ydmyk” tjeneste til en større grad av myndighet. Betydningen av handlingene forankres i utsendelsen. Som Bispemøtet i Den norske kirke sa i 2004: ”Diakontjenesten er ikke å utføre ”gode gjerninger” i sin alminnelighet, det er å gå i Jesu navn og på kirkens vegne” (Bispemøtet 2004:5).

3.2.1 Diakoniens innhold og forankring

Diakonien forankres i troen på Den treenige Gud. Ulike kirkesamfunn har en noe ulik forståelse av diakontjenestens innhold og oppgaver, men Den norske kirke har holdt fast på at diakontjenesten skal være en karitativ tjeneste (Kirkemøtet 2004, Kirkemøtet 2011). Det samme gjør dokumentet *Diakoni i kontekst* fra Det Lutherske Verdensforbund, som beskriver

det diakonale oppdrag som ”et kall til handling som svar på menneskelig lidelse og urettferdighet, og som omsorg for skaperverket” (Nordstokke 2010:8).

I tråd med vår tids utfordringer har omsorgen for skaperverket gitt en ny dimensjon til kirkens diakoni. Det tradisjonelt karitative og rettferdighetssøkende har imidlertid lang tradisjon. Omsorg, kamp for rettferd og solidaritet med de svakeste har mange forankringspunkt både i det gamle og nye testamentet. To eksempler på dette er Jesaja 58,6-7 og Matteus 25,34-45. Vi ser det også i Jesu forkynnelse og hans handling i verden. I følge Nordstokke er det ingen tvil om at dette er en integrert del av Jesu messianske oppdrag: hans omsorg for mennesker som lider, oppreisning av fattige og undertrykte og inkludering i fellesskapet (Nordstokke 2011:62). I Jesu gjerning blir dette tegn på Guds rikes nærvær. Denne dimensjonen i tjenesten gis også videre i utsendelsen av disiplene i Matt. 10,8 og Joh. 21,21.

3.3 Diakoniforståelse i Den norske kirke

3.3.1 Historisk bakgrunn, planer og lovverk

Den norske kirkes diakoni føres gjerne tilbake til siste halvdel av 1800 tallet,⁴ en tid som i særlig grad var preget av diakonalt engasjement. Mange av dagens store diakonale institusjoner ble opprettet i denne perioden. Diakoner og diakonisser gjorde også tjeneste ute i menighetene. Fra 1919 kunne disse formelt innvies til ”kjærlighetens tjeneste”, ikke bare i en seremoni tilknyttet utdanningsinstitusjonen, men i menighetens gudstjenestefeiring (Fanuelsen 2011:92).

Gradvis ble diakonstillingene integrert i kirkens planer og lovverk. Den første *Plan for diakoni i Den norske kirke* ble vedtatt av Kirkemøtet i 1987. To år tidligere var diakonstillingene blitt lovfestet i *Lov om diakontjeneste i Den norske kirke*. Denne ble imidlertid opphevet da *Lov om Den norske kirke* (kirkeloven) trådte i kraft 1. januar 1997. I følge Kari Jordheim er det er grunnlag for å hevde at den nye kirkeloven svekket diakonstillingene, ettersom diakoni nå ble omtalt som en blant flere oppgaver som Bispedømmerrådet skulle ha ansvar for (Jordheim 2011:155). Loven sier heller ikke eksplisitt at det skal være diakonstillinger for å ivareta disse oppgavene i menigheten. På den måten gis

⁴ Diakoniatet fantes også før dette, men i andre former og sammenhenger enn det vi er vant til å tenke. Diakonenes oppgaver var først og fremst knyttet til gudstjeneste og opplæring i den kristne tro. Fra reformasjonen ble diakonenes tjeneste også knyttet til kirkens ansvar for fattige og syke (Fanuelsen 2011:88-89).

det større rom for å ansette ufaglærte, og diakonstillingene mistet noe av sin tidligere lovfestede synlighet (ibid.)

Diakonien har de siste årene vært gjennom flere runder med drøftinger, ikke minst knyttet til diakontjenestens stilling i kirkens tjenestestruktur. Ny plan for diakoni ble vedtatt på Kirkemøtet i 2007. Den nye definisjonen setter ord på diakoniens forankring og utgangspunkt, samtidig som den gir retning til arbeidet framover. Diakoni forklares her som ”kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern av skaperverket og kamp for rettferdighet” (Kirkerådet 2008:7).

3.3.2 Plan for diakoni

Plan for diakoni uttrykker kirkens offisielle forståelse av diakoni. Under visjonen: ”Guds kjærlighet til alle mennesker og alt det skapte, virkeliggjort gjennom liv og tjeneste” (Kirkerådet 2008:6) ønsker en å arbeide for en kirke hvor diakonien er synlig og handlekraftig. Planen er et grunnlagsdokument i arbeidet hvor hver enkelt menighet skal lage sine lokale diakoniplaner. Konkrete tiltak skal utformes i tråd med den retning definisjonen angir, samtidig som disse tilpasses lokale forhold – ressurser, muligheter og særlige utfordringer i det omkringliggende samfunn. Det oppfordres til samarbeid med andre instanser i samfunnet, både institusjoner, offentlige etater og frivillige organisasjoner.

I planen beskrives diakoni som en ”grunntone i alle forhold i menigheten”, samtidig som den konkretiseres ved egne tiltak (ibid.:7). Det er et viktig utgangspunkt for diakoniforståelsen i planen at diakoni ikke kan avgrenses til en sektor alene. Diakonien er en del av alt det vi er og gjør som kirke. Den inngår derfor i alle menighetens virksomhetsområder og alle aldersgrupper utfordres til diakonal tjeneste og engasjement. Gjensidighet, likeverd og respekt for hverandres verdighet er viktige verdier. Vi har alle behov for hverandres hjelp og omsorg. Vi har alle noe å gi. Diakonien favner bredt og uttrykkes gjennom menighetens fellesskap.

Planen formidler en tydelig fremstilling av diakoniens ulike ansvarsnivå (ibid.:15). Menighetsrådet har, i følge kirkeloven, ansvar for at diakonien innarbeides og utvikles i soknet (kirkeloven §9). Å sørge for at det finnes en lokal diakoniplan er en del av dette ansvaret. Diakonen har ansvar for lede menighetens diakonale arbeid og bidra til at vedtatte planer og satsningsområder følges opp i praksis. Ellers har alle ansatte ansvar for å følge opp

den diakonale dimensjonen innenfor sine arbeidsfelt. Målet er at diakonien skal utvikles i hele kirkens liv og arbeid.

Den norske kirke har en todelt styringsstruktur. Kirkelig fellesråd har arbeidsgiveransvar og skal gjennom overordnede planer også ha fokus på utviklingen av kirkens diakoni. Det samme gjelder Bispedømmerådene som har ansvar for at diakonien innarbeides i menighetene i tråd med nasjonale planer. Bispedømmerådene har også ansvar for fordeling av statlig tilskudd til diakonstillinger.⁵

3.3.3 De største endringene mellom gammel og ny plan for diakoni

Tidligere diakoniplan ble vedtatt av Kirkemøtet 1987. I tjue år har denne planen vært utgangspunkt for diakonal forståelse og handling i Norge. Diakoniutvalg utformet sine lokale diakoniplaner i tråd med denne, og alle diakoner som ble utdannet i denne perioden er opplært i denne planens definisjon av diakoni. Her beskrives diakoni som ”kirkens medmenneskelige omsorg og fellesskapsbyggende arbeid og den tjeneste som i særlig grad er rettet mot mennesker i nød” (Kirkerådet 1988/1997:8). Ettersom tidligere diakoniplan utgjør en vesentlig del av mange diakoners og menigheters forforståelse er det nødvendig å redegjøre for de viktigste forskjellene mellom de to planene.

Evangeliet i handling og diakoniens forankring

Om vi sammenligner definisjonene i nåværende og gammel plan for diakoni, kan vi se at det har skjedd en markant endring i diakoniforståelse. I tidligere plan lå fokus på tjenestens substansielle innhold, i den nye ser vi hvordan fokus løftes opp og inkluderer diakoniens forankring og utgangspunkt. Stephanie Dietrich har omtalt dette i flere artikler hun har skrevet. Hun skriver:

Gjennom denne definisjonen forstås diakoni ikke lenger som en følge eller konsekvens av evangeliet (konsekutiv), men diakonien har selv del i selve evangeliet og i dens formidling (konstitutiv). Diakoni er evangeliet i handling, ikke handlingen som følger evangeliet. (Dietrich 2009: 47)

⁵ I tillegg omtaler *Plan for diakoni* andre kirkelige organer, og institusjoners, diakonale ansvarsforhold. Her gjengis kun de mest vesentlige for denne oppgavens sammenheng.

Spørsmålet om diakonien faktisk er en del av det som konstituerer oss som kirke har vært omdiskutert. I forbindelse med saken ”Diakontjenesten i kirkens tjenestemønster” fremheves det at diakoni er ”en integrert del av kirkens kall og identitet” (Kirkemøtet 2011a:1). Diakontjenesten anses videre som ”en selvstendig og nødvendig tjeneste innenfor rammen av fellesskapet av tjenester i kirken” (ibid.:2). Det er et bevisst ønske å gå bort fra den hierarkiske embetsstrukturen og fremheve likheten mellom tjenestene. Samtidig viser Bispemøtets uttalelse at de fremdeles ser på prestedtjenesten, med utgangspunkt i Confessio Augustana 5, som den ene tjenesten som har ”fundamental betydning i kirkens liv” (Bispemøtet 2010:4). Det kan tolkes som de andre tjenestene er av mer funksjonell og konsekutiv karakter.

En utvidet diakoniforståelse

I den nye diakoniplanen er perspektivet på diakoniens oppgaver utvidet. Diakonien har også fått en mer proaktiv rolle enn tidligere. Omsorg handler ikke bare om å lindre nød, men om å arbeide mot krefter og strukturer som forårsaker lidelse og urett. ”Kamp for rettferdighet” er derfor eksplisitt uttalt som et eget punkt i definisjonen. Det samme gjelder ”vern av skaperverket” som er et nytt område for diakonien (Kirkerådet 2008:7).

Enkelte har hevdet at denne utvidede diakoniforståelse har gjort diakonien så altomfattende at oppdraget er blitt utydelig og grenseløst. Einar Aadland er blant dem som forfekter dette synspunktet. I artikkelen ”Det godes fiende” beskriver han hvordan diakonien, ved denne definisjonen, tar mål av seg å dekke opp et stort sosialetisk ansvar. Dette ansvaret er viktig og tilligger oss alle, men ved å innlemme dette i diakonien utvannes dennes identitet og særlige oppdrag, og det blir vanskelig å prioritere (Aadland 2009:161).

Olav Fanuelsen påpeker også noen av utfordringene ved en vidt definert diakoniforståelse, ikke minst i forhold til avgrensningen av hvilke oppgaver kirken og menighetene skal gå inn i og ikke. Hvem er det som er målgruppe for menighetens diakoni? Og klarer kirken å nå fram til dem som trenger det mest? Fanuelsen konkluderer på følgende måte: ”De sultne, tørste, nakne og isolerte bør være i første rekke når kirken legger sine diakonale strategier”. Og han fortsetter: ”dette vil mer enn noe understreke at diakoni er Evangeliet i handling” (Fanuelsen 2009:156).

Utlatelse av begrepet ”mennesker i nød”

Spørsmålet er om dagens diakonidefinisjon gir hjelp til en slik prioritering. Det er en klar endring mellom tidligere diakoniplan og den nåværende at omsorgen for ”mennesker i nød” ikke lenger nevnes eksplisitt. Tidligere var det også vektlagt, diakonien skulle ”i særlig grad” være en tjeneste rettet mot mennesker i nød. I følge Kari Jordheim som var med i utarbeidingen av *Plan for diakoni* (Kirkerådet 2008), var det viktig å komme bort fra visse trekk i forståelsen som kunne utledes av den tidligere diakonidefinisjon. Hun skriver:

Noe av det mest grunnleggende for tenkingen i den nye planen er at man ønsker å komme bort fra forståelsen som den gamle definisjonen kunne antyde, nemlig at det er **vi** (definert som de sterke givere) som skal ta oss av **dem** som er i nød (mottakerne). Diakonien rammer er fellesskapet der alle likeverdige (Jordheim 2009:14).

Jordheim presiserer imidlertid at mennesket i nød ikke er borte fra diakoniens fokus. Diakonien skal alltid ha et spesielt ansvar for mennesker som er utsatt for lidelse, nød og isolasjon. Anliggendet er ikke borte fra planteksten, men uttrykkes nå implisitt (ibid.).

Forståelse av diakoni og fellesskapsbyggende arbeid

Tidligere plan definerte ikke bare diakoni som ”medmenneskelig omsorg” og tjeneste for mennesket ”i nød”. Den inkluderte også alt ”fellesskapsbyggende arbeid” uten egentlig avgrensning eller forbehold (Kirkerådet 1988:8). Her er det en stor forskjell i forhold til ny plan. Den sier at ”diakoni er kirkens omsorgstjeneste” – punktum. Det som følger etter er utledet av det. Fellesskap nevnes også her, men nå er diakonien blitt en kvalitet ved fellesskapet. At fellesskapet er inkluderende er en indikator på diakonien i menigheten. Det kunne også vært brukt andre ord: at fellesskapene er åpne, preget av omsorg, raushet og respekt, for å nevne noen eksempler.

Det er viktig å arbeide for at fellesskapene vi har er diakonale. Og det bør finnes en anledning til fellesskap i menigheten – for alle! Imidlertid, slik jeg ser det, er ikke felleskap og diakoni synonyme begreper. Gjøres det synonymt, som gammel plan i stor grad gjorde, blir det virkelig en vid diakoniforståelse. I hvert fall utydelig, for hva betyr det? Er all menighetsbygging generelt å betegne som diakoni? Har hensikten bak invitasjonen noe å si? Betyr det noe hvordan fellesskapene fungerer?

Ny plan for diakoni har tatt ut det generelle ”fellesskapsbyggende arbeid” begrepet. Det gjør at en nå er nødt til å forholde seg til diakoni mer spesifikt. Å si at alle fellesskap i

kirken er diakonale bare for at de skal være det, holder ikke. Diakonale er de først når de diakonale verdiene faktisk er styrende for måten vi tenker, er og handler. Det fordrer bevisste valg og handling, ikke minst i forhold til hva vi gjør når inkludering er krevende. Planen sier imidlertid lite om dette. Det er mulig det kunne blitt gjort tydeligere. Dietrich har følgende kommentar: ”Planen gir en rekke innspill på fellesskapsfremmende aktiviteter, men fanger ikke opp spørsmålet hva slags fellesskap kirken og menigheten skal være” (Dietrich 2011:55). Hun problematiserer videre begrepet ”inkluderende”, som kan føre til en form for objektgjøring av mennesker som en ønsker å ”inkludere”. Selv om det ikke er intensjonen kan det skape en ”oss” og ”dem” situasjon – de som ”eier” fellesskapet og de utenfor.

3.3.4 Diakoni – en integrert del i kirkens identitet og oppdrag

Diakoni har en svært sentral plass i *Den norske kirkes visjonsdokument* for perioden 2009 – 2014. I visjonen: ”I Kristus, nær livet – en bekjennende, misjonerende, tjenende og åpen folkekirke” henspiller begrepet ”tjenende” til kirkens diakonale oppdrag (Den norske kirke 2008:1). Diakonien uttrykkes løftes fram i dokumentet. En ønsker en kirke som er engasjert i samfunnet, er inkluderende og åpen, som kjemper for rettferd og inspirerer til nestekjærlighet.

Diakoni er et av kirkens satsningsområder i perioden. I saksdokumentene for Kirkemøtet 2011 ble det fastslått at ”antall diakonstillinger står ikke i forhold til den betydning denne tjenesten har for kirken” (Kirkemøtet 2011a:30). Tall fra 2009 viser at det på landsbasis var 275 diakonstillinger, og av landets 1287 menigheter var fremdeles 51 % uten tilgang på diakonal kompetanse (Jordheim 2011:13). Kirkemøtet 2011 vedtok økt satsning på diakonstillinger, men justerte forslaget fra saksutredningen. Fra presiseringen ”innen 2020”, sier en nå at ”på sikt må alle menigheter enten ha diakonstilling eller tilgang på diakonal kompetanse” (Kirkemøtet 2011b, vedtakspunkt 5c)

Spørsmålet er om denne målformuleringen i seg selv utløser midler som gjør det mulig å nå fram dit. Hans Morten Haugen har sett på hva kirken sentralt har gjort for å få flere diakonstillinger og sikre gode vilkår for diakonene. Han stiller spørsmål ved om kirken gjør nok i forhold til at visjonen ”en tjenende kirke” faktisk kan oppnås (Haugen 2011:183). Diakonien løftes ofte opp i overordnede planer og dokumenter. Diakonien må imidlertid også legges til rette for ved stillinger og slik innarbeides i kirkens struktur og praksis.

3.4 Diakoniforståelse i praksis

3.4.1 Diakonens rolle

I følge *Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for diakoner* skal ”diakonen lede menighetens diakonitjeneste og ha medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere” (§2). Innenfor rammen av vedtatte planer og prioriterte oppgaver har diakonen et selvstendig ansvar for den faglige utførelsen av arbeidet (§3).⁶

Tjenesteordningen, som ble vedtatt på Kirkemøtet i 2004, er lite konkret når det gjelder diakonens spesifikke arbeidsoppgaver. I et rundskriv fra Kirkerådet (2005) understrekes det imidlertid at innholdet i diakontjenesten hovedsakelig er som tidligere. Kirkerådet skriver: ”De oppgaver som er nevnt i tjenesteordningen av 1997 vil fortsatt være sentrale oppgaver for diakonen”.⁷ I denne tjenesteordningen er diakonens oppgaver ganske detaljert beskrevet. Det første punktet som nevnes er planlegging og gjennomføring av menighetens lokale diakoniplan i samsvar med overordnet planverk. Deretter omtales forebyggende og oppsøkende virksomhet, styrking av omsorgsfellesskapet og diakonalt holdningsskapende arbeid, frivillighet, sorgarbeid, liturgiske funksjoner, soknebud og begravelser, sjelesorg, samarbeid med andre instanser og internasjonal diakoni (Kirkerådet 1996).

Diakonene ivaretar oppgaver som de i følge lokale planer og instruksjoner skal gjøre. Hvilke oppgaver dette er, kan i noen grad være forskjellig fra menighet til menighet. Samtidig har diakonene et ledelsesansvar på sitt felt. Undersøkelser har imidlertid avdekket at diakonene selv i påfallende liten grad ser på seg selv som ledere (Angell, i følge Jordheim 2011:22). Inntrykket bekreftes i Kari Sjursens masteroppgave fra 2010. Sjursen påpeker at det er et misforhold mellom den lederlegitimitet som diakonene er gitt i overordede plandokument, og den legitimitet diakonene i praksis har på lokalplan (Sjursen 2010:74). Årsakene som oppgis er blant annet manglende kompetanse, både blant diakonene selv og deres overordede, om hvilke ledelsesfunksjoner som ligger i diakonrollen.

Diakoner har ulik grunnutdanning og er, som alle andre, også forskjellige når det gjelder personlighet og motivasjon bak yrkesvalget. Den konkrete utformingen av diakonrollen vil preges av dette. Andre faktorer som virker inn på rolleutførelsen kan være tradisjon, overordnede planverk, konkrete utfordringer, menighetens forventninger med mer.

⁶ Tjenesteordningen ble vedtatt av Kirkemøtet 2004 og trådte i kraft 1.1.2005.

⁷ Tjenesteordningen det henvises til er Rundskriv nr 7, 1996)

3.4.2 Empiri og diakonikritikk

Angell og Selbekks kartlegging av diakonalt helsearbeid i Den norske kirke tar utgangspunkt i svar fra 648 menigheter i Den norske kirke (Angell og Selbekk 2005). I følge denne undersøkelsen er det særlig tre områder for diakonal aktivitet som menighetene har vurdert høyt: ”å møte menneskers åndelige behov”, ”drive sjelesorg” og ”utruste og rekruttere frivillige medarbeidere” (Angell og Selbekk 2005:7). Kartleggingen viste videre at diakoni ikke var noe entydig begrep for menighetene, og diakonien kunne gis litt ulike profiler, noe avhengig av stillingsinnehavere (ibid.:7-8). De fleste ga imidlertid ”den omsorgsrelaterte profilen” størst betydning, med tiltak som besøkstjeneste, sorgarbeid, ungdomsdiakoni, arbeid blant rusavhengige med mer.⁹

Angell og Selbekks undersøkelse ble gjort før *Plan for diakoni* ble vedtatt i 2007. Om denne planen er arbeidet med i menighetene, kan det hende at svarene i undersøkelsen ville bli noe annerledes i dag. Det tar imidlertid noe tid å endre tradisjon og praksis. Det gir grunnlag for å tro at undersøkelsen fremdeles gir et relevant bilde av Den norske kirkes diakonale praksis.

Charlotte Engels rapport *Svenska kyrkans sociala arbete – för vem och varför* avdekket at det var stor avstand mellom diakonale styringsdokumenter og den utførte menighetsdiakoni i praksis (Engel 2006:9). Mens diakonien i særlig grad skulle være rettet mot de mest utsatte og marginaliserte i samfunnet, var det lite fokus på dette i menighetenes diakonale tjeneste. Arbeidet var i stor grad preget av ”tradisjonell diakoni”, forstått som en utstrakt virksomhet rettet mot eldre, samt tiltak for å nå ut til en relativt ressurssterk og kirkelig distansert mellomgenerasjon. I tillegg har mange menigheter i Sverige egne sosialfond, opprettet for å gi økonomisk bistand til særlig vanskeligstilte ved behov. Dette var imidlertid en mindre del av arbeidet (Engel 2006:163 ff).

Konklusjonene i Engels rapport utfordrer til ettertanke. Olav Fanuelsen kommenterer undersøkelsen i sin artikkel ”Kirkens omsorgstjeneste”. Han mener at Engel kan ha et poeng, også inn i norsk kirkevirkelighet. Et av spørsmålene han stiller er om menighetsdiakonien er blitt så integrert i den kirkelige organisasjon at det har gått bekostning av diakoniens egentlige oppdrag, en tjeneste for særlig utsatte og sårbare grupper (Fanuelsen 2009:151).

Engels diakonikritikk blir imidlertid også imøtegått. Korslien og Notland stiller spørsmålstegn ved den tydelige kategoriseringen i Engels undersøkelse, og mener det er et

⁹ Andre profiler som ble omtalt i undersøkelsen var den samarbeidsorienterte, kirkeorienterte, den institusjonsbaserte og den politiske og nødsorienterte profilen.

dilemma at diakonien så ensidig knyttes til de synlig marginaliserte. Diakoni er i sitt vesen inkluderende og henvender seg til alle, fremhever Korslien og Notland. Tjenesten springer ut av fellesskapet, og det bør ikke være slik at ”den rette diakoni” finnes et sted utenfor der vi befinner oss selv (Korslien og Notland 2011:241-244).

Korslien og Notland mener forøvrig at Engels kritikk ikke tar høyde for det forebyggende og omsorgsrettede elementet i menighetens sosiale treffpunkt. Selv om diakonien også skal gå nye veier, må en heller ikke utelukke diakoni og samhandling på tradisjonelle felt (ibid.:246).

3.4.3 Diakoni – et diffust begrep og område i kirken?

Både Charlotte Engel og Katarina Olofsgård dokumenterer en relativt uklar forståelse av diakoni og diakonens rolle innad i den kirkelige organisasjon. Fra funnene i Engels undersøkelse fremgår det tydelig at menighetene har vanskeligheter med å definere diakoniens oppdrag i sin kontekst. Medarbeiderne opplever at de mangler et felles diakonisyn både når det gjelder diakoniens teologiske motivasjon og forankring, og i forståelsen av hva som bør være diakoniens sentrale kjernevirksomhet (Engel 2006:146). Utsagnet om at ”alt er diakoni” er en stadig tilbakevendende beskrivelse av diakoniens vesen, men konkretiseringen av dette uteblir ofte. Hvordan skal diakoni, i praksis, utøves i menighetens liv og tjeneste? I følge Engel er det et paradoks at det sjelden er dialog rundt de spørsmålene hvor usikkerheten er størst (Engel 2006:159).

Vanskelighetene knyttet til å definere diakoni er i følge Engel et generelt fenomen innen den svenske kirken. Hun viser også til flere tilsvarende analyser og forskningsrapporter (ibid.:152). Fraværet av en felles forståelse og vanskelighetene knyttet til å redegjøre for hva diakoni er og bør være, har vært et hinder for utviklingen av en felles diakonal praksis (Hansson (1999:13), i følge Engel 2006:152).

I sin studie knyttet til utviklingen av diakoners yrkesidentitet omtaler også Olofsgård diakonenes utydelige rolle innenfor kirken. Hun nevner flere årsaker til dette, en av dem er at utøvelsen av diakoni er så nært knyttet til menighetens frivillige engasjement. Diakoni er en del av det allmenne kristne ansvar, og det er vanskelig å se hva som er diakonens spesifikke oppgaver og myndighet (Olofsgård 2003:60).

I følge Olofsgård er det også flere som ”tjener på” at utydeligheten knyttet til diakonens rolle og funksjon opprettholdes (ibid.:67). Hun viser blant annet til at mange

diakoner setter pris på friheten til å utforme rollen etter egne ønsker og behov. Olofsgård sier det på følgende måte: ”Om det diakonale arbeidsfeltet er bredt og ikke definert, er det rom for alle slags mulige oppgaver som diakonen selv synes det er interessant å utføre” (ibid.:67, min oversettelse). Det påpekes også at mange prester kan ønske å beholde sin tradisjonelle posisjon som særlig etterspurt fagperson innenfor diakonale oppgaver (ibid.).

Hans Stifoss-Hanssen har i norsk sammenheng sett på forholdet mellom prester og diakoner i den diakonale praksis. I artikkelen ”Når verden raser sammen” viser han til forskning som dokumenterer at diakoner er nærmest fraværende i kirkens arbeid ved ulykker og katastrofer (Stifoss-Hanssen 2009:177-178). Noe kan forklares ved at det er færre ansatte diakoner i kirken enn det er prester. Likevel er det slik at presterollens tradisjon og symbolske tyngde gjerne fører til at det er presten som etterspørres i anledninger som dette. Stifoss-Hanssen mener likevel at det er en utfordring for kirken: ”Vi snakker om en åpenbart diakonal arbeidsoppgave, der diakoner er usynlige og prester etterspørres. Hva bør kirken gjøre med det?” (ibid.: 177)

Uklar forståelse knyttet til diakonens særegne kompetanse og rolle omtales også i Engels undersøkelse. Hun fremhever at synspunktet om at alle menighetsarbeidere utøver diakoni, kan føre til at diakontjenestens rolle relativiseres. Funnene i undersøkelse viser at menighetene da like gjerne ansetter ufaglærte eller andre yrkesgrupper som oppleves å ha en tydeligere definert kompetanse og yrkesrolle (Engel 2006:224). I praksis er det ikke nødvendig at menigheten har en ansatt diakon for at menigheten skal utøve diakoni (ibid.).

Både Olofsgård og Engel påpeker at økt sekularisering i samfunnet fører til at kirken i større grad styres av et behov om å beholde medlemsmassen. Dette påvirker også diakonien. I stedet for å være en kritisk røst i samfunnet, blir ”diakonien rolle å bygge en trivelig og åpen folkekirke, og ved det har en overlatt utformingen av den diakonale diskusjon til andre” hevder Olofsgård (Olofsgård 2003:68, min oversettelse).

3.5 Organisasjonsteoretiske perspektiver

For bedre å forstå planprosessens betydning i tilknytningen til utviklingen av diakonal forståelse og praksis, kan en dra nytte av perspektiver fra ulike grener av organisasjonsteori og samfunnsbasert forskning. Jeg vil i det følgende legge vekt på en konstruktivistisk tilnærming i forhold til endring, samt organisasjonsteori knyttet til strategisk planlegging.

3.5.1 En konstruktivistisk tilnærming i møte med endring

Konstruktivisme er en samlebetegnelse for en forståelsesramme og retning vi kan finne igjen i flere fagfelt, eksempelvis organisasjonsteori, vitenskapsteori og psykoterapi. Perspektivet bygger på antagelsen om at virkelighetsforståelse ”konstrueres”. Steinar Bjartveit og Trond Kjærstad beskriver en konstruktivistisk forståelse på følgende måte: ”[...] en antagelse om at virkelighetsbilder ikke reflekterer et speilbilde av den ytre verden, men at mennesket selv er opphavsmann til sitt virkelighetsbilde” (Bjartveit og Kjærstad 2001:9).

Konstruktivisme anvendes ofte som et alternativt perspektiv i møte med en mer deterministisk forståelse av verden. Systemteori vil for eksempel forklare alle hendelser i lys av det system en inngår i. En streng bruk av det systemteoretiske perspektivet kan i verste fall låse aktøren fast i en ”offerrolle”. Situasjonen kan ikke endres, den er bestemt av så mange ytre faktorer. Konstruktivismen på sin side vil hevde at mennesket kan bryte med systemet og danne en ny forståelse og virkelighet. Å tro på seg selv og tenke at forandring er mulig, har kraft i seg til å utløse nye handlingsalternativer i møte med en fastlåst situasjon. Roald Nygård sier det slik:

Konstruktivismen representerer på denne måten et optimistisk syn når det gjelder muligheten for forandringer i et menneskets liv. Uansett hva jeg måtte ha gjort ut av mitt liv så langt, er det aldri for sent å begynne på nytt (Nygård 2007:242)

Nygård presiserer imidlertid at friheten er begrenset. Omstendighetene er ikke uten betydning. Likevel vil en konstruktivistisk tilnærming sette fokus på menneskets evne til å ta kontroll over eget liv. Nygård skriver: ”Vi har *muligheten* i oss til å utvikle den selvforståelse at vi er selvbestemmende, at vi selv kan velge hvordan vi vil forholde oss til de utfordringene vi møter” (ibid.: 20). Nygård henviser til Jean Paul Sartre. I følge denne filosofen er forestillingskraften så betydningsfull at den kan omtales som ”en magisk kraft” (Sartre, i følge Nygård 2007:245). Med andre ord, ved å forestille seg virkeligheten slik en ønsker at den skal være, kan en allerede nå skape handlingsmønstre som støtter realiseringen av denne.

Ulike perspektiver kan gjensidig utdype hverandre. Bjartveit og Kjærstad anvender et systemteoretisk utgangspunkt i forståelsen av organisasjoner. Til tross for omgivelsenes krav til ny tilpasning og endring, har organisasjoner en tendens til gjendannelse (Bjartveit og Kjærstad 2001:176-177). Det er lett å bli fanget av tradisjon og ”gode” løsninger. Med det mener Bjartveit og Kjærstad at organisasjoner kan lammes av konstruksjoner og

løsningsstrategier som en gang har vært hensiktsmessige, men som ikke lenger fremmer overlevelse og vekst (ibid.:182).

Forandring, eller ”omdanning”, innebærer at en tar et oppgjør med tidligere tilvante handlingsmønstre og tankemessige konstruksjoner. Den tradisjonelle rolleforståelsen vil da utfordres, og omdanningsprosessen kan forstyrre organisasjonens maktstruktur.

”Endringsprosesser krever mye arbeid, uro, ny opplæring og tilpasning” skriver Bjartveit og Kjærstad (ibid.:180).

Nye løsninger og ny atferd skaper endring, som igjen kan gi grunnlag for at nye konstruksjoner dannes. En ny forståelse av virksomhetsområdet kan dermed bli konstituert (ibid.:190).

3.5.2 Strategisk planlegging

Organisasjonsteoretikeren Torodd Strand definerer strategisk ledelse på følgende måte:

”Det handler om å gjøre en fornuftig, innsiktsfull analyse av omverdenen og tilpasse organisasjonen og dens innretning i forhold til de mulighetene og truslene som ligger der” (Strand 2004:67).

Godt strategisk arbeid starter med en analyse av omgivelsene, hvilke muligheter som gis og hvilke trusler som finnes. Deretter kartlegger en hvilke ressurser organisasjonen har til rådighet og vurderer handlingsalternativene. Analysen er ikke fullstendig før en også har foretatt en vurdering av organisasjonens verdier og mål. De sier noe om hvilken retning organisasjonen ønsker å bevege seg i. Når alle disse tre forholdene er analysert kan organisasjonen foreta et strategisk valg (Jacobsen og Thorsvik 2002:44-45).

Elementene gjenfinnes i diakonal metode. Det Lutherske Verdensforbund anbefaler metoden ”Se-bedømme-handle” når en skal legge til rette for ansvarlig diakonal praksis (Nordstokke 2010:59-60). ”Se” viser til viktigheten av å analysere konteksten før handling settes i verk. ”Bedømme” handler om å vurdere hva vi ser. Vi må velge blant handlingsalternativer og lage en strategi. Godt arbeid med de to første punktene gir grunnlag for handling. Et vesentlig element er at arbeidet må kunne etterprøves. Evaluering er viktig og tas inn i vurderingen for videre praksis (ibid.)

Det er en grunnleggende antagelse at målsetninger har effekt for hvordan ansatte i en organisasjon tenker og handler (Jacobsen og Thorsvik 2002:46). Målene tenkes å ha en

”motiverende effekt”. De inspirerer til ekstra ytelse og viser tydelig hva som er hensikten med arbeidet. Målene er en rettesnor som viser hva organisasjonen vil. Videre tenkes mål å ha en ”styrende funksjon”. De gir retningslinjer for arbeidet og fungerer som beslutningspremisser i ulike valg og prioriteringer. Mål er også ”evalueringskriterier” for vurdering av organisasjonens effektivitet og resultat. Til sist nevner Jacobsen og Thorsvik at mål fungerer som en ”legitimitetsfaktor” overfor omgivelsene. Dette utdypes som følger:

Organisasjonene er åpne system som er avhengige av ressurser og støtte fra omgivelsene [...] Et sentralt element for å oppnå legitimitet i omgivelsene er de målsettinger som organisasjonen går ut med, og som omgivelsene oppfatter at organisasjonen faktisk arbeider mot. (ibid.: 46-47)

Jacobsen og Thorsvik advarer mot den tendens de synes å se, at organisasjoners effektivitet måles ut fra forhold som er lette å kvantifisere (ibid.:64). Mange verdier kan vanskelig uttrykkes i kvantitative termer. Overført til diakonal sektor er dette viktig. Utfordringen til en viss effektivitet gjelder også her, men den totale effekten av arbeidet er vanskelig å vurdere på denne måten.

4 Metode

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for og begrunne metodevalgene som ligger til grunn for oppgaven. Oppgaven baseres på empiri, og med utgangspunkt i problemstilling, var det nødvendig å gjøre visse avveininger før jeg tok fatt på innsamling av data. Kapittelet tar også opp utfordringen ved fortolkning og det å sette ord på forståelse, handling og mening. Mitt eget ståsted og forforståelse i tilknytning til tema blir redegjort for, og forskningsprosessens forløp beskrives. Avslutningsvis tar jeg opp noen dilemmaer knyttet til oppgavens problemstilling og begrunner valget av denne.

4.1 Valg av metode

I følge samfunnsvitenskapelig metode er det undersøkelsens problemstilling som styrer valget av metodisk tilnærming (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:59). Når jeg ønsker å kartlegge diakoniforståelse og eventuelle endringer av denne, er problemstillingen av beskrivende, forstående og eksplorativ karakter (ibid.:56-58). Jeg ønsker å forstå utviklingen av diakoniforståelse innenfor en gitt kontekst hvor det har skjedd visse organisatoriske inngrep. ”Forståelse” er et komplekst fenomen å gjøre rede for, det samme er kartlegging av endringer innenfor en sosial kontekst. For best forståelse anbefales da kvalitativ metode. Fordelen ved denne metoden er blant annet større åpenhet og fleksibilitet i møte med intervjuobjekt og forløpet i forskningsprosjektet som sådan. Johannessen, Tufte og Christoffersen skriver: ”Sosiale fenomener er komplekse, og det kvalitative intervjuet gjør det mulig å få fram kompleksitet og nyanser” (ibid.:137). Flexibiliteten ved dialog og en semistrukturert intervjuguide gir mulighet til utdypende spørsmål knyttet til de ulike deler av undersøkelsens problemstilling.

Intervju brukes gjerne i tillegg til skriftlig materiale. I løpet av planprosessen i Bærum ble det laget flere dokumenter som er av interesse for undersøkelsen. Høringsutkast, høringsvar og endelig vedtatt plan er verbale uttrykk for diakoniforståelsen i gjennom denne prosessen. Handlingsplanen for diakontjenesten er vedtatt i Bærum kirkelige fellelråd. Sammen med overordnet *Plan for diakoni i Den norske kirke* (Kirkerådet 2008) utgjør den nå Bærumkirkens offisielle tenkning og strategi på området.

Oppgaven bygger da på en metodisk kvalitativ undersøkelse av materialet: prosessens saksdokumenter, overordnede styringsdokumenter og intervju med et utvalg av prosessens sentrale aktører.

4.2 Kvalitative intervju og valg av informanter

I forkant av intervjuene utarbeidet jeg en semistrukturert intervjuguide (ibid.:137). Denne finnes som vedlegg i oppgaven. Ut fra problemstilling hadde jeg følgende tema jeg ønsket å belyse nærmere:

- Endringer i diakonal praksis og forståelse som følge av planprosessen
- Informantenes egen diakoniforståelse og eventuelle endringer i denne
- Om og eventuelt hvordan informantene trodde at planprosessen hadde påvirket diakoniforståelsen i kirke og samfunn
- Mulighet til utdypning – fordeler og ulemper ved vedtatt plan og prosessen rundt denne

Intervjuguiden fungerte som en overordnet mal i samtalen. Rekkefølgen på tema varierte noe, men i hovedsak forholdt alle informantene seg til de samme spørsmålene og svarte på disse. Fordelen ved en på forhånd forberedt intervjuguide er at en ikke glemmer spørsmål underveis og alle får mest mulig lik anledning til å uttale seg om tema. Åpne spørsmål gir mulighet til utdypning. Ved at en stiller likelydende spørsmål til alle informantene er det også lettere å sammenholde funnene i undersøkelsen. Det er imidlertid ingen intervjusituasjon som er helt lik en annen. Forløpet i samtalen vil alltid prege forståelsen av spørsmålene som stilles, og svarene preges av det. I tillegg er det ikke slik at alle informanter har en like tett tilknytning til emnet de blir intervjuet om. I undersøkelsen knyttet til planprosessen i Bærum hadde noen arbeidet mye med utforming og gjennomføring av plan, andre hadde en mer perifer tilknytning. Dette var imidlertid et bevisst valg ettersom jeg ønsket å kartlegge hva prosessen hadde betydd også utover den innerste kjernen som hadde arbeidet mest med dette.

Jeg valgte med andre ord å intervju et strategisk, men nokså sammensatt utvalg av informanter. Felles for alle var at de på et eller annet tidspunkt var blitt berørt av planarbeidet. I utgangspunktet ønsket jeg å intervju to diakoner, litt ulike i ståsted og tilknytning til planen. Jeg ønsket å intervju kirkeverge og en representant fra kirkelig fellelråd, og jeg ønsket representanter fra menighetene som hadde avgitt hørings svar. Kriteriet for utvelgelsen av menigheter var sammenligning av hørings svar. Jeg valgte ut de tre menighetene som etter min

mening hadde levert de mest fyldige og reflekterte tilbakemeldingene. Helt konkret spurte jeg dem som hadde signert høringssvaret eller var aktiv i forbindelse med utarbeidelse av dette - to fra hver menighet.

Til sammen sendte jeg forespørsel og informasjon om undersøkelsen til ti representanter for kirken i Bærum. Responsen var svært positiv og mange ville stille til intervju. Kun to av de forespurte fikk jeg ikke tak i og de ga heller ingen tilbakemelding på e-post.

Underveis i intervjuprosessen fant jeg imidlertid ut at jeg trengte å utvide utvalget av diakoner. Denne gruppen er, naturlig nok, tettest involvert i arbeidet. Samtidig er de på ingen måte noen ensartet gruppe. Resultatet ble dermed at jeg intervjuet 4 av 5 diakoner i Bærum prosti¹⁰. Årsaken til at jeg utelot en var begrunnet i at vedkommende var delvis sykemeldt og heller ikke var blant dem som hadde hatt sterkest tilknytning til prosessen.

Utvalget ble dermed som følger: 4 diakoner, kirkeverge, 2 prester, en menighetsrådsleder, en diakoniutvalgsleder, samt en som i samme person representerte Bærum kirkelige fellesråd, en av menighetene i prostiet og dessuten var ansatt i Bærum kommune. De ti informantene kom fra ulike menigheter i Bærum. Samlet sett ble åtte av ti menigheter representert i utvalget.

4.3 Dilemmaer knyttet til verbalisering av diakoniens språk

Diakoni er ofte blitt forklart som ”kirkens kroppsspråk”. Utrykket springer ut av at diakoni er handlingens språk, en gjennomgripende holdning som leder til omsorg for medmennesket og for verden. I denne betydning kreves det ikke ord for at diakonien skal forkynne. At kirken lever og utfører diakoni er i seg selv forkynnende. Diakonien kan aldri bli taus, men betegnes som ”et annerledes språk” (Wenaas 2001).

Hvilke konsekvenser har det når en setter ord til det ofte så ”ordløse” språket? Einar Aadland viser i artikkelen ”Diakonikritikk og kritisk diakoni” (Aadland 2009) til sammenhengen mellom handling og ord. Når vi betrakter virkeligheten bruker vi ord for å forstå og sette ting i sammenheng. Samtidig er det også slik at språket har en virkelighetsskapende funksjon (ibid.:58-59). Med ord er vi med på å definere virkeligheten,

¹⁰ Det er 5 ansatte menighetsdiakoner i Bærum prosti. Samtlige har vært i stillingen siden før oppstarten av prosjektet i 2009. Siden er det opprettet nye diakonstillinger i forlengelsen av arbeidet. Disse kjenner imidlertid ikke prosessforløpet på samme måte og dermed ikke tatt inn som informanter i denne undersøkelsen.

definere hva som er innenfor og utenfor, sentralt eller perifert i tilknytning til ulike fenomener. Ord bestemmer i stor grad hva ting oppfattes som og er.

I tilknytning til oppgavens problemstilling aktualiserer dette følgende spørsmål: Hva er egentlig diakoniforståelse? Den jeg intervjuer kan ha en sterk oppfatning av diakoni i praksis, men likevel streve med å formulere denne i ord. En undersøkelse som i hovedsak baseres på verbale data, vil ha problemer med å fange opp dette. En bedre tilnærming kunne vært observasjon, men selv da er dataene basert på fortolkning. Som forsker setter en ord på situasjoner, på mening og forståelse, og det er ikke gitt at den forståelsen er korrekt. Aadland henviser til filosofen Ludwig Wittgenstein og hevder at det er en ”utstrakt misforståelse” at ordene er et ”avbilde” av virkeligheten (ibid.:59).

Virkeligheten er mer enn ord. Og diakoni kan aldri reduseres til bare ord – det ville være i strid med diakoniens egenart. En diakoniforståelse som bare er av intellektuell art uten at ord og tanker følges opp i praksis vil – når dette oppdages – mangle troverdighet. Ord kan forklare, begrunne og motivere til handling. I strategisk diakoniarbeid er det nødvendig med ord for å gi retning til arbeidet. Diakoni i seg selv er imidlertid noe annet enn en intellektuell øvelse. Det er i en annen arena. Diakoni er kjærlighetens, omsorgens og handlingens språk i møte verden og menneskers virkelighet.

Å definere virkeligheten gjennom ord gir i beste fall et avgrenset bilde av virkeligheten. Det innebærer også et etisk ansvar, ettersom ord bidrar til å skape forståelse og prege virkeligheten vi er en del av. God forskning er ansvarlig, etterrettelig og mulig å etterprøve. Forskeren må være bevisst på sin egen innflytelse i forskningsprosessen, synliggjøre valg og handlingsforløp og kritisk vurdere sin egen forforståelse og rolle (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:38-40).

4.4 Metodiske overveielser om eget ståsted

Et hermeneutisk perspektiv på forståelsen innebærer en forståelse av at ingen møter verden forutsetningsløst. En forsker i møte med en problemstilling vil uvegerlig være preget av sin egen forforståelse til sakens anliggende og situasjon. Johannessen, Tufte og Christoffersen beskriver det slik: ”Forskerens forforståelse – eller forståelseshorisont – vil kunne påvirke hva forskeren observerer, og hvordan disse observasjonene vektlegges og tolkes” (ibid.:38). De skriver videre at informasjonen ”siles gjennom et filter av forhåndsoppfatninger om hva det er interessant å se etter” (ibid.:39).

Hva innebærer dette for forskningsprosessen her? Som nevnt tidligere har jeg mangeårig erfaring som menighetsdiakon i Oslo. Jeg har arbeidet mye med spørsmål knyttet til hva diakoni er og hvordan dette kan komme til uttrykk i kirke og samfunn. Det er både er fordel og ulempe i dette. Bakgrunnen min kan gjøre det enklere å forstå den virkeligheten jeg studerer og det er mulig jeg lettere kan fange opp nyanser og sammenhenger i forhold til oppgavens problemstilling. I følge vitenskapsteoretikeren Steinar Kvale er det å ha omfattende kunnskap om intervjuemnet et kvalifikasjonskriterium for intervjueren (Kvale 1997:93). Min kjennskap til diakoni, kirken som organisasjon og personlig erfaring fra diakonrollen kan være en nyttig forståelseshorisont i forskningsarbeidet. Forutsetningen er imidlertid å være bevisst på sitt eget ståsted.

Det er imidlertid ikke til å komme fra at jeg mener mye om dette emnet. Jeg ønsker en tydelig og utadrettet diakoni i kirke og samfunn. Jeg vil at diakonien skal kunne gjenkjennes i menighetens fellesskap og liv, og jeg ønsker en større tydelighet ut mot verden og lokalsamfunn. Hvordan ivaretar vi oppdraget om omsorg, inkludering og rettferd overfor de mest sårbare og utsatte blant oss? Prioriterer vi tid og innsats rett? Når vi frem til dem som kunne trenge det mest? Jeg har gjennom årene arbeidet mye med disse spørsmålene og vet at jeg har meninger om dette som kan påvirke mitt møte det som er denne oppgavens forskningsprosjekt.

Erkjent partiskhet trenger ikke være en ulempe for forskningsprosessen, skriver Kvale. Tvert i mot kan det "være med på å belyse enkelte sider ved fenomenene som undersøkes, hente frem nye dimensjoner og bidra til en kunnskapskonstruksjon med mange perspektiver" hevdes det (ibid.:206). Jeg tror flere menigheter og prostier kan ha noe å lære av det de har fått til i Bærum. Samtidig tror jeg at jeg har forforståelse nok til å vurdere dette i et lengre perspektiv med en viss kritisk distanse. Brukt rett kan det være en fordel i forhold til tolkningen av forskningsresultatene.

Å være bevisst på at egen historie påvirker tolkningsprosessen, gjør det naturlig å gå i dialog med seg selv og egne "fordommer" underveis. Kanskje kan det også bidra til en blir ekstra lydhør og åpen i møte med ny forståelse.

4.5 Gjennomføring av kvalitative intervju og skriftliggjøring av empiriske funn

Alle informantene ble tilsendt informasjon om undersøkelsen i tilknytning til at de ble spurt om å stille til intervju. Her ble det gjort rede for oppgavens problemstilling og sentrale

spørsmål, praktiske forhold knyttet til selve intervju situasjonen og ivaretagelse av empirisk materiale. Lydopptaker ble brukt ved samtlige intervju og disse ble deretter transkribert, før de ble gjort til gjenstand for analyse og tolkning. Intervjuene ble gjennomført i perioden februar- mars og fant sted på informantenes egne kontor og arbeidssteder. Hvert intervju var av ca times varighet.

Under skriftliggjøringen av de empiriske funn i oppgaven oppdaget jeg at utvalget av informanter på mer enn en måte kunne betraktes som todelt. En kategorisering av utvalget, basert på diakoner i en gruppe og andre ansatte og rådsmedlemmer i en annen, var en bevisst tilnæringsmåte i møte med oppgavens tema. I praksis viser det seg også at det er tydelig skille med hensyn til kjønn. Alle diakonene i utvalget er kvinner, mens fem av seks informanter blant andre ansatte/rådsmedlemmer er menn. Av hensyn til oppgavens begrensning går jeg ikke inn på kjønnsforskjellenes eventuelle betydning for undersøkelsens funn. Jeg velger imidlertid i presentasjonen av det empiriske materialet å synliggjøre de to gruppene ved bruken av ”hun” og ”han”. Med unntak av en person i gruppen med ansatte/rådsmedlemmer gjenspeiles med andre den naturlige kjønnsidentiteten. Dette har imidlertid ingen betydning i forhold til informantenes gjenkjennbarhet i oppgaven, ettersom de likevel betegner to grupper som det kunne være hensiktsmessig å sette et tydelig skille mellom.

4.5 Dilemma knyttet oppgavens problemstilling

Opgavens problemstilling ble stadig vurdert i løpet av forskningsprosessen. Uttrykker den det jeg ønsker å undersøke? Klarer den å fange opp de utviklingstendenser i diakoniforståelse som har skjedd i Bærum? Første del av oppgavens problemstilling ”Har planprosessen ført til endringer i diakoniforståelse”, kan betegnes som et ja-nei spørsmål. Å bruke en slik spørsmålsformulering i en problemstilling, vil kunne kritiseres. Er svaret ”ja”, er spørsmålet unødvendig, og om det viser seg å være ”nei”, vil det gjøre arbeid med videre spørsmålsstillinger umulig. Jeg hadde i forkant av oppgaveprosessen en hypotese om at et aktivt planarbeid har innvirkning på forståelsen av virksomhetsområdet blant de involverte. Mitt inntrykk, basert på møter med Bærumsdiakonene, var at det hadde skjedd ”noe” i Bærumsdiakonien. Jeg knyttet dette til en form for endring i diakoniforståelse, men kunne jeg uten videre gå ut fra at det var slik? Slik jeg så det, måtte jeg finne ut om det var dekning for påstanden, før jeg undersøkte på hvilken måte endringene kom til uttrykk.

Det viste seg at dette var en mer aktuell problemstilling enn jeg på forhånd var klar over. De fleste av informantene i undersøkelsen mente selv at det ikke hadde skjedd noen vesentlige endringer ved deres egen diakoniforståelse i løpet av prosessen. Likevel finnes det mange funn i det empiriske materialet som indikerer endring, eller i hvert fall utvikling av diakonal forståelse. Denne problemstillingen utdypes i kapittel 6 ”Tolkning og drøfting av empiri”.

Ettersom dette første spørsmålet faktisk er av en slik karakter at jeg ikke uten videre kunne forbigå det, har jeg valgt å beholde det. Alternativt måtte jeg ha omformulert problemstillingen og brukt ord som ”utvikling” eller ”bevisstgjøring”. Ulempen ved dette er at jeg i samtalen med informantene aktivt har brukt begrepet ”endringer”. Å fortolke svarene deres i lys av en annen problemstilling ville være problematisk.

4.6 Reliabilitet og validitet

Dilemmaet knyttet til oppgavens problemstilling er allerede omtalt. Er det et hinder for undersøkelsens troverdighet at svarene ikke er mer entydige enn de er? I fremstillingen av de empiriske funnene i undersøkelsen har jeg forsøkt å være så tro mot informantenes egne ord som mulig. At alle intervju er nøyaktig transkribert gjør det mulig å gjengi informantenes egne utsagn, slik de uttrykker det selv. Funnene blir drøftet, og det trekkes en konklusjon. Jeg har imidlertid forsøkt å gjøre dette på en begrunnet og etterprøvbar måte.

Funnene som er gjort i undersøkelsen knyttet til forståelse av diakoni og diakonrolle innad i den kirkelige organisasjon, har mange likhetstrekk med det som er funnet i tilsvarende forskningsprosjekter i svensk kontekst. Det styrker funnenes troverdighet, og det er grunnlag for å si at resultatene kan ha gyldighet også om en skulle ha undersøkt situasjonen i andre bispedømmer eller prostier.

5. Fremstilling av de empiriske funnene i undersøkelsen

For en bedre systematisering av innsamlet empirisk materiale har jeg valgt å kategorisere stoffet inn i tre deler: Forståelse av diakoni og diakonrollen hos diakonene, forståelse av diakoni og diakonrolle hos øvrige ansatte og medlemmer i menighetsråd og til slutt: hvordan oppfatter informantene i undersøkelsen diakoniforståelsen blant kommunale samarbeidspartnere. Med unntak av det siste området som i stor grad er basert på indirekte informasjon, tar hver del utgangspunkt i informantenes utsagn om egen forståelse og praksis.

5.1 Forståelse av diakoni og diakonrollen – blant diakonene

5.1.1 Diakoni: et diffust arbeidsområde i kirken?

Funn fra flere ulike forskningsprosjekter indikerer at det er en noe uklar og diffus forståelse av diakoni i kirke og samfunn (Engel 2006, Olofsgård 2003, m.fl.). Spørsmålet ble tatt opp med informantene. Hvordan opplever de forståelsen av diakoni og diakonrollen innenfor sin sammenheng? Har det skjedd noen endringer som følge av planprosessen i Bærum?

Et flertall av de ti informantene i undersøkelsen gir uttrykk for gjenkjennelse overfor påstanden om en uklar diakoniforståelse i kirke og samfunn. Diakonene i utvalget har imidlertid god kjennskap til *Plan for diakoni* (Kirkerådet 2007). Planen er et av grunnlagsdokumentene i *Handlingsplan for diakontjenesten*, og diakonene fungerer som rådgivere for menighetene i utarbeiding av lokale diakoniplaner. Det betyr imidlertid ikke at diakoni er et enkelt område for diakonen å forklare. En av diakonene sier det slik: ”Det er vanskelig å forklare diakoni, fordi den har så veldig mange uttrykksformer ... Det er vanskelig å konkretisere den, for da tar du bare et bittelite segment av det og da fragmenteres det” (informant D). Vedkommende utdyper ved å si at diakonien uttrykkes forskjellig på forskjellige steder til forskjellige tider. Det gjør det komplisert å si noe kortfattet om diakoni, siden området favner så bredt og involverer så mye.

En annen av diakonene uttrykker frustrasjon over at diakonens oppgaver er så lite konkretisert i ny tjenesteordning (Kirkemøtet 2004). Hun opplever at det er blitt mer usynlig hva som er kjerneoppgavene til en diakon, med det som resultat at det blir vanskelig å si nei til oppgaver (informant G). Samme person fremhever tydelige prioriteringer og økt forståelse for egen faglighet som de to viktigste endringstrekkene som følge av det aktive planarbeidet i prosessen. Hun sier det på følgende måte:

Det aller dypeste positive for meg, som fagperson, er at jeg har gått fra å løpe litt rundt som en forvirret høne og ikke føle at jeg egentlig gjør det jeg skal og bør gjøre som diakon [...] til at jeg nå føler at jeg har grep om min egen fagposisjon og stilling, og har fått mandat til gjøre en jobb! (informant G).

Informanten uttrykker at det har vært vanskelig å være diakon, ettersom hun opplever at menigheten selv er så lite bevisst på hva diakoni er og hva som er diakonens primære oppgaver. Ved *Handlingsplan for diakontjenesten* opplever denne informanten at hun har fått mandat til å utvikle diakonien videre, samarbeide med kommunen og tenke mer ekspansivt (informant G)

Handlingsplanen er en samlet fremstilling av diakontjenestens satsning og prioriteringer i Bærum for perioden 2010-2013. Den er blitt et synlig uttrykk for hva diakonene tenker om sitt virksomhetsområde. Å komme dit beskrives imidlertid som en prosess hvor alle måtte gi og ta (informant D). Diakonene i Bærum er ingen ensartet gruppe. Både verbalt og i praktisk handling tilkjennegir diakonene i utvalget en viss spennvidde i diakoniforståelse. Informant D sier hun merket at diakonene hadde forskjellig syn på hva diakoni var da de arbeidet med handlingsplanen. De var ikke alltid enige i hvordan de skulle tenke, prioritere og arbeide. Denne informanten beskriver det som ulikhet i diakonisyn. Inntrykket bekreftes også av flere andre.

Samtlige diakoner i utvalget mener prosessen har bidratt til å utvikle diakonien i Bærum. En forteller imidlertid at det var en utfordring å få alle til å ville forplikte seg til samarbeid om felles handlingsplan. Nå opplever hun at de fleste er engasjert med i fellesskapet og at de "vil noe" sammen (informant A). Informanten presiserer imidlertid at det ikke er slik at alle planer blir gjennomført. De arbeider mot noe og forsøker å få ressurser til det. Om ikke alle mål realiseres, gir planen likevel en retning og de kan komme et stykke på vei (informant A).

5.1.2 Diakonal forståelse i praksis

Diakonene er ikke like i måten de utformer arbeidet sitt lokalt. Noen legger større vekt på fellesskapsbyggende tiltak internt i menigheten, andre ønsker en dreining mot en tydeligere og mer samfunnsrettet diakoni. For enkelte har planprosessen ført til endringer i diakonal praksis (informant G). Andre sier at prosessen har hatt liten eller ingen innvirkning på det arbeidet de står for i egen lokalmenighet (informant H og D).

Ingen av diakonene opplever at deres egen forståelse av diakoni er blitt vesentlig endret i løpet av prosessen. Om en går nærmere inn i undersøkelsen, kan en likevel finne tegn til endring, ikke minst gjelder dette diakonenes faglighet og forhold til avgrensning og prioritering. Informant G forteller at det er blitt lettere å skille mellom ”sentrale” og ”perifere” diakonale oppgaver. Informant A mener at planarbeidet har gjort diakonene mer bevisst i forhold til egen faglighet, mer bevisst på hvilke grupper som sliter og har særlige behov. Informant D har fått større syn for mulighetene ved samarbeid. I utgangspunktet var sistnevnte noe skeptisk til prosessen, men ser nå at dette var en klok strategi. Flere eksempler som kan tyde på at det har skjedd en endring vil også bli nevnt i senere avsnitt.

Større samordning av oppgaver på tvers av menighetsgrenser har ført til at diakonene kan konsentrere innsatsen på enkelte oppgaver. En av informantene forklarer at hun nå kan jobbe mer med noen prioriterte oppgaver, samtidig som hun vet at det er andre som tar seg av det hun nå gjør mindre av (informant A). En annen effekt av samarbeidet er at diakonale tilbud får større nedslagsfelt. Behovet er for eksempel ikke stort nok til at alle må drive med sorggrupper, tilbudet kan faktisk bli bedre om en utvider området. Dette gjelder også de andre satsningsområdene. Diakonene uttrykker at det er godt å samarbeide. Informant H sier det viktigste en kan lære av prosessen er dette: ”dersom man forener noen krefter, så kan man få til det utrolige!”. Hun tilføyer at samarbeidet har gitt henne en fornyet tro på at det er mulig å få gjennomført saker som en arbeider med (informant H).

Informant A mener det har skjedd en utvikling hos de fleste. Den faglige bevisstheten i arbeidet er blitt større. Informanten fremhever viktigheten av å vite hva som er ens primæroppgaver som diakon. En skal ha et særlig øye for mennesker med særskilte behov, en skal lede, administrere og være faglig pådriver i forhold til tiltakene som arrangeres (informant A). En annen i utvalget bruker uttrykket ”der det glipper”. Hun sier diakonens hovedfokus bør være der det glipper - der hvor livet glipper og der fellesskapene glipper. Diakonen kan i den sammenhengen bruke sin faglige kompetanse til å identifisere utfordringene, sette i gang tiltak og muliggjøre endring av de tingene som ikke fungerer (informant G).

Informant D er opptatt av at diakoni ikke avgrenses til diakonens oppgave. Alt det vi er og gjør som kirke bør ha en diakonal plattform i bunn. I følge henne er diakonens viktigste oppgave å sørge for at dette skjer. Det handler om bevisstgjøring av lønnede og frivillige medarbeidere, lære opp til omsorg, åpenhet, gjensidighet og respekt (informant D).

5.1.3 Fellesskapsbyggende tiltak og arbeid særlig rettet mot ”mennesker i nød”

Alle diakonene er involvert i fellesskapsbyggende tiltak lokalt i menigheten. Det er imidlertid to diakoner i utvalget som i særlig grad er opptatt av å avgrense og tydeliggjøre diakonens rolle i dette arbeidet. Informant A sier hun er blitt flinkere til å utnytte tiden bedre og er mer bevisst på det hun gjør. Når det er fellesskapsbyggende tiltak er det ikke nødvendigvis diakonen som skal stå på kjøkkenet og ordne alt det praktiske. Hun sier: ”Min viktigste oppgave er å være diakon inn i miljøet og bevisst bruke hver samtale med dem jeg treffer [...] til å lytte og være tilstede for den enkelte” (informant A). Informant G tilkjennegir noe av det samme. For henne ble prosessen et argument for å trekke seg ut av oppgaver som en ikke trengte være diakon for å løse. Helt konkret handlet dette om praktisk tilrettelegging av menighetens familiemiddag og oppsett av kirkeverttjenesten. Et av spørsmålene hun stilte seg var hvordan hun kunne være mer tydelig diakonal i den begrensede tiden hun nå hadde (informant G). Når det gjaldt fellesskapsbyggende arbeid handlet det om bevisst tilstedeværelse: se og inkludere nye, bygge nettverk og ha tid for dem som måtte ha behov for ekstra oppmerksomhet.

Sistnevnte informant opplever at prosessen har ført til at diakonene ”har kommet litt tilbake til røttene av hva diakoni er”. Hun utdyper videre ”jeg opplever at vi er litt tilbake til fokus på mennesker i nød, fra å ha fokuset, i praksis, på mye fellesskapsbyggende arbeid – eller det jeg kaller hyggelig og snill diakoni” (informant G). Også her er det to diakoner som i særlig grad uttrykker fokusskiftet. Også informant A vil bort fra det hun beskriver som ”kos og sos” diakoni. Hun forklarer diakonens rolle med uttrykket ”den svakes forsvarsadvokat”. Rollen innbefatter både å konfrontere og å gi styrke. Den er både utadrettet og aktiv. Denne informanten gir uttrykk for at Jesus er et forbilde for tjenesten. Gjennom å møte mennesker med respekt, gjorde han dem ansvarlige for eget liv og reiste dem opp (informant A).

Uttrykket ”mennesker i nød” blir imidlertid problematisert av flere. Det innrømmes at det kan oppfattes som et ovenfra og nedad begrep. Likeverdstanden er derfor et viktig fundament om en skal fastholde et slikt fokus, mener informant G. Hun fremhever videre at den særskilte utsattheten vil, i løpet av livet, ramme hver og en av oss. Det handler om allmennmenneskelige erfaringer som sykdom, død og sorg. Å oppleve ”nød” kan være en del av alles liv. Informanten løfter imidlertid også fram utfordringen ved å rette fokus mot dem som befinner seg i en særlig utsatt og sårbar livssituasjon. Hun sier det på følgende måte:

Det er paradoks i sosialt arbeid generelt at du er nødt til å definere noen inn i kategorier for å kunne mobilisere et hjelpetiltak ... Og det er kanskje spesielt en

utfordring i en menighet fordi vi er jo ikke et sosialkontor, vi er en menighet. Og da er det en utfordring at denne kategoriseringen ikke fører til en ekskludering. Ikke sant? At man begynner å se (informant G).

Informant D omtaler også dette. Hun mener at diakonien er for alle, og at uttrykket ”mennesker i nød” fungerte ekskluderende. Derfor er hun glad for den nye definisjonen hvor dette ikke er så eksplisitt uttrykt. Det betyr ikke at en ikke skal ha et særlig fokus mot dem som trenger det mest, men at formuleringen er uheldig.

5.1.4 Bruk av tid

Endret tidsbruk er allerede omtalt i avsnittene ovenfor. I hvor stor grad har omleggingen av diakontjenesten ført til endret tidsbruk? Her gir informantene ganske ulike svar. Til tross for at handlingsplanen legger opp til at diakonene i større grad skal arbeide på tvers av menighetsgrenser, ha ansvar for enkeltoppgaver og prioriterte satsningsområder, svarer to av diakonene at det ikke har hatt noen innvirkning på deres arbeid i lokalmenigheten. Informant H forklarte imidlertid i starten av intervjuet at hun av ulike årsaker hadde vært lite med i prosessen. Det var andre som hadde arbeidet mer med denne enn henne. Informant D tilkjennegir at det hadde vært mange møter, men at tidsskjemaet hennes ikke var så stramt at det hadde gått på bekostning av noe lokalt. I likhet med informant H hadde hun ikke hatt oppgaver knyttet til skrivearbeidet i prosessen.

Flere av de ti informantene jeg snakket med bekrefter at det særlig var to av diakonene som dro planarbeidet. En ble frikjøpt tjue prosent fra stillingen sin i lokalmenigheten – hun tok det meste av skrivearbeidet, arbeidet med søknader og hadde mye kontakt kirkeverge og kommune. Den andre fikk i praksis en rolle som talsperson. Hun brukte kontaktnettet hun hadde i kraft av tillitsverv og sentrale oppgaver. Sistnevnte gir uttrykk for at hun arbeider noe mindre lokalt enn før, men at hun ikke er sikker på at menigheten har lagt så mye merke til det. Den viktigste endringen for henne er en mer effektiv tidsbruk, samt at hun er mer bevisst på å bruke faget sitt og være leder for det diakonale arbeidet. Denne diakonen vil ikke kalle prosessen en ”omorganisering”. Hun er fremdeles ansatt i sin lokale menighet og har først og fremst tilhørighet der (informant A).

Informant G tenker imidlertid at det har vært en form for ”omorganisering”, eller i hvert fall ”omlegging” av arbeidet. For sin del bruker hun tiden sin annerledes nå enn tidligere. Ikke bare i forhold til å arbeide fram nye stillinger, men også når det gjelder

oppgaver på tvers i prostiet. Hun nevner blant annet oppfølging og besøk i to nabomenigheter som eksempler på noe hun ikke hadde gjort, om hun ikke hadde fått dette i oppgave. For henne er det positivt at planen har gitt henne mandat til å arbeide annerledes enn før. Fra å se på diakonstillingen som en funksjon som kunne spres tynt utover mange oppgaver i menigheten, har hun gjennom prosessen fått større respekt for eget fagfelt. Vedkommende har brukt mye tid på å arbeide fram de nye stillingene. Tanken er at når denne arbeidsperioden er over, i 2013, vil det være flere diakoner til å løse oppgavene, og at de dermed er bedre stilt. Da er det eventuelt mulig å gå tilbake til oppgavene hun nå har forlatt (informant G). Hun innrømmer likevel at det er nøden som tvinger det frem. Helst skulle hun ønske at det var noen fra sentralt hold som hadde fokus på dette, som kunne arbeide systematisk med få flere ressurser og få arbeidet til å gå ordentlig. Hun sier:

Dette er en av de store strukturelle utfordringene vi diakoner står i: Vi ser at vi trenger tilfang på mer ressurser, men det er ingen som gjør det for oss. Så må vi gjøre det selv og det er klart at det tar tid (informant G).

5.1.5 Forskjellen på diakoni og annet godt sosialt arbeid

Alle informantene ble spurt om hvordan de ville beskrive forskjellen mellom diakoni og annet godt sosialt arbeid. Svarene varierte bare i liten grad. Samtlige forankret diakonien i kirke og menighet og mente det var lite forskjell i hvordan man ellers arbeidet. Informant D var den i utvalget som hadde størst engasjement på at diakoni var **kirkens** omsorgstjeneste. Hun sier det slik: ”Denne forankringen gjør diakoni til noe annet, og derfor ikke det samme som offentlig innsats” (informant D). Informant H var den som i størst grad tilkjenner at hun brukte den åndelige dimensjonen aktivt i møte med mennesker, i form av lystenning og tilbud om forbønn. Informant A og G nevnte, i tillegg til kirkelig forankring, diakoniens egenart knyttet til det kristne menneskesyn. Menneskesynet gir hvert menneske unik verdi og verdighet. Dette er også retningsgivende for det diakonale arbeidet.

Opplevs diakonien annerledes enn det offentlige sosialtilbud? Flere av informantene nevner eksempler på dette. Sterkest inntrykk har de fra opprettelsen av ungdomsdiakoniprojektet på Sandvika Storsenter. Prosjektleder her arbeidet tidligere i utekontakten i Bærum. Nå er hun ansatt som ungdomsdiakon. Selv om det ikke er stor forskjell på oppgavene hun utfører, møter ungdommene henne på en annen måte enn tidligere. Informant A sier det på følgende måte:

XX (ungdomsdiakonen) har fått en annen rolle. Og ungdommene har gitt respons på at ... ”nå kan jeg snakke med deg om sånne åndelige ting, om Gud og sånn også, det visste jeg ikke! Er du kristen du? Men det visste jeg ikke da du jobbet i kommunen?”... Og det synes jeg er litt flott. At fordi rollen er annerledes og identiteten er annerledes så får vi en annen dimensjon i møtene (informant A).

Flere informanter fremhever at kirken har en rolle, nettopp fordi det ikke er naturlig for ungdom å gå til kommunen for hjelp med åndelige spørsmål. Informant G fremhever at den åndelige dimensjonen er tydelig, selv når den ikke eksplisitt uttrykkes. I tillegg til det åndelige perspektivet opplever mange ungdommer at det kan være lettere å snakke med noen fra kirken, enn det å ta kontakt med barnevern og utekontakt. Terskelen er lavere, og en blir ikke loggført i kommunale registre.

5.1.6 Hvordan opplever andre informanter prosessens betydning for diakongruppa?

Blant undersøkelsens øvrige informanter mener fire av seks at prosessen har vært av positiv betydning for diakongruppa.¹¹ Uavhengig av hverandre brukte flere ordet ”vitalisert”, når de skulle beskrive sitt inntrykk av diakonene og deres arbeid. En av informantene sier det slik: ”Diakongruppa føler at de har blitt vitalisert og fått et sterkere faglig fokus på hva de driver med, tror jeg. Og de synes det er gøy å samarbeide og tenke sammen” (informant E). Flere mener at prosessen har vært inspirerende for diakonene, og at det har vært en bevisstgjøring på eget arbeidsfelt. Samtidig kan planarbeid være mer krevende for noen enn for andre. Informant J trekker frem dette. Likevel tror han at prosessen har vært positiv for de fleste i diakongruppa. Vedkommende sier det slik: ”Jeg tror de har opplevd at det har gitt dem en slags styrke, en revitalisering av arbeidsoppgaver, en tydeliggjøring av at det de gjør er bra. Samtidig som man har sett på noen utfordringer” (informant J).

Ikke alle føler de står nær nok til å si hva prosessen har betydd for diakonene.

Informant C uttaler seg på generelt grunnlag, men sier at enhver arbeidstaker som arbeider så målrettet og strukturert vil få et klarere fokus i arbeidet. Når det gjelder diakonene i Bærum har de i tillegg vært ganske utadrettet i sin kommunikasjon av virkefeltet sitt, både i forhold til Bærum kirkelige fellesråd og andre organer (informant C). Det forsterker antagelsen om at fokus i den faglige forståelse og formidling skjerpes.

At diakonene er blitt mer målrettede og synlige i kirkelandskapet kommenteres av flere (informant C og F). Informant C mener det er positivt at planen gir diakonene mulighet

¹¹ Ikke alle informanter opplevde at de hadde grunnlag for å uttale seg.

til å gå mer i dybden på faget sitt og det som måtte være den enkeltes særlige interesseområde. Han mener at spesialisering og økt samarbeid høres ut som en styrking av diakontjenesten og er i samsvar med utviklingen i samfunnet for øvrig. Dette bekreftes også av andre. Informant B er på sin side ikke begeistret for en større grad av sentralisering og ser flere negative konsekvenser av de ulike omorganiseringene innenfor kirken. Likevel, når det gjelder enkelte diakonale utfordringer er det uansett gunstig å tenke samarbeid på tvers av menighetsgrenser. Diakonenes planarbeid fremheves som en nødvendig orientering ut mot verden og virkeligheten slik den er akkurat nå. Selv tror han ”helt bestemt” at prosessen har hatt betydning for diakonene, uten at han utdyper dette nærmere (informant B).

En annen av informantene mener at diakonene gjennom denne prosessen ble motivert til løfte blikket og få et videre perspektiv på tjenesten (informant E). Som et generelt utsagn legger han til at det må være viktig for alle, uansett jobb og stilling, å tenke nytt og prioritere tiden sin av og til. Resultatet av denne prosessen opplever han er blitt bra. Han sier det slik:

Jeg tror at flere av dem [diakonene] har blitt inspirert til å gjøre ting som kanskje ligger i utdanningen deres, men som det ikke har vært naturlig å tenke på når de sitter i lokalmenigheten og holder på med de oppgavene man har holdt på med der – de tradisjonelle oppgavene ... Jeg tror de har fått et løft hele gjengen, jeg” (informant E).

Diakonenes faglighet er kommet mer til syne og brukes mer aktivt enn tidligere. Informanten omtaler diakonene svært positivt i løpet av intervjuet. At planarbeidet og prosessen rundt Bærumsdiakonien av mange beskrives som en suksess tilskriver han, ene og alene, prostiets dyktige diakoner. Han forteller at kirkevergen nok presset dem litt i gang og hjalp dem noe i forhold til å legge de praktiske forholdene til rette. Likevel, det var diakonene som gjorde arbeidet. De så at de kunne få til mer i fellesskap enn hver for seg og de laget en god plan, basert på samarbeid (informant E).

5.2 Forståelse av diakoni og diakonrollen – blant øvrige ansatte og menighetsråd

5.2.1 Diakoni – et diffust arbeidsområde i kirken?

I flere av intervjuene er det informantene selv som bringer temaet på banen: Det er noe med diakonien som gjør det litt vanskelig å gripe. En informant sier det slik:

Du skal ganske langt inn i den innerste menighetskjerne før folk har like assosiasjoner, og eventuelt de korrekte assosiasjoner til hele diakonibegrepet. Verken diakoni som oppdrag eller rollen som diakon taler entydig og klart til folk (informant I).

Inntrykket bekrefte av flere. Informant F har arbeidet i menighet i 25 år, og opplever fremdeles at begrepet er vanskelig. Han beskriver diakonibegrepet som ”konturløst” og ”lite integrert”. Informanten begrunner utsagnet i at diakonene har en vid rolletolkning. De gjør så mye forskjellig at det er vanskelig å vite hva en kan forvente av stillingsinnehaveren. For denne informanten har dette vært et argument for å satse på mer spesifikke stillingstyper. Han opplever at det er enklere å ansette en ungdomsarbeider eller frivilligkoordinator enn det er å ansette en diakon, og utdyper: ”får jeg en diakon, så har jeg hatt på følelsen at da vet man ikke hva man får i det hele tatt!” (informant F).

Prosessen de nå har vært igjennom i Bærum har imidlertid bidratt til å øke forståelsen noe. Informanten gir uttrykk for at økt kommunikasjon rundt diakoni og diakonrollen har vært nyttig. Nå vet han mer om hvordan diakonene arbeider og tenker. Det har blitt mer tydelig for ham hvilken rolle diakonen har blant de øvrige ansatte i menigheten (informant F).

Informanten gir likevel inntrykk av å ha hatt en ganske stor forståelse for diakoni, slik den i praksis fremstår, i eget arbeid og i menigheten for øvrig. Han definerer diakoni som ”kirkens omsorgsside” og det ”å forkynne med gode gjerninger”. I utvidet form er diakoni en integrert del av mange oppgaver som ansatte og frivillige gjør. Akkurat dette gjør diakonien til et vanskelig begrep for kirken, mener informanten, ”fordi vi holder jo på med diakoni alle sammen” (informant F).

At diakonien forstås som en integrert del av alles arbeidsfelt kan føre til at diakonstillingen anses som overflødig. Informant B er opptatt av dette. Han forteller om sin menighet at den er veldig diakonal på mange måter. Prestene er flinke og mange andre er flinke, men diakonien er ikke personifisert i form av en diakonstilling. Det mener han er uheldig. Diakonibegrepet er et fremmedord, og anliggendet omtales ofte med andre ord. Også denne informanten gir uttrykk for at dette har betydning for hvilke stillingstyper som etterlyses. Det er lettere å bruke ordet ungdomsarbeider, det vet en hva er.

Informanten mener kirken må arbeide mer med å integrere diakonibegrepet, opprette diakonstillinger og øke forståelsen av diakoni innad i kirken. På samme måte som menigheten har tydelige stillingsinnehavere som prest og kantor, trenger også diakonien å bli synliggjort i form av en tjeneste. Som kommentar på spørsmålet om diakonien er en integrert del av kirkens vesen og væren, sier han: ”Ja, hos oss er den så integrert, at den er på en måte usynlig” (informant B).

5.2.2 Hva er diakoni - og for hvem?

Forståelsen av diakoni preges i stor grad av stillingsinnehaver, det vil si – det en ser at stillingsinnehaveren gjør. Informant E sier det slik: ”Mange mennesker ute i menighetene har vendt seg til å tenke om diakonen at det er hun som arrangerer eldretreff, eldre kafé og sånne ting – de ser bare den delen av det” (informant E). På spørsmålet om han tror prosessen har ført til at menighetene har fått en endret oppfatning av hva diakoni er, svarer han at det heller er slik at ”de har fått en oppfatning”. De har fått mer innhold i forståelsen. Det er det ikke alle som har hatt, nettopp fordi diakoni har vært definert som eldretreff (informant E).

Det er for øvrig flere av informantene som har tilsvarende erfaringer. En av diakonene i utvalget forteller om utsagn som ”Du arbeider jo mest med eldre...” eller ”Vi trenger ikke diakon hos oss, for vi har ikke så mange eldre...” (informant D). En annen variant er at innholdet i diakonibegrepet tøyes slik at diakonen kan dekke et administrativt behov. Informant G opplevde nærmest å bli overtalt til å bli redaktør i menighetsbladet, med begrunnelsen ”det er jo en diakonal oppgave” (informant G). Nå forteller hun at det er lettere å si nei til det hun opplever ikke er diakoniens kjerneoppgaver. En konsekvens av prosessen knyttet til handlingsplan for diakontjenesten er at hun er blitt mer selektiv i hvilke oppgaver hun går inn i. For menigheten har dette vært ”frustrerende”, sier hun. De har hatt en forståelse av diakonrollen ”som en ressurs som kunne spres tynt utover” og dette har de nå mistet. Hun tror imidlertid dette endrer seg litt på sikt og aner allerede nå en større forståelse for diakonens fagfelt (informant G).

Flere informanter gir uttrykk for at det ikke var helt enkelt å få aksept for at diakonene skulle arbeide mer samfunnsorientert og utadrettet enn tidligere. Menighetene var til en viss grad skeptiske til at aktivitetene skulle skje utenfor deres eget område (informant E). Da kirken i Bærum fikk en ekstra bevilgning fra kommunen i forbindelse med ungdomsdiakoniprojektet, var det flere menigheter som heller ville at midlene skulle fordeles lokalt. Dette bekreftes av informant J. Han sier det på følgende måte:

Vi var jo ikke helt med på disse prostiansettelsene i utgangspunktet. Vi ser at det er her lokalt det skjer. Det er her vi har behov for stillingsressurser, det er her vi har behov for bemanning (informant J).

Informanten tror menigheten er av samme oppfatning i dag. Han mener det er vanskelig å fange opp ”deres” ungdom i Sandvika. Den geografiske avstanden er litt for stor, det er ikke i Sandvika ungdommene deres er. Det handler ikke om at menigheten ikke ønsker å satse på

diakoni. Informanten har mange tanker om hva pengene kunne vært brukt til lokalt, for eksempel til en utvidet diakonal stillingsressurs, til samtaler med konfirmanter, barne- og ungdomsdiakoni, med mer (informant J).

Flere av informantene mener likevel at skepsisen i menighetene har endret seg. De ser at resultatet er blitt bra. Ungdomsdiakonene på Sandvika Storsenter gjør en god jobb og de har vist menighetsrådene at det var verdt investeringen (informant C og D). I Sandvikaprojektet er det slik at en stilling blitt finansiert ved en ekstrabevilgning fra kommunen, den andre stillingen er et spleiselag mellom tre menigheter (50 %) og kommune (50%). For enkelte av menighetene var det ikke selvsagt at dette skulle være mulig å få til. Nå er de glade for at de gjorde det (informant D).

Spørsmålet om hvorvidt den ekstra bevilgningen skulle vært brukt annerledes, var heller ikke noe reelt avveiningsspørsmål. For kommunen hadde det vært uaktuelt å gi ekstra bevilgninger til rent menighetsarbeid (informant E). Da politikerne skjønnte at diakoni ikke er forbeholdt de få, men retter seg mot kommunens befolkning i sin helhet var det lettere for dem å bevilge penger. I følge informant E er det skjedd en bevisstgjøring i løpet av denne prosessen, både i forhold til fagmedarbeidere som er blitt mer ambisiøse, menighetene som i større grad ser verdien av fellestiltak og ikke minst i forhold til politikerne. Her mener han det har skjedd en endring som følge av utarbeidingen av handlingsplanen og prosessen rundt den.

5.2.3 Plan for diakoni – men hvem har lest den?

Plan for diakoni i Den norske kirke ble vedtatt på Kirkemøtet 2007 og skulle i følge vedtaket implementeres i menighetene i form av utarbeidelse av lokale diakoniplaner. Flere av informantene er imidlertid skeptiske til i hvor stor grad planen er lest av menighetsråd og andre sentrale aktører i menighetene. Informant E uttalte tørt da vi snakket om menighetenes engasjement i forhold til et tema som omtales i planen: ”*Plan for diakoni – men hvem har lest den, da?*” (informant E). En annen av informantene tilkjenner noe av den samme erfaringen. På spørsmålet om hun opplever at menighetene har en klar forståelse av diakoni svarer hun: ”Nei, det er ikke noen klar forståelse av det. Og de færreste har jo gidde å lese den nasjonale planen for diakoni” (informant A). Hun tilføyer imidlertid at det selvfølgelig er forskjellig fra menighetsråd til menighetsråd, noe avhengig av soknepresten som sitter i rådet og hvem som representerer administrasjonen. Generelt mener hun likevel at det er lite bevissthet på kirkens sentrale planverk (informant A).

Som følge at prosessen knyttet til *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum* måtte alle menighetene forholde seg til *Høringsutkast til: Plan for diakoni i Bærum prosti* (Bærum kirkelige fellestråd 2010b). Diakoni ble dermed satt på sakskartet i alle menighetsråd. Dette aktiverte et engasjement både for diakoniens grunnlagstenkning og dens praktiske uttrykk. En informant forteller at planprosessen førte til at menigheten har fått ”et større blikk og fokus på diakoni” (informant J). Vedkommende opplevde samtalen i eget menighetsråd nyttig, fordi det førte til en diskusjon knyttet til diakonien helt lokalt. Han forteller at prosessen bidro til en synliggjøring av diakonale tiltak og at mange - både frivillige og ansatte - var involvert i dette. Utfordringer ble drøftet og mye engasjement kom for dagen. Informanten ser frem til at menigheten skal arbeide videre med dette i utformingen av lokal diakoniplan (informant J).

Noen menigheter opplevde imidlertid planarbeidet og prosessen rundt som sentralstyrt. Spørsmål ble reist i forhold til avgrensning av myndighetsområde mellom kirkelig fellestråd og prostiets menighetsråd (informant E, F og J). Informant J refererte til at det i etterkant hadde vært en diskusjon knyttet til hvem som egentlig har avgjørende myndighet i utviklingen av kirkens liv og levnet. Selv mente han at det rent saksbehandlingsmessig hadde vært en ryddig og god prosess. At menighetsrådene ble involvert via høring var bra, ettersom det synliggjorde viktigheten av arbeidet, samt at diakoni ikke bare er diakonenes arbeidsfelt, men menighetens ansvar (informant J).

I høringsvarene har flere menigheter gitt tydelig uttrykk for at diakoni skal være en integrert del av all kirkelig virksomhet. Følgelig er det mange ansatte og frivillige som utøver diakoni innenfor sine oppgaver. Flere høringsinstanser opplevde at planutkastet la for stor vekt på diakonenes funksjon. En menighet tok opp at den lederposisjon diakonene la opp til kunne komme i konflikt med menighetens øvrige ledelse (Bærum kirkelige fellestråd 2010c).

Et av de konkrete målene i *Handlingsplanen* er at alle menighetene skal ha utarbeidet lokal diakoniplan innen juni 2011. Diakonene vil være tilgjengelig for rådgivning i de menighetene som ikke har tilsatt diakon selv. Prosessen er i gang for mange, og diakonene forteller om flere positive møter med menighetsråd og diakoniutvalg. Noen menighetsråd har vært skeptiske i utgangspunktet, men opplever så at dette ikke nødvendigvis betyr at de skal finne på mange nye tiltak. Samtalene har handlet mye om bevisstgjøring om allerede eksisterende diakoni, samt hvordan en eventuelt kan gjøre dette litt bedre (informant A). Diakonene har også opplevd at når menighetsrådsmedlemmer får vite litt mer om hva diakoni handler om, skapes det inspirasjon og lyst til å være med. Et eksempel som nevnes er et rådsmedlem som tidligere ikke hadde vært så aktiv i menighetsarbeidet, men som nå fant sitt særlige interesseområde i diakoni (informant G).

Flere av informantene fremhever at aktørene i det diakonale arbeidet i prostiet har blitt tydeligere for hverandre gjennom prosessen (informant F og G). Diakonale tiltak har blitt synliggjort på tvers av menighetsgrenser og de involverte har fått økt bevissthet om hva ulike yrkesgrupper og frivillige tenker om diakoni i de ulike menighetene. Det er lettere å samarbeide og henvise til hverandre. Informant G sier at hun er blitt inspirert av å oppdage at det er så mye diakonalt arbeid i Bærum - at det er mange som er opptatt av diakoni.

5.2.4 Mer om diakoniens oppgaver og forankring

Alle informantene definerer diakoni som "kirkens omsorgstjeneste" eller variasjoner av dette begrepet. Det brukes ord som "kirkens kroppsspråk", "å være medmenneske" og "se, lytte og være tilstede i menneskers liv". De fleste er samstemte i at diakoniens praktiske uttrykk ikke er så forskjellig fra annet sosialt arbeid, men forankringen er annerledes.

Informant E er blant dem som presiserer at all diakoni hører hjemme i en menighet. Forskjellen på diakoni og annet sosialt arbeid, forklarer han med at diakoni er trosbasert. Det gjøres ikke "ut av vår godhet", men fordi det er del av det å være kristen. Det er noe vi er pålagt. Informant J henter sin diakonale inspirasjon fra den bibelske formuleringen "disse mine minste"(Matt 25, 40). For ham har dette alltid vært en innfallsport til diakoniarbeidet. Hvem er de minste her hos oss? Lokalt i samfunnet og i menigheten? (informant J). Denne informanten skulle ønske at diakonene i større grad hadde våget å stikke seg mer frem, protestere mot urett og kjempe for de svakeste i samfunnet. Han legger til at dette er en utfordring til oss alle, likevel tenker han diakonene har tyngden til å kunne gjøre det. Det har med deres faglige ståsted og mandat å gjøre (informant J).

De fleste plasserer diakoniens oppgaver til "å være tilstede for mennesker der de er". Informant B er en av disse. Han mener diakoniens viktigste oppgave er å bygge fellesskap og forebygge ensomhet. Diakonien har også et ansvar for å gå ut, likevel ikke slik at noen blir invadert. Det er en balansegang i dette. Informanten tenker det er en fare for at vi, som kirke og enkeltmennesker, blir for defensive. "Hvor var dere når det gikk galt for meg?" er et vanskelig spørsmål å måtte forholde seg til. Kirken har sine begrensninger, men innenfor det praktisk mulige handler det om å legge til rette for gode og personlige møter, mener informanten (informant B).

Flertallet av informantene har en sterk diakonal profil i eget arbeid og engasjement. Noen er mer samfunnsrettet i diakonal orientering (informant J og E), andre er mer

menighetsorientert (informant F). Informant F mener at diakoni fort kan bli for altomfattende om en ikke avgrenser stillingene i form av mer konkrete stillingsinstrukser. Instruksen bør fastsettes ut fra menighetens aktuelle behov. Ellers mener han at velferdssamfunnet ivaretar mange diakonale anliggender. Det frigjør kirken til å være tydelig kirke, også i den diakonale innsats. Informanten fortsetter: ”Når vi gjør diakoni er det kirken som kommer. Da kan de også forvente noe mer av det. De kan oppleve omsorg for de åndelige ting, at man kan be sammen” (informant F).

Har diakoniforståelsen i menighetene blitt tydeligere som følge av denne prosessen? Flertallet av diakonene i undersøkelse mener at det ikke er tvil om at prosessen har bidratt til å gjøre diakonien mer synlig innad i kirken (informant A, D og G). Dette bekreftes også av øvrige informanter (informant E og J).

Svært få av de spurte mener imidlertid at prosessen har bidratt til å endre noe av deres egen forståelse knyttet til diakoni. Noen unntak finnes. Informant F tilkjenner at han har fått en tydeligere forståelse av diakonrollen. Informant E sier at han har fått et større blikk for ”fagligheten” i diakonien. Samme informant mener også at menighetene har fått et tydeligere innhold i diakonibegrepet og en litt annen forståelse av diakonrollen, som følge av prosessen:

Diakonene har klart å sette dette inn i en faglig ramme. Og den hadde man ikke før. Man hadde et innhold basert på hva diakonene gjorde i sin menighet [...] og også en teologisk ramme på hvorfor kirken driver med diakoni, som gjør at folk tenker at dette er jo faktisk viktig og dette burde vi være flinke på! (informant E)

Informanten føyer til at menighetene, gjennom denne prosessen, har fått engasjerte diakoner som vil noe, som har gått inn i diskusjoner og synliggjort prioriteringene sine. Han mener at andre prostier kan lære av det arbeidet de har gjort i Bærum. En kan få mer ut av ressursene om en tenker samhandling på tvers av menigheter, i tillegg har det vært inspirerende for de fagansatte å samarbeide. De er ikke lenger alene om sitt fag, men har støtte hos hverandre (informant E).

5.3 Hvordan informantene opplever diakoniforståelsen hos kommunale samarbeidspartnere

Her må det igjen presiseres at undersøkelsen ikke har direkte informasjon fra politikere eller andre kommunale samarbeidspartnere i Bærum kommune. Informantene forteller om flere

ulike møter med politikere og andre aktører, men det finnes ikke noe skriftlig dokumentasjon på dette. Jeg har etterspurt saksdokumenter hos Bærum kommune og i Bærum kirkelige fellesråd, men det er lite som tyder på at *Handlingsplan for diakontjenesten* - eller søknaden om ekstra økonomisk bevilgning i forbindelse med ungdomsdiakoniprojektet - har vært behandlet som egen sak i kommunestyret eller tilhørende organ. I følge kirkevergen ble tilskuddet til ungdomsdiakoni tatt direkte inn kultursjefens budsjett for 2010, vedtatt 02.12.09 (Andersen 03.05.11). Til tross for at funnene har noe begrenset validitet og ikke er tilstrekkelig verifisert av informanter fra kommunen, er det likevel interessant å høre hva informantene har merket seg av endring i møte med andre aktører i lokalsamfunnet.

Informant E er en av dem som har nærmest samhandling med politikere og andre aktører på et strukturelt nivå. Han mener at det er de færreste som vet hva diakoni er. De fleste forbinder det med menighetsarbeid. Ved *Handlingsplan for diakontjenesten* fikk imidlertid politikerne et mer konkret inntrykk av diakoniens virksomhetsområde. Planen beskriver ikke bare hva diakoni er, men viser også hvordan diakonene i praksis ønsker å arbeide med dette. Informant E mener det er ”helt klart” at politikere og kommunalt ansatte har fått et annet innblikk i diakonien som følge av denne prosessen.

Den samme informanten forteller videre at mange av de kommunalt ansatte i utgangspunktet var skeptiske til kirkens engasjement i samfunnsmessig sosialt arbeid. De skjønnte ikke hvorfor politikerne bevilget penger til ungdomsarbeid i kirkelig regi og de var kritiske til at en kunne ”slippe kirken løs på sårbare mennesker” (informant E). Dette har imidlertid endret seg underveis i prosessen. Sandvika Storsenter er godt fornøyd med diakonenes plassering på Storsenteret. Flere informanter i undersøkelsen forteller om dette, hvordan senterlederen skrøt av senterdiakonene til varaordfører, som gleder seg over dette og forteller det videre (informant C og G).

Informant C arbeider i Bærum kommune. Han tror at diakonien har fått større oppmerksomhet i kommunen, som følge av planen. ”De er jo kjent med diakoniplanen...” forteller han, og legger til at han tror diakonene har vært ganske pågående inn mot kommunen for å presentere seg og sitt arbeid (informant C). Han mener for øvrig at kirkens utadrettede og sosiale profil er blitt tydeligere, ikke minst ved satsningen på ungdomsdiakoni (informant C). Informant G bekrefter inntrykket. For hennes del har prosessen ført til flere møter med mennesker som arbeider i kommunen, og hun blir nå invitert inn i nettverk som kommunen initierer. Hun opplever at det er et godt samarbeid.

En viktig årsak til at ungdomsdiakoniprojektet så raskt fikk høy anerkjennelse i Bærum tilskrives ungdomsdiakonene som ble ansatt. Flere informanter nevner dette.

Informant E sier det slik ”Vi gjorde jo et kupp når vi fikk tak i hun på utekontakten. Vi fikk henne flyttet over” (informant E). Ungdomsdiakonene på Sandvika Storsenter opplever stor tillit i systemet. De samarbeider godt både med politi, utekontakt og andre aktører (informant D og E).

Informant E har også fått tilbakemeldinger på at Bærum kommune er godt fornøyd med arbeidet som gjøres på Storsenteret. Han forteller: ”Vi hører fra politikerne at kommunen er veldig fornøyd med måten vi har brukt de pengene vi fikk på. Sånn at vi vet vi får mer når de har mer penger” (informant E). Det er imidlertid nedskjæringstid i Bærum kommune. Informant C er sterkt tvilende til at det er mulig å realisere de fem nye stillingene som handlingsplanen skisserer. Han mener det ikke vil være budsjett til det, verken i kommune eller kirkelig fellesråd (informant C).

For tiden arbeides det med finansiering av flere stillinger. En integreringsdiakon og en sykehjems- og hospicediakon står øverst på listen. Informant G gir uttrykk for at det ikke er en enkel prosess å dra i land midler til dette. Hun opplever at det er en tydelig skepsis mot at kirken vil drive sosialt arbeid, noe som virker inn på i hvilken grad søknader innvilges og hva en kan søke på (informant G). Selv følte hun det gikk lettere når saken gjaldt ungdomsarbeid, men her har informantene litt ulike oppfatninger (informant E og G). Uansett er det en felles erfaring på at kirken fort blir vurdert som for ”misjonerende”. Kirkens Bymisjon og Frelsesarmeen er på mange måter mer ”ufarlige”. De er ikke noen menighet og de er kjent for sosial innsats (informant E). Ting kan imidlertid endres underveis. Informant A mener at samarbeidspartneres forståelse kommer som følge av at relasjoner utvikles, hvor godt kjent en er og hvordan en arbeider. Det er en prosess som tar tid (informant A).

6. Tolkning og drøfting av undersøkelsens funn

I kapittelet vil jeg se på hvordan det empiriske materialet kan drøftes i forhold til undersøkelsens problemstilling. Jeg velger å dele opp problemstillingen i tre underkapitler knyttet til disse spørsmålene: Har planprosessen i Bærumsdiakonien ført til endringer i diakoniforståelse i kirke og samfunn? På hvilken måte og innen hvilke områder ser vi tegn til endring? Hvilke faktorer er nødvendig for endringsutvikling, og hvordan ser vi dette eksemplifisert i Bærumsprosjektet? Spørsmålene vil bli drøftet i lys av relevant forskning og teori.

6.1. Har planprosessen i Bærumsdiakonien ført til endringer i diakoniforståelse?

På spørsmålet om planprosessen har endret noe i informantenes egen diakoniforståelse, svarer de fleste avkrefteende på dette. Noen unntak finnes, men hovedinntrykket er likevel at informantene selv ikke mener det har skjedd noen vesentlig endring her. Det er mulig forandringene som påpekes i undersøkelsen, ikke tolkes inn i et så grunnleggende perspektiv som ”endring av diakoniforståelse”. Og det kan til en viss grad være rett. Både diakonene selv og andre gir for eksempel uttrykk for at diakongruppa har fått et løft, og at diakonene er blitt tydeligere, mer selvsikre og faglig bevisste enn før. Handler det om diakoniforståelse?

Større inspirasjon og tydelighet er ikke alene nok til å anta at det har skjedd en endring i diakoniforståelse. Men det kan likevel være et tegn – en konsekvens av at det har skjedd noe i forståelsen av egen identitet, rolle og oppdrag. Det er ikke alltid en er klar over dette selv. I følge et sosialpsykologisk perspektiv er vår egen bevissthet og forståelse av oss selv begrenset. Noe vet vi og har en tydelig forståelse av. Andre felter kan være utydelig for oss selv, samtidig som omverdenen ser det og i større grad kan gi et utfyllende perspektiv. Er det mulig at dette er tilfellet i denne undersøkelsen her? At det kan ha skjedd en utvikling, også av diakoniforståelsen, uten at informantene nødvendigvis er klar over det selv?

En slik tilnærming er risikabel ettersom den kan føre til maktovergrep. Hvem har rett til å omdefinere en annens fortolkning og mening? I fortolkningen av det empiriske materialet i denne undersøkelsen er det viktig å spørre seg om spørsmålet om endring av diakoniforståelse ble forstått på samme måte av informantene, som den jeg som forsker legger til grunn når jeg fortolker svarene. Noen informanter nyanserer svarene de gir. De vil kanskje ikke si at det har skjedd en ”endring” i diakoniforståelse, men er derimot mer åpne for betegnelsene ”utvikling” og ”bevisstgjøring”.

Er det forskjell på disse begrepene? Det er mulig ”endring” oppleves mer omfattende. Samtidig indikerer også begrepene ”utvikling” og ”bevisstgjøring” at det har skjedd en endring. Noe er endret. En er blitt mer bevisst, en ser litt lenger og har et klarere fokus enn før. Handler det om endring av diakoniforståelse? Om en tenker endring i form av at en nå har en grunnleggende ny forståelse av diakoni, så gjør det ikke det. Da er det mer riktig å bruke begrepet bevisstgjøring. Informant E i undersøkelsen sier det på denne måten når han blir spurt om han tror at menighetene har fått en endret oppfatning av diakoni:

Nei... jo... jeg vet ikke om de har fått en endret oppfatning, men de har fått en oppfatning. De har fått mer innhold i diakonibegrepet. Det er det ikke alle som har hatt fordi diakoni har vært definert som eldretreff (informant E).

Jeg vil si at sitatet beskriver at det har skjedd en endring, også i forståelsen av diakoni. Diakoni forstås nå som noe annet og mer enn det å arbeide med eldretreff. Likevel, det er også mulig å kalle det en ”bevisstgjøring”, ”tydeliggjøring” eller ”utvikling”. Siden denne forståelsen er mer gjenkjennbar for de fleste av informantene, vil jeg i fortsettelsen bruke disse begrepene, der det er mulig. I forhold til kartlegging av endringer i diakonal praksis, som jeg tenker er et vesentlig uttrykk for diakoniforståelsen slik den faktisk fremtrer, mener jeg likevel at begrepet ”endringer” er en mer saksvarende benevnelse.

6.1.2 En større bevissthet rundt diakoni og diakonrolle – blant diakonene?

På hvilken måte har det skjedd en bevisstgjøring av diakoni og diakonrollen blant diakonene? Først må det sies at undersøkelsen ikke gir et helt entydig inntrykk av dette. Noen har vært mer involvert i prosessen enn andre. De to diakonene som var nærmest planarbeidet, er også de som i sterkest grad gir uttrykk for at det har skjedd en bevisstgjøring i forhold til egen faglighet og forståelse. Særlig en av informantene viser flere tegn til endring i diakonal forståelse og praksis. Hun skiller lettere mellom sentrale og perifere oppgaver og skisserer et fokusskifte fra fellesskapsbyggende tiltak internt i menigheten, til større fokus på ”mennesket i nød”. Tydeligere prioriteringer har gitt henne en sterkere forståelse av egen faglighet og yrkesrolle. Hun aksepterer ikke lenger diakonrollen som en ressurs som kan fylle alle menighetens behov, og sier lettere nei. Tar en utgangspunkt i hennes fortelling, er det grunnlag for å si at det har skjedd en markant endring i retning av større tydelighet og bevissthet på diakoniens anliggende. Om en derimot skulle ta utgangspunkt i den av

diakonene som i følge eget utsagn hadde vært lite involvert i arbeidet, blir konklusjonen annerledes. Her finnes det få tegn til endring i forståelse og praksis – i hvert fall slik det kommer til uttrykk under intervjuet.

Inntrykket er altså ikke helt entydig. Alle diakonene i utvalget er imidlertid berørt av prosessen. De har vært til stede i eget og andres menighetsråd. Der har de presentert diakoniplanen og hvordan denne kan arbeides videre med. Handlingsplanen er et skriftlig uttrykk for diakonenes arbeid og prioriterte satsningsområder. Gjennom denne har diakonene fått et verktøy å presentere seg med. De fremstår tydelig, fordi planen er tydelig. Om det er enkelte diakoner som kanskje drar lasset mer enn andre, fremstår likevel gruppa som en enhet.

Slik jeg ser det, er det derfor grunnlag for å si at det har skjedd en utvikling hos diakongruppa i forhold til forståelse av eget virksomhetsområde gjennom denne prosessen, samtidig som det er betydelig variasjon når det gjelder omfanget av utviklingen.

6.1.3 En større bevissthet for diakoni og diakonrolle – blant øvrige ansatte og rådsmedlemmer?

Har planprosessen bidratt til en større grad av bevisstgjøring i forhold til diakoni og diakonrolle blant menighetenes øvrige ansatte og rådsmedlemmer? Informantene har forskjellig ståsted, ulik bakgrunn og forkunnskap. Et fellestrekk er imidlertid at de enten er ansatt i kirken eller knyttet til sentrale verv i kirkens råd og utvalg. Det er derfor å forvente at de også før dette planarbeidet hadde en grunnleggende forståelse av diakoni, samt at de neppe speiler gjennomsnittet av menighetenes medlemmer.

Flertallet av diakonene i utvalget mente at ”det ikke var tvil om” at prosessen hadde bidratt til å gjøre diakonien mer synlig innad i kirken. Inntrykket bekreftes av øvrige informanter. Ved høringsprosessen ble diakoni synliggjort, satt på dagsorden og diskutert. Det er å anta at det har gjort noe med forståelsen av diakoni blant de involverte. Utsagn fra informantene bekrefter at aktørene i det diakonale arbeidet i kirken i Bærum er blitt mer synlige for hverandre. Det uttrykkes at prosessen har bidratt til å skape et ”større fokus på og større blikk for diakoni” (informant J), og at menighetene har fått en litt annen forståelse for diakonrollen enn tidligere (informant E). Et element ved dette er at diakonenes faglighet er blitt tydeligere for menighetene.

Slik jeg ser det, er det likevel et stykke igjen før det er en enhetlig forståelse av diakoni og diakonrolle innad i kirken. Et flertall av informantene gir uttrykk for gjenkjennelse i forhold til utsagnet om at diakoni oppleves som et noe diffust begrep og arbeidsområde. En

av informantene er særlig tydelig i sin utfordring til kirken. Verken diakonibegrepet eller diakonrollen er helt integrert, mener denne informanten (informant B). At diakoni også må personifiseres i form av en stilling, tenker han er helt vesentlig i forhold til utviklingen av menighetens diakonale forståelse og identitet. En annen av informantene setter også ord på noe av det kompliserte ved diakonibegrepet og forståelsen av diakonrollen. Han mener begrepet er vanskelig å komme til rette med, ettersom diakoni er innvevd i alt og er en del av alles arbeid og tjeneste (informant F). Det kan føre til at en like gjerne har ansatt andre stillingskategorier som er mer avgrenset og tydelig definert (informant B og F).

Funnene fra undersøkelsen har mange likhetstrekk med tilsvarende forskning. Dette vil bli utdypet senere i kapitlet. Likevel, ut fra funnene som er gjort i undersøkelsen i Bærum, er det grunnlag for å tro at planprosessen i Bærumsdiakonien har ført til en noe større bevissthet knyttet til diakoni og forståelse av diakonrollen blant ansatte og rådsmedlemmer i kirken i Bærum. Graden av dette varierer imidlertid, ut fra nærhet til prosessen og det diakonale arbeidsområdet som sådan.

Undersøkelsen tar utgangspunkt i ansatte og rådsmedlemmer. For menighetens vanlige medlemmer har dette planarbeidet gått nokså upåaktet hen (informant B og J). Hvilken innvirkning prosessen vil få for menighetenes forståelse og handling, er det enda for tidlig å fastslå. Som informant B uttrykker det: ”Det er herfra og videre den [planprosessen/planen] vil få betydning, mer enn at den frem til nå har hatt så stor innvirkning på bevissthet og tanke” (informant B).

6.1.4 Diakoni – et diffust arbeidsområde i kirken. Paralleller til annen aktuell forskning

Flere funn i undersøkelsen samsvarer med hva som er gjort i tilsvarende forskning i svensk sammenheng. Jeg vil da særlig trekke fram Charlotte Engels studie *Svenska kyrkans sosiala arbete – för vem og varför?* (Engel 2006) og Katarina Olofsgård: *Profesjonell eller perspektivbärare? Om diakoners yrkesidentitet* (Olofsgård 2003). Begge dokumenterer en nokså uklar forståelse av diakoni og diakonrollen blant kirkens ansatte og øvrige menighetslemmer. Engel skriver:

Diakoni framstår for mange medarbeidere og ansvarshavende, men også for flere diakoner, som noe diffust - ikke minst når det gjelder hvordan man skal forstå diakonenes rolle og funksjon i menighetene. (Engel 2006:146, min oversettelse)

Det gis flere forklaringer på dette. Slik jeg ser det, handler det om vekselvirkende forhold. Informant D mener det er vanskelig å forklare diakoni, ettersom diakonien har så mange ulike uttrykksformer. Det er krevende å si noe kort og konsist om tjenesten (informant D). Av egen erfaring vet jeg at dette er gjenkjennbart for flere. Diakoni er ”altomfattende” og skal på en måte være det, samtidig kan dette bidra til å gjøre diakonien utydelig. Når ”alt” er diakoni, kan det være vanskelig å konkretisere og si hva diakoni er. Engels undersøkelse gir flere forklaringer på den diffuse diakoniforståelsen i menighetene. Det handler om diakoner som ikke helt greier å forklare diakoniens innhold eller føre en konstruktiv dialog om diakoni i stab og menighetsråd. Det handler om menighetsråd som ikke greier å uttrykke sin vilje med det diakonale arbeidet. En tredje forklaring er at det er for lite interesse om saken, den diakonale virksomheten har lav prioritet (Engel 2006:146).

Dette kan utvikle seg til en negativ spiral. Uklar diakoniforståelse og en utydelig diakonrolle skaper sjelden interesse. Læber interesse bidrar heller ikke til at diakonien blir mer synlig. En av informantene fra Bærum har imidlertid følgende forklaring på utvikling av diakoniforståelse: Han mener forståelsen av diakoni i høy grad preges av diakonens synlige arbeidsoppgaver. Diakoni forbindes med eldretreff og hyggelige samlinger, fordi det er her diakonen tradisjonelt sett har vært mest synlig (informant E). Om en ønsker å skape et annet bilde av diakoni, må det synliggjøres ved handling. Informanten sier det på følgende måte:

Altså, hvis et ord ikke har et innhold er det jo fordi man ikke bruker det aktivt og ikke ser aktivt hva det betyr. Og når det eneste folk ser av diakoni, er det som skjer lokalt, kanskje en eller to ganger i uken i forhold til – for eksempel eldre – så blir det ensbetydende med diakoni. Og å få forståelsen for at diakoni er mer enn det, er ikke vanskelig hvis du bare putter innholdet i det. (informant E)

Har prosessen endret dette? Flere fremhever at planprosessen i Bærum har tydeliggjort diakonenes faglighet blant andre medarbeidere i menigheten. Handlingsplanen er et synlig uttrykk for hvordan diakonene ønsker å arbeide årene framover. Det handler om å være faglig rådgiver overfor menighetsråd og diakoniutvalg, ivareta særlige diakonale oppgaver og arbeide med prioriterte satsningsområder som ”Vold og overgrepssproblematikk”, ”Forebyggende arbeid mot ungdom”, ”Inkludering av mennesker med særlige behov” for å nevne noen eksempler (Bærum kirkelige fellesråd 2010:4-7). Diakonene fremstår med faglighet og kompetanse. Jeg tror at planarbeidet har bidratt til en bevisstgjøring av diakonal forståelse blant dem som har vært involvert i planprosessen. Spørsmålet er om bevisstgjøringen er sterk nok, om endringene er av varig karakter, og i hvor stor grad dette

etablerer en tydelig forståelse av diakonens rolle også lokalt. Jeg tenker det fortsatt er nødvendig å arbeide videre med dette.

Flere funn i undersøkelsen viser at forståelsen av diakonrollens funksjon og egenart – til forskjell fra diakoni som utøves av alle ansatte og frivillige – fremdeles fremstår som noe uavklart. Ettersom det strengt tatt ikke er nødvendig at menigheten skal ha tilsatt diakon for å utøve sitt diakonale oppdrag, kan ikke oppgaven da like gjerne utøves av enhver med særlig egnethet eller interesse for området? Må det nødvendigvis ansettes en diakon? Og må menigheten bruke ordet diakoni, så lenge det fremdeles er såpass fremmedartet? Kan en ikke like gjerne kalle det ungdomsarbeid, fellesskapsarbeid eller arbeid med frivillige?

Spørsmålene viser noe av dilemmaet knyttet til diakoniens vidtfavnende karakter. Som det fremheves i flere offentlige dokumenter og i nyere diakonilitteratur for øvrig: Diakoni er en integrert del av kirkens identitet og oppdrag. Alle aldersgrupper utfordres til tjeneste. Diakoni er en del av mange ansattes og frivilliges arbeidsfelt. Så hva er da diakonrollens spesifikke betydning og funksjon?

Flere av informantene i undersøkelsen påpeker at det diakonale anliggendet i så stor grad blir ivaretatt av andre yrkesgrupper, at diakonstillingen i praksis kan bli ansett som unødig. Usikkerheten omkring diakonens rolle og funksjon i menigheten bidrar til at en heller ansetter ungdomsarbeidere eller andre ”som en vet hva er” (informant B og F). Engel omtaler dette i sin undersøkelse:

Et ofte forekommende utsagn i de menighetene jeg har undersøkt er at ”alt (menighetsarbeid) er diakoni”, likeså at ”alle medarbeidere utøver diakoni.” Dette kan i sin tur lede til at diakonien relativiseres (Engel 2006:224, min oversettelse).

Også i følge Engel fører dette til at menighetsrådene da like gjerne ansetter ufaglærte som er billigere for menigheten eller benytter eventuelt andre stillingskategorier som har en klarere definert kompetanse og rolle enn diakonen, som oppfattes mer udefinert.

6.1.5 Økt tydelighet omkring diakonrollen – er kirken klar for forandringen?

Katarina Olofsgård hevder imidlertid at det er noen som tjener på utydeligheten knyttet til diakonens oppgaver og rolle (Olofsgård 2003:67). Disse vil da forsvare en vidtfavnende og utydelig definert rollefortolkning. Olofsgård viser blant annet til undersøkelser som påpeker at mange diakoner setter pris på friheten til å utforme arbeidet

etter sine egne interesser, og ikke ønsker at dette skal forandres (ibid.). Dette kan til en viss grad finne gjensvar i Bærumsprosessen. Det var ikke like lett å få alle diakonene engasjert med. Informant A sier det slik: ”Det var forskjellige meninger i utgangspunktet. Jeg opplever at det alltid er slik at det er noen som vil mye, og så er det noen som synes det er veldig greit sånn som det er” (informant A). Informanten påpeker imidlertid at prosessen har gjort noe med dem, og at hun nå opplever at de fleste er engasjert og at de vil noe sammen.

Et annet spørsmål er om kirkesystemet som sådan ønsker å ta forandringen som en tydeligere diakonrolle ville innebære. Framveksten av en klarere definert rollefunksjon vil innebære at andre må innrette seg annerledes enn tidligere. Et eksempel på dette er informant G i undersøkelsen. Hun forteller at menigheten har opplevd den nye tydeligheten rundt hennes rolle og funksjon som ”frustrerende”. Menigheten har mistet den diakonfunksjonen som kunne ”spres tynt utover” og dekke ulike behov i menighetsarbeidet. I følge informanten er dette en ”naturlig frustrasjon” over en endret situasjon i kollegafelleskapet. Medarbeidere må nå tåle at diakonen har sitt eget fagfelt og er mer selektiv i hvilke oppgaver hun går inn i.

Både mer omfattende forskningprosjekter (Engel 2006 m.fl.), og funn fra undersøkelsen i Bærum, avdekker at diakoner tradisjonelt har brukt mye tid på fellesskapsbyggende aktiviteter i menigheten. Hvor mye faglig kompetanse forventes det til å lede aktiviteter som hygetreff, familiemiddag eller babysang? Det kan være mye diakoni i dette, men kompetansen som kreves ligger neppe på et femårig mastergradsnivå. Selv om funn fra undersøkelsen i Bærum tilsier at det har skjedd en bevisstgjøring av diakonenes faglighet og kompetanse, tenker jeg at det tar tid å forandre dette. Det er et paradoks i dagens kirkevirkelighet at diakoner ofte brukes til mye forskjellig, samtidig som de ikke alltid etterspørres, eller brukes, i de oppgavene hvor diakonal kompetanse er påkrevd.

Hans Stifoss-Hanssen påpeker også dette. Han mener det er en utfordring for kirken at diakonene er nærmest fraværende i kirkens mest åpenbare og tydeligste diakonale oppgaver. Han viser da til kirkens engasjement ved katastrofer og ulykker, hvor det i hovedsak er prester som representerer kirkens diakonifaglige kompetanse, medmenneskelige omsorg og engasjement (Stifoss-Hanssen 2009:177).

I samfunnet er denne delen av prestetjenesten høyt verdsatt og respektert. Ønsker prestene å dele dette med diakonene? Olofsgård retter i sin studie også søkelyset mot prestenes rolle. Hun mener at prestene kan ha interesse av å verne om sin tradisjonelle status og posisjon innenfor kirke og samfunn, og derfor er blant dem som tjener på diakonrollens utydelighet (Olofsgård 2003:68). Dette anliggendet var ikke direkte samtaletema i undersøkelsen i Bærum. Likevel var det noen av informantene som selv kom inn på temaet.

En av disse mente at en tydeligere diakonifunksjon kunne ”være truende for presteskapet”, ettersom prestene hadde den diakonale delen så integrert i egen yrkesidentitet og rolle.

Å påpeke anliggendet handler ikke om at diakonene skal være enerådende i det diakonale arbeidet, eller at prestene ikke skal utøve diakoni. Jeg tenker at det likevel skulle være av vesentlig interesse for kirken at diakonenes faglige profesjonalitet i større grad ble utnyttet. En av informantene i Bærum er tydelig på at han ønsker at prestene skulle samarbeide mer med diakonene og trekke dem inn i arbeidet med begravelser og sorgarbeid. Han sier det på følgende måte:

Det har jeg lyst til å si: Jeg skulle jo gjerne utfordre prestedtjenesten til å tenke litt større om diakontjenesten, til å trekke dem litt mer med i ulike handlinger og i ulike sammenhenger. Og også for så vidt biskoplinja i forhold til det å ha diakoner som forrettende i begravelser. Det hadde vært spennende. Det hadde også synliggjort diakonene på en annen måte. (informant J)

Diakonene har imidlertid en ganske lang tradisjon på ”å tjene andre”, ikke stikke seg fram, men tvert i mot arbeide utenfor offentlighetens søkelys. En stor del av denne forståelsen kan forankres i pietismens fromhetsidealer. Å tale om en synlig, respektert og myndig diakonrolle som er i en bindeleddfunksjon mellom kirke og samfunn, er – i følge nyere forskning – en mer sannferdig beskrivelse av diakonenes opprinnelige rolle i kirken (Nordstokke 54-55). De fleste av dagens diakoner er imidlertid ikke opplært i dette. *Plan for diakoni* som ble vedtatt av Kirkemøtet i 2007 har bidratt til en ny forståelse av diakoni og diakonrollen, men det tar tid å endre praksis. Kirken har vendt seg til diakonenes tradisjonelle rolle. Bjartveit og Kjærstad skriver følgende om endring i organisasjoner: ”til tross for omgivelsenes krav til ny tilpasning og endring, har organisasjonen en tendens til gjendannelse” (Bjartveit og Kjærstad 2001:176-177). Å skape forandring innebærer at aktørene må ta et oppgjør med tidligere tilvante handlingsmønstre og tankemessige konstruksjoner. Dette kan utfordre tradisjonell rolleforståelse og rokke ved organisasjonens maktstrukturer (ibid.:179).

Ønsker kirken en tydeligere diakonrolle? Diakontjenesten løftes ofte opp i overordnede plandokumenter. I hvor stor grad følges dette opp i praksis? I forbindelse med saken ”Diakontjenesten i kirkens tjenestemønster” på Kirkemøtet 2011, fastslås det at diakontjenesten ”er en selvstendig og nødvendig tjeneste innenfor rammen av fellesskapet av tjenester i kirken” (Kirkemøtet 2011b, vedtakspunkt1). I følge vedtaket skal det bli en vesentlig satsning på diakonstillinger i årene som kommer. Konkretiseringen av dette ble imidlertid modifisert fra saksutredning til endelig vedtak. Slik vedtaket er nå, er det ikke

særlig annerledes enn hva Kirkemøtet vedtok i 2007¹². Denne tidligere satsningen har bare i liten grad ført til at det er blitt flere menighetsdiakoner (Haugen 2011:179). Det er imidlertid ingen grunn til å tro at Kirkemøtet ikke mener det de vedtar. Økt antall diakonstillinger kan føre til at vi på sikt får en sterkere forståelse av diakoni og diakonrollen, ikke minst fordi diakonen blir en mer synlig del av kirkens persongalleri og oppdrag.

I Bærum er det Bærum kirkelige fellesråd og ikke Oslo bispedømmeråd som har vært pådriver for den økte diakonale satsningen i prostiet. Det har ført til en diskusjon om hvem som har øverste myndighet i utviklingen av kirkens liv og levnet (informant J). Et annet spørsmål som kan stilles er om Oslo bispedømmeråd / Oslo bispedømmekontor på en bedre måte kunne ha ivarettatt sitt ansvar i forhold til oppfølging og utvikling av menighetenes lokale diakoni.

Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti er utarbeidet av diakonene i prostiet. Arbeidet ble forankret hos kirkevergen som også sørget for at planarbeidet ble implementert i menighetene. Funnene i undersøkelsen viser at prosessen har ført til at diakonien er blitt mer synlig, både innad i kirken og ved konkrete, utadrettede prosjekt i samfunnet.

6.2 Bevisstgjøring av diakoni og diakonrolle – tegn til endring i Bærumsdiakonien

6.2.1 Et utadrettet og samfunnsengasjert perspektiv

Flere av informantene i undersøkelsen mener at det har skjedd en dreining av arbeidsoppgaver og fokus i diakonenes tjeneste. Diakonien fremstår nå mer utadrettet og samfunnsengasjert enn tidligere. Dette kommer til uttrykk på flere måter. Ungdomsdiakoniprojektet i Sandvika er allerede iverksatt, men handlingsplanen skisserer også et utadrettet engasjement i forhold til Bærums innbyggere på sykehjem og hospice, samt integrasjon av mennesker med særlige behov, for å nevne noen eksempler.

Funn i undersøkelsen antyder at fokusskiftet også er tydelig for politikere og kommunale aktører som kirken samarbeider med. Informant E mener at disse ”helt klart” har fått et annet innblikk i diakonien som følge av prosessen. I følge denne informanten var det

¹² Kirkemøtet 2007 vedtok at “alle kyrkelydar anten skal ha diakonstilling eller tilgang på diakonal kompetanse. For å nå eit slikt mål blir det kravd eit stort lyft i stillingar” Videre fastslås det at “prioritering av diakoni må inn i det sentrale budsjettarbeidet” (KM-sak 06/07, vedtakspunkt 6 og 7).

bevisstgjøringen av diakoniens samfunnsmessige engasjement overfor alle kommunens innbyggere som var utslagsgivende for politikernes støtte til diakonalt arbeid. Informant E gjengir dette på følgende måte: ”Det er vanskelig å få full politisk aksept for å gi penger til menighetsarbeid, men når de skjønner at det er diakonalt arbeid som gjelder alle i kommunen, så er det plutselig mye lettere” (informant E).

At diakonien skal være samfunnsrettet og inkludere samarbeid med kommune og andre sosiale aktører, er definitivt ikke nytt diakonalt tankegodt. Anliggendet omtales også i tidligere *Plan for diakoni* (Kirkerådet 1988/1997):

Under arbeidet er det særlig nødvendig å stå i nær kontakt med administrasjonen i kommunen. Dessuten bør man søke å utvikle samarbeid om konkrete prosjekter med institusjoner og/eller organisasjoner i nærmiljøet (skoler, barnehager, helse og sosialinstitusjoner, fengsel osv.). (ibid.:26-27)

At mange diakoner samarbeider med andre aktører i lokalsamfunnet bekreftes i Angells og Selbekks undersøkelse *Kirke og helse: Kartlegging av diakonalt helsearbeid i Den norske kirke* (2005). Her konkluderes det med at vel halvparten av alle landets menigheter kan sies å ha et ”tettere samarbeid med kommunen” (Angell og Selbekk 2005:12). Undersøkelsen viser at ansatt diakonressurs i menigheten gir utslag i et mer omfattende og hyppig samarbeid med kommunale og frivillige aktører, enn det er tilfellet i menigheter uten diakon (ibid.). Imidlertid, i mange tilfeller skjer dette samarbeidet på et lavere nivå enn der beslutningstakerne befinner seg.

Akkurat her er det en vesenlig forskjell fra det som er tilfellet i Bærum. Ved planarbeidet i Bærumsdiakonien var både kirkeverge og diakoner aktivt oppsøkende overfor den politiske ledelse i kommunen. Diakonalt engasjement ble begrunnet, og kirkevergen søkte om økonomisk finansiering, blant annet til oppsøkende arbeid blant ungdom i Bærum kommune. At prosessen i den grad ble løftet opp til overordnet nivå, både i kommune og kirkelig fellesråd, er i seg selv en ganske markant synliggjøring av kirkens diakoni. Samtidig forankret dette diakoniens stilling og samarbeidet med kommunen så tydelig at det blir lagt merke til. Et eksempel på dette er at Bærumsdiakonien omtales i rapporten *Diakoni og samhandling* (Jordheim og Korslien 2010).

Er det slik at diakonene i Bærum, i sitt daglige virke, har et hyppigere og mer omfattende samarbeid med kommune og andre samarbeidspartnere enn det som er vanlig praksis i andre diakoners arbeid? Mitt inntrykk er at diakonenes praksis i Bærum i liten grad skiller seg fra det jeg har opplevd av tverrfaglig samarbeid og kontakt mellom diakoner og

kommunalt ansatte andre steder. Sammenligningen tar utgangspunkt i informantenes utsagn, samt det som er min personlige vurdering av diakoners arbeid. Likevel ser jeg tre sentrale punkt hvor Bærumsdiakonien i særlig grad har lyktes: Det første er, som nevnt tidligere, synliggjøringen av diakonal kompetanse og faglighet på overordnet nivå i kirke og kommune. Det andre er at arbeidet har ført til realisering av nye prosjekter av svært omfattende karakterer. Ungdomsdiakoniprojektet i Sandvika synliggjør diakoniens utadrettede og samfunnsbevisste engasjement på en svært positiv måte. Det tredje punktet er opprettelsen av nye diakonstillinger, som følge av en mer ambisiøs og samfunnsrettet tilnærming.

Bortsett fra ett tydelig unntak viser undersøkelsen at diakonenes daglige arbeid i lokalmenighetene bare i liten grad er endret som følge av planprosessen i Bærumsdiakonien. For de fleste av diakonene har det ekstra arbeidet i forbindelse med utarbeidelse av planen og tilrettelegging av nye stillinger kommet på toppen av andre oppgaver. En mer effektiv tidsbruk har muliggjort dette, uten at det har gått på bekostning av arbeidet de har gjort i lokalmenighetene. Det er likevel ingen tvil om at det å tilrettelegge for nye stillinger tar tid. Flere informanter beskriver hvordan de har lett etter sponsorer: steder hvor det er anledning til å søke om finansiering og økonomisk tilskudd. Det har vært mange samtaler, diskusjoner og forsøk på å finne ut av hvordan systemet fungerer, og hvem som kan tenke seg å innvilge midler til et kirkelig drevet arbeid. Alle diakonene i Bærum har vært involvert i søknadsarbeidet. I tillegg var nødvendig å frikjøpe en av diakonene fra arbeidet i sin lokale menighet, tjue prosent i et halvt år. Dette skjedde i forbindelse med utarbeidelsen av Sandvikaprojektet. Nå er det imidlertid andre søknadsprosesser som står for tur, og informantene uttrykker at dette tar mye tid.

Så er spørsmålet: Er arbeidet med å skaffe til veie økonomisk finansiering egentlig en oppgave for diakonen? Oppgaven tar tid fra utøvelsen av det praktisk diakonale arbeid og handler heller ikke om å istandsette andre medarbeidere til tjeneste. I stor grad er dette en arbeidsoppgave som etter min mening burde vært ivarettatt av andre. Diakonene har diakonifaglig kompetanse og innsikt i lokale forhold, men selve søknadsprosessen kunne vært overtatt av andre med mer erfaring og kompetanse i den type oppgaver.

Det er imidlertid et stykke vei mellom en ideell verden og den praktiske virkelighet. Informant G innrømmer at arbeidet tar mye tid, og at hun helst skulle ønske at det var noen fra sentralt hold som hadde fokus på dette, som systematisk kunne arbeide med å få flere ressurser og gi grobunn for nye stillinger. Selv om kirkevergen i Bærum har vært involvert i arbeidet, har mye av det saksforberedende arbeidet falt på diakonene. Jeg tror kirken kunne ha hatt noe å lære av organisasjoner som Kirkens Bymisjon og andre som systematisk og

målrettet arbeider mot kommune og andre instanser for etablering av diakonale prosjekter. Sånn sett er kanskje frikjøpet av den ene tjueprosentstillingen et eksempel på en slik satsning i Bærum kirkelige fellesråd. Det tar tid å arbeide fram nye prosjekter og finansiering av stillinger. Det kan ikke legges på toppen av annet arbeid uten at det går på bekostning av hva en ellers gjør.

6.2.2 Et fornyet fokus på ”mennesker i nød”

Flere av informantene uttrykker at det har skjedd et fokusskifte i det diakonale arbeidet. Fra en diakonal praksis hvor arbeidet i stor grad har vært preget av fellesskapsbyggende aktiviteter internt i menigheten, er diakonene blitt mer opptatt av ”mennesket i nød” (informant G). Det fremheves at diakonene må ha et særlig øye for de sårbare og utsatte i samfunnet. Informant A sier det slik:

Diakoni kan jo hele menigheten drive, men den spesielle diakonien som retter seg mot mennesker med spesielle behov – det er vår oppgave. Og du kan jo eventuelt dyktiggjøre frivillige eller leie inn andre. (informant A)

Fokusskiftet er i tråd med den kritikk som de siste årene er blitt reist mot diakonal praksis. Engels undersøkelse fra svensk menighetsdiakoni kritiserer at menighetene i så stor grad arbeider med fellesskapsbyggende tiltak internt i menigheten. Undersøkelsen hennes viser at diakonene i liten grad har et aktivt arbeid rettet mot særskilt utsatte og sårbare grupper i samfunnet, til tross for at dette er en primær målsetting i diakoniens overordnede styringsdokumenter (Engel 2006:9).

Olav Fanuelsen er blant dem som mener at undersøkelsen er relevant, også i norsk kontekst. Han mener det er et grunnleggende spørsmål, som vi også må ta innover oss, om kirkens omsorgstjeneste når dem som måtte trenge det mest. Fanuelsen tar opp de spørsmål som også reises i Engels undersøkelse: Har menighetsdiakonien blitt så integrert i den kirkelige organisasjon at det har gått på bekostning av diakoniens egentlige oppdrag? Har interne kirkelige problemstillinger og prioriteringer i praksis blitt mer styrende for diakonien enn det ”å mette de sultne, hjelpe de syke og bistå de gamle og verne de minste, gi de tause en stemme, forsvare de utstøtte og støtte de svake?” (Fanuelsen 2009:151).

Det er spørsmål som er verdt å merke seg. Også flere av informantene i Bærum gir uttrykk for at mange først og fremst forbinder diakoni med et eldrettet menighetsarbeid (informant D og E). Som tidligere omtalt viser imidlertid funnene fra denne undersøkelsen at

det har skjedd en utvikling. Diakonene i Bærum markerer i handlingsplanen at de ønsker å være mer samfunnsorientert og utadrettet. Diakoni er noe mer enn indrekirkelige aktiviteter. Det handler om ”livsmestring, rus, psykisk helse, mangel på bolig, fattigdom, kriminalitet” med mer (Bærum kirkelige fellesråd 2010:4).

Betyr dette at diakonenes praksis er vesentlig endret? Som tidligere omtalt har prosessen i liten grad ført til endringer i diakonenes arbeid lokalt. Samtidig er det flere av diakonene som uttrykker en større bevissthet på sin tilstedeværelse i menighetens arbeid og fellesskap. Hvem er det som i særlig grad trenger at kirken har omsorg? Er det noen som kommer til menighetens fellesskapsbyggende arrangement som i større grad enn andre har behov for å bli sett, inkludert eller trenger diakonenes støtte? Informant A bruker uttrykket ”den svakes forsvarsadvokat” når hun beskriver sin rolleforståelse som diakon. Det handler om å være støtteperson og tørre konfrontere når noen opplever omsorgssvikt eller mangelfull behandling av leger og andre i det kommunale velferdssystem. For vedkommende informant er ikke dette uttrykk for en ny forståelse eller praksis som følge av planprosessen i Bærum. Inntrykket mitt er imidlertid at prosessen i Bærumsdiakonien har ført til at dette perspektivet er blitt løftet opp og fått en forsterket posisjon i diakonfellesskapet som helhet.

I høringsutkastet *Plan for diakoni i Bærum prosti* (Bærum kirkelige fellesråd 2010b) oppga diakonene følgende visjon for diakonien i Bærum: ”Med øye for nøden i velstanden” (ibid.:1). Uttrykket ble problematisert i flere av høringssvarene og visjonen derfor tatt ut i den planen som endelig ble vedtatt. Årsaken til problematiseringen var blant annet at visjonen ble ”nærsynt” i forhold til global nød og urettferdighet, samt at den heller ikke speilet bredden i diakoniforståelsen som angis i nasjonal diakoniplan (Bærum kirkelige fellesråd 2010c).

Begrepet ”mennesker i nød” er omdiskutert. Ved utarbeidningen av ny diakoniplan i 2007 valgte en å utelate begrepet, med begrunnelsen at dette lett kunne føre til en ulikevektig relasjon og en ”oss” og ”dem” tenkning. Kari Jordheim, som var en av bidragsyterne bak planarbeidet, presiserer imidlertid at dette ikke betyr at omsorgen for nødlidende er borte fra diakoniens fokus. Selv om dette ikke lenger uttrykkes eksplisitt, er det fremdeles del av den diakoniforståelsen planen bygger på (Jordheim 2009:14).

Tydeliggjøringen av diakoniens særlige ansvar i møte med menneskers ”nød”, ble imidlertid ansett som såpass problematisk at begrepet er utelatt fra dagens diakonidefinisjon. Derfor er det interessant at diakonene i Bærum velger å bruke dette begrepet aktivt under utarbeidelsen av sin handlingsplan. På den ene siden kan diakonenes fokus og gjeninnføring av begrepet ”nød” synes kontroversiell. Samtidig har det også gjenklang i nyere diakonifaglig forskning og litteratur. Et tydeligere fokus etterspørres i det diakonale arbeidet. Einar Aadland

har uttrykt at dagens utvidede diakoniforståelse bidrar til å utvanne diakoniens identitet og særskilte oppdrag (Aadland 2009:161). Han viser da til at ved diakonidefinisjon gir mulighet til å velge avgrensede og overkommelige oppgaver som ikke alltid er i samsvar med det som skulle være diakoniens egenart og særlige fokus. Hans Stifoss-Hanssen løfter fram behovet for å tydeliggjøre diakoniens rolle i forhold til konkret og forekommende nød (Stifoss-Hanssen 2009:172-173). Å ha et særlig fokus på avhjelpe nød og nødens årsaker trenger ikke nødvendigvis stå i et motsetningsforhold til diakoniens verdier om gjensidighet, likeverd og respekt for den andres integritet, mener Stifoss-Hanssen. Det er mulig å sammenholde et overordnet likeverdsperspektiv og et direkte fokus på hjelp i nød (ibid.).

Flere av informantene i Bærum er opptatt av problemstillingen. Informant D er glad for at begrepet ”nød” er ute av dagens diakonidefinisjon, samtidig som anliggendet som sådan fremdeles er aktuelt. Informant G bruker begrepet, men fremhever at likeverdet er en fundamental verdi når hun vektlegger diakoniens ansvar for de mest utsatte i samfunnet. Informanten utdyper at vi alle er sårbare mennesker og avhengig av andres omsorg og støtte. Om vi er givere eller mottakere vil variere gjennom livet og fra situasjon til situasjon, mener denne informanten (informant G).

I *Plan for diakoni* (Kirkerådet 2008) er ”gjensidighet” løftet fram som et sentralt element. Både i forhold til sårbarhet, som informant G omtaler, og som uttrykk for et ideal om at diakonien ikke skal fremme et ensidig ”giver – mottaker” forhold. Og dette er definitivt et viktig element å fastholde, samtidig som begrepet også kan problematiseres. Det kan føre til at diakoniens særlige ansvar i møte med konkret nød relativiseres. Engel synes å gjenfinne noe av denne problemstillingen i de menighetene hun har undersøkt (Engel 2006). Hun skriver at ”gjensidighet” er et begrep på fremmarsj i menighetene. Samtidig er det tegn som tyder på at fortolkningen av gjensidighetsidealet i menighetene kan medvirke til at ”virksomheten blir eksklusiv og ekskluderer dem som ikke oppfattes å være jevnbyrdige” (Engel 2006:114, min oversettelse). I følge Engel kan det gå særlig ut over dem som befinner seg i en utsatt eller marginalisert livssituasjon. I praksis kan det bli slik at kirkens ansatte og sentrale frivillige, i mange sammenhenger representanter for en relativt ressurssterk middelklasse, finner sin fremste oppgave blant dem som er deres like. Det kan føre til at enkelte grupper av menighetens medlemmer ekskluderes fra kirkens fokus og oppgave.

Jeg mener det er viktig å være klar over denne utfordringen. Hvem er det vi som kirke henvender oss til? Hvem er det som i praksis inkluderes av kirkens tilbud? Nå kan det sies at Engel kanskje går for langt i motsatt ytterlighet. Engels diakonikritikk har også møtt motstand, først og fremst fordi hun så ensidig plasserer diakoniens oppgave blant de mest

marginaliserte og synlig utsatte gruppene i samfunnet. Korslien og Notland fremhever dette (Korslien og Notland 2011:241-244). De mener diakonien er inkluderende i sitt vesen og henvender seg til alle. Jeg tenker det er et vesentlig poeng. Kirkens omsorg må være der for oss alle når livet brister. Det finnes skjult ”nød” i de mest velstående familier. Barn som vokser opp i ressurssterke middelklassehjem opplever også rus og omsorgssvikt, for å nevne et eksempel. Etter min mening må ikke kirkens diakoni nødvendigvis arbeide blant de samme gruppene som Kirkens Bymisjon gjør. Arenaene er forskjellige, og det er kanskje hensiktsmessig at det er slik.

Både *Plan for diakoni* (Kirkerådet 2008) og *Diakoni i kontekst* (Nordstokke 2010) angir at analyse av kontekst er av avgjørende betydning når lokale diakoniplaner legges og tiltak skal settes i verk. Utforming av lokal diakoni må sees i sammenheng med det omkringliggende samfunns særpreg og utfordringer. Diakonene i Bærum brukte i høringsutkastet uttrykket ”Med øye for nøden i velstanden”, et uttrykk for at de hadde blikk for sårbarheten i en relativt velstående befolkning. Tilnæringsmåten vil nødvendigvis være annerledes i Bærum enn om en først og fremst henvender seg til gatas befolkning i Oslo sentrum. Nøden er kanskje ikke så synlig i Bærum. Fasaden er høyere og mer ugjennomtrengelige. *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti* skisserer diakonale tiltak som er relevante for befolkningen i Bærum. Også her ønsker diakonene å nå ut til de gruppene som befinner seg i en særskilt sårbar livssituasjon, men tilbudene rettes ikke først og fremst mot samfunnets mest marginaliserte. De rettes mot Bærums befolkning slik den er: mennesker i ulike livssituasjoner, unge, eldre, mennesker med funksjonshemming, flyktninger og innvandrere. Kirkens omsorgstjeneste er ikke bare for de få, men den skal være der for oss alle når behovet er der.

Kunne diakonene i sitt daglige arbeid vært mer oppsøkende i sin henvendelse til særlig sårbare grupper? Slik jeg tolker funnene i undersøkelsen, har det ikke skjedd vesentlige endringer i diakonenes praksis på dette, om en ser bort planarbeid og satsningsområder. Dette er imidlertid ikke lite. Diakonene gjort et godt arbeid. Samtidig er det alltid noe som kan utvikles videre. Om de ønsker å være ”de svakes forsvarsadvokater”, er det mulig å løfte opp ulike tema gjennom leserinnlegg og andre mediaoppslag. På den måten kan de kjempe mer aktivt for bedre forholdene for samfunnets aller svakeste. Informant J i undersøkelsen var inne på dette. Han ville gjerne utfordre diakongruppa til å være mer aktivt engasjert i samfunnet, våge å stikke seg mer fram og kjempe politisk for ”de minstes rett” (informant J).

Om et fornyet fokus på samfunnets ”nødlidende” ikke forenes med visst politisk engasjement og kamp for rettferdighet, kan utviklingen helle i retning mot en fornyet form av

1800-tallets diakoni. Til tross for at det kan sies svært mye positivt om datidens diakonale vekkelse, har den også vært kritisert for å være preget av veldedighetsdiakoni, samt at den ikke i sterkere grad kjempet mot de strukturelle forholdene i samfunnet. Dette er imidlertid ikke enkelt å gjøre om en står alene som diakon. Utfordringen er lettere dersom en er flere sammen. At det allerede er etablert et tett diakonfelleskap i Bærum, kan være et godt utgangspunkt om diakonene ønsker å arbeide videre med dette. Det må imidlertid presiseres at utfordringen ikke bare gjelder diakongruppa. Som kirke og fellesskap er det en del av vårt felles anliggende.

6.2.3 En forsterket satsning på diakoni i lokalmenighetene

Forsterking av menighetenes diakonale arbeid er et sentralt punkt i *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti*. Planmessig og strukturert har diakonene fordelt menighetene mellom seg slik at hver menighet i prostiet har en diakonal rådgiver i utarbeidingen av lokale diakoniplaner og etablering av diakoniutvalg. Planen forplikter både diakoner og menigheter. Innen juni 2011 skal hver menighet ha vedtatt sin lokale plan.

Diakonene gir uttrykk for at det har vært inspirerende å møte andre menighetsråd og diakoniutvalg. I veiledningsfunksjonen for andre menigheter får diakonene brukt nye sider ved seg selv. Jeg tror det er grunnlag for å si at det har skjedd en viss dreining i diakonenes fokus fra ”å være den som utøver diakoni” til bli ”den som får diakoni til å skje”. Særlig informant A legger tydelig vekt på diakonenes lederansvar. Informanten forteller også at diakonfelleskapet har støttet hverandre i denne prosessen.

Til tross for at flere undersøkelser viser at diakoner i påfallende liten grad ser på seg selv som ledere (Angell og Selbekk 2005, Sjursen 2010), er det en svært viktig del av diakonrollens funksjon og oppdrag. Slik jeg ser det, er det kanskje en av diakonens viktigste oppgaver: Å være faglig pådriver i det diakonale arbeidet og legge til rette for at diakoni skjer. En av diakonene i utvalget beskriver hvordan alt arbeid i menigheten skal ha en diakonal vinkling. Ettersom hun ikke kan være tilstede i alle sammenhenger, er det viktig at ungdomsledere og andre bevisstgjøres på diakoni. I følge denne informanten er det å få de diakonale verdiene på plass i alle menighetens aktiviteter, den største oppgaven i tilknytning til diakonrollen (informant D). Ledelse er et sentralt element i dette. Diakoni er ikke bare det diakonen gjør. Som menighetslemmer er vi alle kalt til å virkeliggjøre ”Guds kjærlighet til alle mennesker og alt det skapte” (Kirkerådet 2008:6).

Planprosessen har ført til at menighetsrådene i Bærum har fått økt bevissthet og kunnskap om diakoni. Ved at kirkevergen sendte ut planforslaget til høring måtte alle menighetene forholde seg til dette. Flere av informantene i undersøkelsen uttrykte tvil om en så omfattende prosess egentlig var nødvendig (informant J og F). Spørsmålet er imidlertid om Bærumsdiakonien uten dette ville ha opplevd en tilsvarende bevisstgjøring av diakonal forståelse og handling. *Plan for diakoni* (Kirkerådet 2008) skulle allerede vært implementert i menighetene, og lokale planer skulle vært utviklet. Når det ikke har skjedd, kan det tyde på at en har manglet nødvendig påtrykk ovenfra.¹³

Den organiserte samordningen av diakontjenesten i Bærum prosti har ført til at menighetene har fått styrket tilgang på diakonal faglighet og kompetanse. At alle menigheter skal ha tilsatt diakon eller tilgang på diakonal kompetanse, er, som tidligere nevnt, et uttalt mål i Den norske kirke. Prosjektet knyttet til Bærumsdiakonien er interessant fordi det er et konkret eksempel på hvordan utfordringen *kan* løses.

6.2.5 Økt grad av samhandling

Økt grad av samhandling diakonene i mellom, mellom menighetene, og mellom menighet og kommune, er et av planenes kjerneområder. På den måten ønsker Bærumkirken å utnytte de diakonale ressursene bedre. For diakonene i Bærum har samarbeidet vært inspirerende. De samordner oppgaver mellom seg og får dermed anledning til å fordype seg på enkelt områder. At oppgaver organiseres på tvers av menighetsgrenser er ressursbesparende samtidig som tiltakene får større nedslagsfelt. Behovet er ikke stort nok til at alle kan drive med sorggrupper eller tilby hjelp i forbindelse med samlivsbrudd, for å nevne et eksempel. Tilbudet kan faktisk bli bedre om en samordner arbeidet noe.

Ved samarbeid opplever diakonene at det er mulig å realisere prosjekter som ville være vanskelig å få til hver for seg. Informant D sier det slik:

Vi kan nå lenger ut til grupper som vi ikke har mulighet til å nå på samme måte når vi jobber bare i en menighet. Det tror jeg er den viktigste endringen som følge av denne prosessen. Jeg tror rett og slett at vi får gjort oppgaver som i hvert fall ikke - på langt nær - ville blitt så omfattende og gode hvis hver enkelt av oss hadde vært alene om det. (informant D)

¹³ I følge opplysninger fra Oslo Bispedømmekontor hadde bare 24 av totalt 71 menigheter i Oslo Bispedømme utarbeidet og vedtatt lokale diakoniplaner pr. 31.12.10 (Fladen 03.05.2011).

Tilsvarende konklusjoner finnes også i Engels studie. Hun omtaler riktignok samarbeid mellom medarbeidere i menighetsstaber, men dette kan overføres til samarbeid diakoner i mellom – slik det er gjort i Bærum. Engel mener at utviklingen av teamarbeid ville øke mulighetene til å drive et utadrettet arbeid. Engel skriver: ”Det skulle både gi større mot til å søke seg til nye arenaer og gi bedre forutsetninger til å skape nye møteplasser” (Engel 2006:145, min oversettelse). Engels utsagn om samarbeidets muligheter kunne like gjerne vært en beskrivelse av Bærumsdiakonien. Diakonene er blitt mer ambisiøse på diakoniens vegne, og et større prosjekt – ungdomsdiakoniprojektet i Sandvika – er allerede realisert.

Flere av informantene i utvalget påpeker hvordan samarbeidet diakonene i mellom har ”vitalisert” diakongruppa og diakonien. Diakonene står tydeligere fram og er mer bevisst sin egen faglighet og kompetanse. I følge Olofsgård, som har forsket på utviklingen av diakoners yrkesidentitet, er samarbeid med diakonkolleger i yrkesutøvelsen av vesentlig betydning. Hun skriver:

Det er viktig for yrkesidentiteten å få anledning til å fortsette utviklingen av et felles perspektiv og et felles fagspråk kolleger i mellom. Prosessen som begynte på det individuelle planet under diakonutdannelsen, stopper opp om det ikke finnes diakonkolleger når en kommer ut i tjeneste. På den måten skjer det ingen erfaringsutveksling, og det formuleres heller ingen kunnskap eller faglig diskusjon som kan føre videre til nye diakoner. (Olofsgård 2003:65, min oversettelse)

Ettersom det er en noe uklar forståelse av diakoni og diakonrollen i kirke og samfunn, vil utviklingen av identitet og fagforståelse på mange måter være viktigere i diakonfellesskapet enn i andre faggrupper som er tydeligere definert. En uklar diakoniforståelse, diakonikritikk og samtidig ønsket om at diakonien skal revitaliseres og forandres, kan føre til at det rettes urimelig store krav mot de enkelte diakoner. Engel skriver om dette: ”Diakonen kan således få i oppdrag å opprette bildet av diakoni, både i forhold til nærområdet og i forhold til egen stab” (Engel 2006:158, min oversettelse). Samarbeid med kolleger innen samme faggruppe muliggjør gjensidig støtte og oppmuntring i diakonenes oppgaver og hverdag. Dette ser vi også er tilfellet hos diakonene i Bærum.

Prosessen i Bærumsdiakonien har for diakoniens vedkommende bidratt til økt kontakt med Bærum kommune og andre sosiale aktører i lokalmiljøet. Kartlegging av disse er et av satsningsområdene i handlingsplanen, og i løpet av planperioden skal det iverksettes ”diakonbesøk til ulike kommunale instanser og samarbeidspartnere” (Bærum kirkelige fellesråd 2010a:5). For tre av menighetene i prostiet har prosessen ført til et helt konkret

samarbeid. De er med på å finansiere femti prosent av den ene ungdomsdiakonstillingen i Sandvika. Til tross for at det ved starten av prosjektet var en uttalt skepsis mot sentraliserte stillinger og samarbeid på tvers (informant E), er menighetene i dag positive til arbeidet.

Det er grunnlag for å hevde at økt grad av samarbeid i Bærum prosti, har ført til at diakonien er blitt tydeligere på prostinivå. Flere av informantene gir også uttrykk for at diakonene er blitt mer selvsikre og faglig bevisste i menighetenes arbeid lokalt. Prosessen knyttet til Bærumsdiakonien er imidlertid ikke avsluttet. Slik jeg ser det, er det for tidlig å konkludere prosessens endelige betydning for utviklingen av diakonal forståelse og handling i Bærum prosti.

Hvilke faktorer har vært avgjørende for utviklingen av Bærumsprosessen? Et av spørsmålene som kan stilles, er i hvor stor grad prosessen har vært avhengig av enkeltmennesker: deres initiativ, faglighet og muligheter til innflytelse. Ville prosessen hatt samme resultat uten at det hadde vært noen diakoner som i særlig grad hadde ivret for å se nye løsninger og samarbeide på tvers av menighetsgrensene? Ville arbeidet hatt like stor gjennomslagskraft uten kirkevergens autoritet og innflytelse i Bærumkirken? Prosjektet er så nytt at det fremdeles er sårbart. Handlingsplanen gir en ramme for videre arbeid. Det er skapt noen føringer som kan gi retning for veien videre, også om sentrale aktører skulle tre ut av tjenesten. Likevel er det viktig å følge prosessen videre. Jeg tenker det er overordnet ledelsesansvar å se til at diakonene ikke blir stående alene med dette. Samarbeid er nødvendig på alle nivåer for at diakoni skal fremstå som en integrert del av kirkens identitet og oppdrag.

6.3 Hvorfor planprosessen i Bærum har ført til utvikling av diakoniforståelse

I innledningskapittelet presenterte jeg følgende tese knyttet til planprosessen i

Bærumsdiakonien: Et aktivt planarbeid, det vil si arbeid med strategi, prioriteringer og kommunikasjon, vil påvirke forståelsen av virksomhetsområdet blant de involverte.

Undersøkelsen som er foretatt gir grunnlag for å hevde at planprosessen i Bærumsdiakonien har hatt inn innvirkning på forståelsen av diakoni og diakonrollen blant kirkens ansatte og rådsmedlemmer. I hvor stor grad de enkelte har blitt påvirket av prosessen, er likevel noe forskjellig, alt etter hvor tett involvert de har vært i planarbeidet og hendelsene rundt dette.

6.3.1 Prosessens hendelsesforløp - å starte en endringsprosess

Planprosessen i Bærum hadde følgende utgangspunkt: Etter år med nedbemanninger og nedskjæringer var diakonene frustrert og fryktet ytterligere tap av stillinger. De kunne blitt værende i frustrasjonen, men kom til slutt til et punkt der ”de ble lei av å sutre og klage”, bestemte seg for å tenke konstruktivt og se hva de kunne få ut av de ressursene de faktisk hadde (informant A). Det ble et vendepunkt. En av diakonene sier det slik:

Og så begynte vi da bare å tenke muligheter og sysle med tanken. Det tror jeg er noe av hemmeligheten – å flytte fokus fra det du tror du ikke kan få til – til det du drømmer om å få til. (informant A)

Konstruktivisme handler om at virkelighetsforståelse kan konstrueres. Å flytte fokus og klare se på situasjonen litt annerledes enn før, kan gi grunnlag for at aktørene finner andre handlingsalternativer enn tidligere. I Bærum ble løsningen samarbeid – samarbeid diakonene i mellom, men også i relasjon til kirkevergen. Jeg vet jeg hørte det under et seminar: ”Skal du gjennomføre et prosjekt, må du sørge for å få det forankret på høyeste hold”. Min erfaring er at mange diakoner gjør et bra arbeid, samarbeider med kommune og andre aktører og utvikler spennende prosjekter, men at overordnet forankring og eierskapet i kirkens ledelse likevel er av svært mangelfull karakter. Ofte handler det om at diakonene ikke ser betydningen av dette, ettersom det praktiske arbeidet fungerer og tiltak blir gjennomført. Konsekvensen er at arbeidet blir usynlig for den overordnede ledelse, det begrenser muligheten for utvikling, og diakonene kan heller ikke dra nytte av ledelsens støtte i situasjoner hvor de kunne trenge litt ekstra autoritet.

I Bærum fikk diakonene nødvendig drahjelp av kirkevergen. Han sørget for at de ble påskjønnet – ved ett opphold på hotell, inkludert spa. De fikk satt av tid – ikke bare to dager på hotell, men ved at de kunne samles til ukentlige møter i flere måneder. Og til sist, kirkevergen brukte sin legitime autoritet og sørget for at handlingsplanen ble integrert i menighetene og i Bærum kirkelige fellelråd.

I organisasjonslitteraturen kan en lese hva Bjartveit og Kjærstad skriver om organisasjoner som er fanget av forståelsesrammer og handlingsmønstre som en gang har vært konstruktive, men som ikke lenger tjener organisasjonens formål. Å endre dette og finne fram til fornyelse er ikke nødvendigvis enkelt. De skriver: ”Man vil forandring, men den største hindringen er kanskje ikke kampen om makt eller frykten for å miste sitt fellesskap. Den største hindringen er mangelen på løsninger”(Bjartveit og Kjærstad 2001:182).

Jeg tenker at i tillegg handler det også noe om hvilken støtte en får i systemet. Engel skriver i sin forskningsrapport: ”For at forandring skal komme i stand, må ledelsen markere på en tydelig måte at dette er en prioritert oppgave og skape de organisatoriske forutsetningene som behøves” (Engel 2006:138, min oversettelse).

6.3.2 Endringsutvikling i lys av et konstruktivistisk perspektiv

Ut fra et sosiologisk systemperspektiv påvirkes mennesket av systemet det inngår i. Når systemet forandres, vil også mennesket forandres. I følge Bjartveit og Kjærstad vil dette ofte lede til nye tankemessige konstruksjoner. De nye løsningene skaper med andre ord ny forståelse (Bjartveit og Kjærstad 2001:190). Det er også mulig å bryte med systemet og på den måten aktivt søke den forandring en trakter etter. Når frustrasjonen over det eksisterende blir stor nok, kan det utløse kraft til å velge nye løsninger, på tvers av tradisjon. Systemet endres ved hjelp av enkeltmenneskers og gruppers utsagn og handlinger (ibid.:191-192).

Utviklingen av Bærumsdiakonien kan sees i lys av et slikt systemteoretisk perspektiv. Diakonene klarte å bryte med frustrasjon og tradisjonell oppfatning av diakonenes rolle i menighetene. De skapte en ny strategi, basert på samarbeid, i møte med diakonale utfordringer i prostiet. Handlingsplanen har blitt en kommunikasjonsplattform som bidrar til økt forståelse, innad i kirken og i møte med politikere og kommunale instanser. Ved handlingsplanen ble diakonenes arbeid satt i system, innholdet i de diakonale oppgavene ble klargjort og målsettinger definert.

Einar Aadland skriver om språkets virkelighetsskapende funksjon (Aadland 2009:58-60). Han bygger på en konstruktivistisk forståelse når han hevder ord definerer virkeligheten. Overført til det diakonale området kan en si at ord gir mening inn i diakoniforståelsen. Ord definerer og avgrensner, angir rammene for hva diakoni er og hvordan tjenesten kan praktiseres. Ord skaper virkelighetsforståelse, noe som igjen kan gi grunnlag for ny praksis. Min hypotese om at et aktivt planarbeid påvirker forståelsen av virksomhetsområdet blant de involverte, kan forankres i dette. Å definere diakoniens innhold, begrunne handlinger og kommunisere dette fører til at forståelse blir integrert. I tillegg vil samarbeidet med andre utfordre ens egne forestillinger og konstruksjoner. Forståelse utledes som følge av en prosess. Planarbeid har derfor en effekt i forhold til å bevisstgjøre seg sitt eget arbeidsområde. I tillegg legges veien for videre arbeid. Mål defineres, handlingsalternativer utredes og resultatet blir et styringsredskap for videre handling.

6.3.3 Organisasjonsteoretiske perspektiver på strategisk planlegging

Jacobsen og Thorsvik beskriver i sin innføringsbok i organisasjon og ledelse at strategiske analyser vanligvis omfatter tre forhold. En kartlegger omgivelsene - hvilke trusler og muligheter de representerer. Videre ser en hvilke ressurser en har til rådighet, og en vurderer organisasjonens verdier og mål som angir hvilken retning en ønsker at arbeidet skal ha. Når disse tre forholdene er analysert, kan organisasjonen ta et strategisk valg (Jacobsen og Thorsvik 2002:44-45). Dette er ikke så ulikt modellen som beskrives i dokumentet *Diakoni i kontekst* (Nordstokke 2010:59-60). Her angis det tre nøkkelord for diakonal planlegging og metode: ”se”, ”bedømme”, ”handle”. Det handler om å analysere lokal kontekst, foreta vurderinger og sette i gang tiltak.

Sammenligner vi dette med arbeidet diakonene har gjort i Bærum, ser vi at de har fulgt denne strategien. De satte seg grundig inn i lokale forhold ved å lese handlingsplaner og strategidokumenter. De kartla hvilke tiltak Bærum kommune kunne være interessert i og hvordan utformingen av eget arbeid kunne utløse økonomisk støtte herfra. De så på hvilke ressurser som fantes i diakongruppa og fordelte arbeidsområder etter den enkelte diakons fagkompetanse og personlige egenskaper. Som et fundament i planlegging og arbeid ligger *Plan for diakoni* (Kirkerådet 2008). Informant D i undersøkelsen beskriver prosessen på følgende måte:

Vi leste alle mulige dokumenter, handlingsplan for kommunen og sånn...fordi vi trengte goodwill og penger. Så måtte vi gå inn i dette uten å fornekte vår diakonale greie, men vi måtte bruke det som lå i planer og tanker. Og det var en spennende prosess. Og det var nyttig også – det å se. (informant D)

Ut fra kartlegging ble det laget en strategi. Hvert satsningsområde i handlingsplanen blir beskrevet gjennom punktene: ”bakgrunn”, ”målsetning” og ”tiltak”. I følge Jacobsen og Thorsvik er det en grunnleggende antakelse at målsettinger har en viktig effekt på hvordan ansatte i organisasjoner tenker og handler (Jacobsen og Thorsvik 2002:46). Målene tenkes å ha en ”motiverende effekt for ansatte” og ”en styrende funksjon” i arbeidet. De kan fungere som ”evalueringskriterier” og de kan være ”legitimitetsfaktor overfor omgivelsene” (ibid.:46).

Også dette kan en kjenne igjen i fra eksempelet med Bærumsdiakonien. En av informantene presiserte rett nok at planarbeidet også var slitsomt for enkelte av diakonene (informant J). Likevel trodde han at prosessen hadde vært inspirerende for de fleste. Han sa det på følgende måte: ”Men jeg tror samtidig at de har opplevd det har gitt dem en slags

styrke, en revitalisering av arbeidsoppgaver, en tydeliggjøring av at det de gjør er bra” (informant J). Diakonene satte seg et mål om å lage en handlingsplan og gjennomføre oppgaver de tidligere hadde følt de kom litt til kort overfor. Når de greier å innfri noen av disse målene, og ser at tiltak realiseres, har dette helt klart en motiverende effekt.

Handlingsplanen ga diakonene et mandat til å arbeide annerledes enn før, samarbeide mer med kommunale instanser og bruke tid til arbeid på tvers av menigheter (informant G). Målene som er satt for perioden 2010-2013 har, som Jacobsen og Thorsvik uttrykker, en styrende funksjon. Informant A var blant dem som påpekte det forpliktende elementet ved planarbeid. Denne informanten beskriver prosessen på følgende måte:

Jeg tenker, for å nå mål må du se etter muligheter. Og du må være villig til å forplikte deg på de målene du setter. Og så er det mye bedre å stå flere sammen og jobbe enn det er å stå dønn alene. En pluss en er mer enn to. (informant A)

Hvorvidt målene senere vil bli brukt som evalueringskriterier for Bærumsdiakonien, er det for tidlig til å si noe sikkert om. Derimot er det flere funn i undersøkelsen som tyder på at skriftliggjøringen av diakontjenestens mål og tiltak, har vist seg å ha en ”legitimerende funksjon” i møte med politikere og kommunale instanser. I følge informant E har politikere og kommunale samarbeidspartnere ”helt klart” fått et annet bilde av diakonien gjennom denne prosessen. Denne informanten sier det slik:

Altså de fleste vet ikke hva diakoni er. Og når du da får en plan som beskriver, ikke bare hva det er, men hvordan diakonene ønsker å arbeide med dette, så skjønner folk at det er konkret og angår dem. Det angår deres mor på sykehjem for eksempel. Og så ser de at disse fagmedarbeiderne makter å se litt lenger enn sitt eget menighetshus. De har ambisjoner i forhold til hvordan de vil utvikle sin jobb og hvordan de vil utvikle diakonien. Og det har vært en bevisstgjøring i menighetene og det har vært en bevisstgjøring i forhold til politikerne særlig. (informant E)

Ut fra funnene i undersøkelsen er det grunnlag for å hevde at utarbeidingen av *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti*, har bidratt til en noe tydeligere forståelse av diakoni og diakonrollen. Som tidligere omtalt er graden og omfanget rett nok noe varierende. Sterkest tegn til endring ser vi blant de informantene som har vært tettest tilknyttet prosessen og blant dem som i utgangspunktet hadde en noe uklar forståelse av diakonens rolle og mandat.

Å arbeide med strategi, prioriteringer og mål påvirker forståelse og handling. Diakonene har gjennom aktivt planarbeid utarbeidet et redskap for eget arbeid, til kommunikasjon og økt bevisstgjøring av diakonens rolle og funksjon i kirke og samfunn. I lys

av systemteoretisk perspektiv er vi alle formet av systemene som omgir oss. Prosessen i Bærum viser imidlertid at det er mulig å ta aktive inngrep og selv forme utviklingen av egen fremtid, rolle og oppgaver.

7. Konklusjon

I oppgaven har jeg undersøkt følgende problemstilling: Har planprosessen i Bærumsdiakonien ført til endringer i diakoniforståelse, og i tilfelle på hvilken måte? Undersøkelsen tar utgangspunkt i intervju med diakoner, øvrige ansatte og rådsmedlemmer i Bærum prosti, samt prosessens plan- og høringsdokumenter.

De ti informantene i undersøkelsen har alle vært berørt av planarbeidet. De har ulike bakgrunn, men representerer likevel en kjerne av de mest aktive og sentrale aktørene i kirken i Bærum. Utvalget speiler ikke bredden av alle kirkemedlemmene, samtidig kan undersøkelsen gi et godt inntrykk av hvordan diakoni og diakonrollen forstås innad i den kirkelige organisasjon. Av hensyn til oppgavens omfang har jeg bare i begrenset grad sett på hva prosessen har betydd for diakoniforståelsen blant politikere og kommunale samarbeidspartnere i Bærum. Inntrykket som gjengis i oppgaven, er basert på informantenes utsagn om hvordan de oppfatter forståelsen blant andre aktører i samfunnet.

Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti ble vedtatt i Bærum kirkelige fellesråd i mars 2010 (Bærum kirkelige fellesråd 2010d). Planen har fått positiv omtale også utenfor Bærums grenser, ikke minst på grunn av planens tydelige grep for en aktiv samhandling diakonene i mellom, mellom menigheter og mellom menigheter og kommune. I handlingsplanen synliggjøres diakontjenestens satsningsområder for perioden 2010-2013.

Funnene i undersøkelsen viser at planprosessen i Bærumsdiakonien har hatt innvirkning på Bærumkirkens forståelse av diakoni og diakonrolle. Det er grunnlag for å hevde at diakonien i Bærum prosti er blitt mer synlig som følge av planprosessen og tiltak som er iverksatt i henhold til denne. Prosessen har bidratt til økt samarbeid med kommunale aktører, og i følge en av informantene i undersøkelsen er det "helt klart" at politikere og andre samarbeidspartnere har fått et annet innblikk i diakoni som følge av denne prosessen. Større grad av samfunnsengasjement, samt en tydeliggjøring av at de diakonale tiltakene er rettet mot kommunens innbyggere i sin helhet, har ført til politisk støtte og ekstra økonomisk bevilgning til diakoni. Ungdomsdiakoniprojektet i Sandvika omfattet etableringen av to nye diakonstillinger og ble iverksatt høsten 2010.

Også internt i Bærumkirken har prosessen bidratt til å synliggjøre diakoni og diakonens rolle og oppgaver på en annen måte enn tidligere. Flere informanter gir uttrykk for at diakonenes faglighet og kompetanse er blitt tydeligere for menighetene. Som følge av planen har diakonene fått diakonalt rådgivningsansvar for en menighet i tillegg til sin egen. Planen gir også eksempler på hva som er diakonifaglig spesialkompetanse og hvordan

diakonene tenker å arbeide med utvalgte diakonale satsningsområder i Bærum prosti. Tydeliggjøringen har bidratt til at diakongruppa fremstår klarere og mer definert enn før. Planprosessen har også synliggjort at mange ansatte og frivillige har et stort diakonalt engasjement. Diakonale tiltak i prostiet er blitt kartlagt, og prosessen har ført til at aktørene i det diakonale arbeidet er blitt mer synlige for hverandre. I følge handlingsplanen skal alle menighetene i prostiet ha utarbeidet og vedtatt lokale diakoniplaner innen juni 2011.

Funnene i undersøkelsen viser at samarbeid har gjort det mulig å realisere tiltak som det ellers hadde vært vanskelig å få til. For diakongruppa har samarbeidet vært inspirerende. Flere informanter uttrykker at arbeidet har ”vitalisert” diakongruppa og virksomhetsområdet som sådan. Ikke alle menighetene var i utgangspunktet positive til etableringen av ungdomsdiakoniprojektet, eller til at diakonene i større grad skulle arbeide på tvers av menighetsgrenser. Motstanden var først og fremst begrunnet i en tro på det lokalt forankrede arbeid, samt en frustrasjon over at det allerede hadde vært gjennomført en nedbemanning og omorganisering av menighetenes administrative funksjoner. Funnene i undersøkelsen indikerer imidlertid at menighetene i dag i stor grad er positive til arbeidet som er iverksatt som følge av prosessen.

Undersøkelsen viser at det til en viss grad har skjedd en dreining av fokus i diakonenes forståelse av diakoni. Fra at diakoni, i praksis, ofte har vært knyttet til fellesskapsbyggende tiltak internt i menigheten, er nå oppmerksomheten i større grad rettet mot ”de svake” i samfunnet. Et styrket fokus på særlig sårbare grupper gjenspeiles i planens satsningsområder. Dette har imidlertid ikke ført til vesentlige endringer i diakonenes arbeid lokalt i menighetene. Noen tydelige unntak finnes, og det uttrykkes en større bevissthet på egen rolle i forbindelse med fellesskapssamlinger og andre oppgaver av intern kirkelig karakter. Diakonene er blitt mer faglig bevisst og har fått en større forståelse av hva som er deres primæroppgaver som diakoner. Til tross for dette er mitt inntrykk at diakonenes daglige arbeid i liten grad skiller seg fra det som er vanlig diakonal praksis i andre menigheter og prostier.

På hvilken måte kan en følge opp satsningen i Bærumsdiakonien og videreutvikle diakonal handling og forståelse i Den norske kirke? Flere funn i undersøkelsen er i samsvar med andre forskningsrapporter som påviser at det råder en noe uklar forståelse av diakoni og diakonrollen internt i kirken. Forståelsen av diakoni knyttes i mange tilfeller opp til diakonens synlige oppgaver i menigheten. Det gir imidlertid et svært avgrenset bilde av den diakonale forpliktelse og handling. Samtidig er diakonien også en integrert del av arbeidet til mange ansatte og frivillige medarbeidere i kirken. Diakonens særegne funksjon og rolle, i forhold til den allmenne diakoni eller arbeid som utøves av andre ansatte, synes i mange tilfeller å være

noe uavklart. Ettersom det diakonale anliggendet ivaretas av så mange, kan det føre til at diakonstillingen i praksis blir ansett som unødig. Uten at dette var et direkte samtaletema i undersøkelsen, ga flere av informantene uttrykk for at en noe udefinert diakonrolle fører til at menighetene prioriterer andre stillingskategorier.

Funnene fra undersøkelsen i Bærum viser imidlertid at det har skjedd en betydelig utvikling av forståelse knyttet til diakoni og diakonrolle i løpet av prosessen. Likevel er det tegn som tyder på at verken diakonibegrepet eller forståelsen av diakonrollen er helt integrert i alle menigheter. Denne problemstillingen har sannsynligvis gyldighet, også om en skulle ha undersøkt situasjonen i flere bispedømmer og prostier.

Dette er en utfordring som Den norske kirke, på flere nivåer, bør ta innover seg. På hvilken måte kan diakonenes rolle og funksjon tydeliggjøres? Hvordan kan en utvikle diakonien på en slik måte at innholdet i begrepet integreres? Slik jeg ser det, er dette en utfordring, både for diakonene selv og kirken på overordnet nivå. Det krever samarbeid og vilje til å gå inn i problemstillingen.

Utviklingen av *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti* har fått ord på seg for å være et vellykket prosjekt. Bærumsdiakonien brukes som et eksempel på hvordan en kan utvikle samarbeidet mellom menigheter, og mellom menigheter og kommune. Jeg tror Bærumsdiakonien kan bli et eksempel til etterfølgelse. Om Den norske kirke skal innfri målsettingen om at alle menigheter skal ha tilgang til diakonal kompetanse, tror jeg at samarbeid er eneste løsningen. Diakonene i Bærum er fremdeles ansatt i hver sine menigheter. De har et rådgivende ansvar for en menighet i tillegg til sin egen, men de går ikke inn i arbeidet her. En av informantene i utvalget uttrykte stor tvil om det å ha en rådgiver er tilstrekkelig i forhold til at menigheten skal utvikle diakonal identitet. Vedkommende mente at diakonien også må personifiseres i form av en stilling. Det kan hende han har rett. Men om en likevel skal se det positive ved diakonenes rådgivende funksjon, så vil oppgaven kunne forsterke diakonrollens spesifikke og faglige karakter. Diakonens kompetanse vil kunne bli tydeligere, samtidig som menighetsråd, andre ansatte og frivillige bevisstgjøres i sin diakonale oppgave og funksjon.

Jeg tror det er mange, både i kirke og samfunn, som ønsker en tydelig, engasjert og diakonal kirke. Hvordan kan vi utvikle kirkens diakoni slik at den blir enda bedre, mer målrettet og samfunnsengasjert? Diakoni har blitt kritisert for å være for lite utadrettet. Den er preget av tradisjonelle mønstre og strukturer. Når en er alene som diakon i en menighet, er det vanskelig å bryte med systemet og finne nye handlingsalternativer. Å skape forandring er ikke lett.

Flere av diakonene i Bærum mente at vendepunktet for Bærumsdiakonene var øyeblikket da de gikk fra offerrolle og frustrasjon til selv å ta grep om situasjonen. De flyttet fokus fra det de mente de ikke fikk til, de våget å drømme og se for seg nye muligheter. Med støtte i overordnet ledelse greide de å utvikle diakonien Bærum prosti. Nye prosjekter er gjennomført og diakonien er blitt tydeligere, innad i kirken og ute i samfunnet. Diakonene har all grunn til å være stolt av arbeidet de har gjort. Samarbeid har vært en helt vesentlig faktor i utviklingen av dette arbeidet. Likeså at kirken på overordnet nivå satset på dette og ga diakonene tid, rom og mulighet til å gjennomføre planarbeidet.

Et aktivt planarbeid, forstått som arbeid med strategi, prioriteringer og kommunikasjon, har innvirkning på forståelsen av virksomhetsområdet blant de involverte. Funnene i undersøkelsene har bekreftet hypotesen som var utgangspunkt for oppgaven. Det er grunnlag for å si at planprosessen har bidratt til en utvikling av diakoniforståelsen i Bærum prosti.

Litteraturliste

- Aadland, Einar (2009). Diakonikritikk og kritisk diakoni. I Aadland, Einar (red.) *Kan institusjoner elske? Samtidsessayer om diakonale virksomheter*. Oslo: Akribe, 50-66.
- Aadland, Einar (2009). Det godes fiende? I Kai Ingolf Johannessen, Kari Jordheim, Kari Karsrud Korslien (red.). *Diakoni – en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir, 159-168.
- Angell, Olav Helge og Selbekk, Anne Schanke (2005). *Kirke og helse – kartlegging av diakonalt helsearbeid innen Den norske kirke*. Diakonhjemmet rapport.
- Bibelen (2005). Oslo: Bibelselskapet.
- Bispemøtet (2004). Sak BM 32/04 Diakontjenesten.
- Bispemøtet (2010). Sak BM 03/10 Diakontjenesten i kirkens tjenestemønster.
- Bjartveit, Steinar og Kjærstad, Trond (2001). *Kaos og kosmos. Byggesteiner for individer og organisasjoner*. Oslo: Kalle Forlag.
- Brunvoll, Arve (1993). *Den norske kirkes bekjennelsesskrifter*. Oslo: Lunde Forlag og Bokhandel AS.
- Bærum kirkelige fellesråd (2010a). *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum prosti*.
- Bærum kirkelige fellesråd (2010b). *Høringsutkast til: Plan for diakoni i Bærum prosti Bærum*.
- Bærum kirkelige fellesråd (2010c). *Hørings svar fra menighetene i Bærum prosti*.
- Bærum kirkelige fellesråd (2010d). Protokoll Bærum kirkelige fellesråd 11.03.10. <http://www.baerumkirken.no/index.jsp?menu=8452&menu=9075&showpage=9075&page=186192&D=1070> (lest 08.05.11).
- Dietrich, Stephanie (2009). Diakontjenesten i Den norske kirke i et økumenisk perspektiv. I Kai Ingolf Johannessen, Kari Jordheim, Kari Karsrud Korslien (red.). *Diakoni – en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir, 45-68.
- Dietrich, Stephanie (2011). Jeg tror på de helliges fellesskap. I Stephanie Dietrich, Trond Skard Dokka og Harald Hegstad (red.). *Kirke nå. Den norske kirke som evangelisk-luthersk kirke*. Trondheim: Tapir, 50-55.
- Engel, Charlotte (2006). *Svenska kyrkans sociala arbete – för vem och varför? En religionssociologisk studie av et diakonalt dilemma*. Stockholm: Ersta Sköndal högskola forskningsavdelings skriftserie nr 26.
- Fanuelsen, Olav (2009). Kirkens omsorgstjeneste. I Kai Ingolf Johannessen, Kari Jordheim, Kari Karsrud Korslien (red.). *Diakoni – en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir, 141-158.
- Fanuelsen, Olav (2011). Diakoner i Den norske kirke – et historisk tilbakeblikk. I Stephanie Dietrich, Kari Karsrud Korslien, Kjell Nordstokke (red.). *Diakonen – kall og profesjon*, Trondheim: Tapir, 87-96.
- Gilje, Nils og Grimen, Harald (1993). *Samfunnsvitenskapelige forutsetninger. Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Haugen, Hans Morten (2011). Diakonstillinger i Den norske kirke – hvordan har stat og kirke fremmet disse? I Stephanie Dietrich, Kari Karsrud Korslien, Kjell Nordstokke (red.). *Diakonen – kall og profesjon*. Trondheim: Tapir, 171-186.
- Jacobsen, Dag Ingvar og Thorsvik, Jan (2002). *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jordheim, Kari (2009). Plan for diakoni i Den norske kirke – en presentasjon. I Kai Ingolf Johannessen, Kari Jordheim, Kari Karsrud Korslien (red.). *Diakoni – en kritisk lesebok*, Trondheim: Tapir, 13-28.
- Jordheim, Kari (2011). Diakon i ulike kontekster – praksisrelaterte erfaringer. I Stephanie Dietrich, Kari Karsrud Korslien, Kjell Nordstokke (red.). *Diakonen – kall og profesjon*. Trondheim: Tapir, 13-14.
- Jordheim, Kari (2011): Diakonstillinger i Den norske kirke – rammer og ordninger. I Stephanie Dietrich, Kari Karsrud Korslien, Kjell Nordstokke (red.). *Diakonen – kall og profesjon*. Trondheim: Tapir, 153-170.
- Jordheim, Kari og Korslien, Kari Karsrud (2010). *Diakoni og samhandling. Diakonifaglige innspill til samhandlingsreformen*. Rapport 2010/4 Diakonhjemmet Høgskole.
- Kirkemøtet (2004). *Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for diakoner*.
- Kirkemøtet (1996). *Kvalifikasjonskrav og tjenesteordning for diakoner*. Kirkerådet: Rundskriv 7/1996.
- Kirkemøtet (2007). Sak KM 06/07 *Plan for diakoni i Den norske kirke*.
- Kirkemøtet (2008). Sak KM 08/08 *Visjonsdokument for Den norske kirke 2009-2014*.
- Kirkemøtet (2011a). Sak KM 09/11. *Diakontjenesten i kirkens tjenestemønster*. Saksorientering.
- Kirkemøtet (2011b). Sak KM 09/11. *Diakontjenesten i kirkens tjenestemønster*. Vedtak.
- Kirkerådet (1997). *Plan for diakoni*. Oslo.
- Kirkerådet (2005). Rundskriv 1/2005
- Kirkerådet (2008). *Plan for diakoni*. Oslo.
- Korslien, Kari og Notland, Arild (2011). Metodiske overveielser i diakonalt arbeid. I Stephanie Dietrich, Kari Karsrud Korslien, Kjell Nordstokke (red.). *Diakonen – kall og profesjon*, Trondheim: Tapir, 233-250.
- Kvale, Steinar (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS.
- Lov om Den norske kirke (kirke-loven) av 7. juni 1996, nr 31.*
- Nordstokke, Kjell (red.) (2010). *Diakoni i kontekst: Forvandling, forsoning, myndiggjøring. Et bidrag fra Det Lutherske Verdensforbund til forståelsen av diakoni og diakonal praksis*. Norsk utgave 2010. KUI, Oslo.

Nordstokke, Kjell (2011). Bibelsk-historisk bakgrunn for diakontjenesten. I Stephanie Dietrich, Kari Karsrud Korslien, Kjell Nordstokke (red.). *Diakonen – kall og profesjon*, Trondheim: Tapir, 53-64.

Nygård, Roald (2007). *Aktør eller brikke. Søkelys på menneskets selvforståelse*. Oslo: Cappelen Forlag AS.

Olofsgård, Katarina (2003). *Professionell eller perspektivbærer? Om diakoners yrkesidentitet*. Erstad Sköndal Högskola (Magisterprogrammet Uppsats).

Ordnett. Oslo: Kunnskapsforlaget blå språk og ordboktjeneste.

http://ordnett.no/ordbok.html?search=Plan&search_type=&publications=38&publications=17&publications=20&publications=23&publications=19&publications=21&publications=9&publications=10&publications=7&publications=8&publications=15&publications=16 (lest 15.05.11).

https://ordnett.no/ordbok.html?search_type=publications=2&publications=3&publications=17&publications=20&publications=19&publications=21&publications=8&publications=15&publications=16 (lest 15.05.11).

Sjursen, Kari (2010). *Hvorfor blir jeg stående med oppvasken?: diakonene som leder i Sør-Hålogaland bispedømme*. Oslo: Diakonhjemmet Høgskole. (Masteroppgave i diakoni).

Strand, Torodd (2004). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforlaget.

Stifoss-Hanssen, Hans (2009). Når verden raser sammen. Diakonien identitet, ritualer som diakoni, og diakonens yrkesrolle. I Kai Ingolf Johannessen, Kari Jordheim, Kari Karsrud Korslien (red.). *Diakoni – en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir, 45-68.

Wenaas, Johan Arnt (2001). *Diakoni – et annerledes språk*. Oslo: Kirkerådet

Andre kilder

Andersen, Svein Erik Tøndel (03.05.11). Telefonsamtale med kirkeverge i Bærum, Svein Erik Tøndel Andersen.

Fladen, Wenche (14.02.11). E-post sendt til alle diakoner i Oslo Bispedømme, fra rådgiver for diakoni og samfunnsspørsmål ved Oslo Bispedømmekontor, Wenche Fladen.

Fladen, Wenche (03.05.11) Telefonsamtale med rådgiver for diakoni og samfunnsspørsmål ved Oslo Bispedømmekontor, Wenche Fladen.

Vedlegg

Intervjuguide

Til diakonene

- Kan du fortelle kort om bakgrunnen for prosessen. Hva var motivasjonen?
- Hvordan gikk dere fram?
- Er diakonien blitt mer synlig i det offentlige rom på grunn av dette?
- Hva mener du er de viktigste endringene, før og etter omorganiseringen?

- Har arbeidet med plan og organisering påvirket din forståelse av diakoni. I tilfelle hvordan?
- Har denne prosessen påvirket din forståelse av diakonrollen? I tilfelle hvordan? (profesjonell yrkesidentitet)
- Hva vil du si er diakoniens viktigste oppgave? (definere diakoniens oppdrag)
- Det er sagt at diakoni oppleves som noe diffust begrep og område. Hva tenker du om det?
- Hvordan vil du beskrive forskjellen mellom diakoni og annet sosialt godt arbeid og engasjement? Hvis det er noen forskjell?
- Hva tenker du om utsagnet: diakoni er evangeliet i handling? På hvilken måte kommer dette til uttrykk, eventuelt kommer dette ikke til uttrykk i Bærumsprosjektet?
- Hva tenker du om diakoniens forankring i lokalmenigheten kontra diakoni utviklet på prostiplan? Fordeler / ulemper? Ditt syn på dette - har det forandret seg i denne prosessen?
- Hva har denne prosessen gått på bekostning av? Hva gjør du mindre av i dag?

- Hvilken betydning tror du planprosessen har hatt å si for diakoniforståelsen blant andre ansatte, frivillige og tilhørende i prostiet?
- I hvilken grad har prosessen hatt betydning for lokalmenighetenes diakoni?
- Har diakonien blitt ”tydeligere” / mer synlig i Bærum pga dette? Og i tilfelle hvordan?

- Finnes det noe i denne prosessen som andre prosti kan lære av? Positivt og negativt ved prosessen?
- Er det andre ting du vil nevne i denne sammenhengen?

Til prester, menighetsrådsledere, diakoniutvalgsleder

- Hva tenker du om den prosessen som har vært rundt diakonien i Bærum?
- Hva tenker du om *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum*, slik den nå foreligger?
- Hvilken betydning mener du at dette planarbeidet har hatt?
 - For diakonene?
 - For andre ansatte / frivillige?

- For lokalmenighetene?
 - For synliggjøringen av diakonien i Bærum kommune?
- Er diakonien blitt mer synlig i det offentlige rom på grunn av dette?
 - Hva tenker du om diakoniens forankring i lokalmenigheten kontra diakoni utviklet på prostiplan? Fordeler / ulemper? Ditt syn på dette- har det forandret seg i denne prosessen?
 - Hva tenker du er diakoniens viktigste oppgave? (definere diakoniens oppdrag)
 - Når du definerer diakoni: hva sier du da?
 - Det er sagt at diakoni oppleves som noe diffust begrep og område. Hva tenker du om det?
 - Hvordan vil du beskrive forskjellen mellom diakoni og annet sosialt godt arbeid og engasjement? Hvis det er noen forskjell?
 - Hva tenker du om utsagnet: diakoni er evangeliet i handling? På hvilken måte kommer dette til uttrykk, eventuelt kommer dette ikke til uttrykk i Bærumsprosjektet?
 - Har prosessen på noen måte endret din forståelse av diakoni? På hvilken måte?
 - Har det endret forståelsen din av diakonrollen?
 - Hva tenker du er diakoniens oppgave?
 - Utdyping av hørings svar – ble det tatt høyde for? I hvilken grad mener de det samme i dag?
 - Finnes det noe i denne prosessen som andre prosti kan lære av?
 - Positivt ved omorganiseringen
 - Negativt ved omorganiseringen
 - Er det andre ting du vil nevne i denne sammenhengen?

Til Fellestrådsmedlem / kirkeverge

- til kirkevergen – kan du fortelle kort om bakgrunnen for prosessen?
- Kan du fortelle kort om hvordan denne saken ble behandlet i fellestrådet, hvordan ble saken møtt?
- Hva tenker du om den prosessen som har vært rundt diakonien i Bærum?
- Hva tenker du om *Handlingsplan for diakontjenesten i Bærum*, slik den nå foreligger?
- Hvilken betydning mener du at dette planarbeidet har hatt?
 - For diakonene?
 - For andre ansatte / frivillige?
 - For lokalmenighetene?
 - For synliggjøringen av diakonien i Bærum kommune

- Er denne prosessen og endringene som følge av dette, blitt lagt merke til av andre instanser i Bærum kommune? (tenker da på politikere, offentlige instanser) Har dere fått noen tilbakemeldinger?
- Tror du kommunen og offentlige instanser har fått en endret oppfatning av kirkens diakoni? På hvilken måte?
- Er diakonien blitt mer synlig i det offentlige rom på grunn av dette? Eksempler? Vet du om det er kommet noen tilbakemeldinger på dette, fra brukere eller andre?

- Hva tenker du om diakoniens forankring i lokalmenigheten kontra diakoni utviklet på prostiplan? Fordeler / ulemper? Ditt syn på dette- har det forandret seg i denne prosessen?

- Hva tenker du er diakoniens viktigste oppgave? (definere diakoniens oppdrag)
- Når du definerer diakoni: hva sier du da?
- Det er sagt at diakoni oppleves som noe diffust begrep og område. Hva tenker du om det?
- Hvordan vil du beskrive forskjellen mellom diakoni og annet sosialt godt arbeid og engasjement? Hvis det er noen forskjell?
- Hva tenker du om utsagnet: diakoni er evangeliet i handling? På hvilken måte kommer dette til uttrykk, eventuelt kommer dette ikke til uttrykk i Bærumsprosjektet?
- Har prosessen på noen måte endret din forståelse av diakoni? På hvilken måte?
- Har det endret forståelsen din av diakonrollen?

- Finnes det noe i denne prosessen som andre prosti kan lære av?
 - Positivt ved omorganiseringen
 - Negativt ved omorganiseringen
- Er det noe annet du vil nevne i denne sammenhengen?