

**En hellig, alminnelig, sekulær barmhjertighet
- samtidsanalyse av Stiftelsen Kirkens Bymisjons diakonale profil**

Inger Johanne Aas

**L41 Mastergradsoppgave i Verdibasert ledelse
Diakonhjemmet Høgskole, Avdeling for diakoni, familieterapi,
helse og ledelse
Mai 2009
Antall ord: 25700
Veileder: Førsteamanuensis Einar Aadland**

Sammendrag

Overordnet perspektiv for masteroppgaven har vært å belyse de utfordringer institusjonsdiakonien står i som arbeidsgiver i en sekulær og pluralistisk samtid. Videre konkretisert gjennom forskningsspørsmål som; hvilke dilemmaer møter en kristen organisasjon når organisasjonen legger strategier for flerkulturell inkludering av ansatte, og når *flerkulturell* også kan bety *flerreligiøs*. Problemstillingen i studien er:

Hvordan reflekterer ledere i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo (SKBO) over ansettelse av personer som er tilknyttet et annet religiøst trosgrunnlag enn organisasjonens kristent forankrede grunnlags- og styringsdokumenter, med særlig henblikk på muslimer?

Dette blir belyst ved hjelp av metodetriangulering mellom en kvantitativ pilotundersøkelse og en kvalitativ intervjuundersøkelse. På bakgrunn av spørreundersøkelsen og kriterier knyttet til utvelgelsen ble det syv virksomhetsledere som utgjør respondentene. I tillegg intervjuet jeg generalsekretær i organisasjonen. Hans stilling og rolle i organisasjonen utgjør en særlig informasjonsmulighet i tilknytning forståelse av organisasjonen som helhet og tolkning av grunnlagsdokumentene.

For et teoretisk innsteg i problemstillingen henter jeg perspektiver fra fagområder innen teologi/diakoni, filosofi, flerkulturell integrering, religionssosiologi og verdibasert ledelse. Hovedsiktet med teorien er nærmere å kunne belyse hvordan vi kan forstå SKBOs diakonale forankring, hvilken kontekst SKBO står i og hvilke utfordringer som ligger i skjæringspunktene mellom en sekulær og pluralistisk samtid og en organisasjons kristne forankring og identitet.

I analysen kommer ledernes verdifokus særlig tydelig fram. Verdiene ser ut til å ha overtatt for en kristen trosbekjennelse og teologiske dogmer, både språklig og substansielt. Sekulariseringsprosessen nøytraliserer det tradisjonelle kristne språket og holdninger. Den spesifikt diakonale og teologiske tolkningsrammen ligger i organisasjonen og dens toppledelse. Det medfører en større vekt på den institusjonelle profileringen av diakonal forankring, enn at diakoniprofil skal garanteres av ansattes personlige livssyn. I møte med søkere med annen trostilhørighet er lederne fortrinnsvis opptatt av å vurdere søkerens holdning til brukerne på virksomheten. Vurderingene med brukerperspektivet i fokus antyder at eventuelle inkluderingsdilemmaer i større grad handler om kulturelle forskjeller enn eventuelle religiøse forskjeller.

Forord

Det er et privilegium å ha fått tid og rom for fordypning i et interessant og engasjerende temaområde. Masteroppgaveskrivingen har vært en prosess som har utfordra meg på gode og konstruktive måter. Utfordringene har vært krevende og jeg har måttet strekke meg, både personlig og profesjonelt, i retninger som har vist seg som gode nøkler til mer fordypning og engasjement. Rommet og tiden til å gjøre det har vært uvurderlig. Og noen har lagt til rette for at det ble en mulighet for meg. De vil jeg takke;

Takk til min leder i Kirkens Bymisjon, Johannes, for langsiktig og god tilrettelegging av arbeidssituasjonen min, og til Per Morten som har trådd til med ansvarlig og trygg ledelse av senteret når jeg har vært i permisjon.

Takk til respondentene, kollegaer som stilte opp til intervjuer og som villig og spennende delte av sine refleksjoner. Og til generalsekretæren som tok seg tid i en hektisk hverdag.

Jeg har også fått rom for dialog og diskusjon med nyttige innspill fra Torstein og Åse, takk for tålmodig lytting og lesing og avgjørende samtaler om alle temaene som har dukka opp underveis.

Studiemiljøet og undervisningen på Verdibasert ledelse har også vært av stor betydning for meg. Særlig takk til medstudenter som for 4 år siden startet på samme prosjekt, og som den gangen utgjorde "kirkegruppa" på studiet. Takk til Astrid Johanne for masse oppmuntring og viktig støtte helt til målstreken.

Einar Aadland har vært en veileder som har utfordra, gitt viktige innspill og bidrag til hele oppgaveskrivingen. Han har villig delt av sitt engasjement og sin kunnskap om temaområdet. Tusen takk!

Og min kjære, Hilde, takk for inspirasjon og engasjement, for tålmodige og innsiktsfulle lange tanker og for raus toleranse når jeg har vært i "mine egne rom".

Oslo 03.mai 2009

Inger Johanne Aas

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	2
FORORD	3
KAPITTEL 1 INNLEDNING	6
”Ei ung jente med hijab”	6
1.1. Personlig kontekst og forankring.....	6
1.2. Institusjonsdiakoniens utfordring.....	7
1.3. Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo i kontekst.....	8
1.4. Konkretisering av problemstillingen	9
KAPITTEL 2 TEORETISK PERSPEKTIV	12
2.1. Diakoni	12
2.1.1. Diakoni i endring	13
2.1.2. Diakoniforståelse i Den norske Kirke	14
2.1.3. Diakoni – et annerledes språk	14
2.1.4. Plan for diakoni 2007	16
2.1.5. Det diakonale språket	18
2.1.6. Diakoni gjennom sekulære språk	19
2.2. Modernitet, sekularisering og pluralisme	20
2.2.1. Pietismen i sekulærutgave.....	21
2.2.2. Institusjoner i Moderne pluralisme	23
2.2.3. Teologi i en sekulær tid.....	25
2.2.4. Sekularisering og barmhjertighet	27
2.2.5. En postsekulær filosofi.....	28
2.3. Ledelse i kristen organisasjon	31
2.3.1. Verdier og verdibasert ledelse.....	32
2.4. Betydningen av integrering, multikultur og flerkulturell.....	34
2.4.1. Oslo som flerkulturell og flerreligiøs kontekst	35
2.4.2. Religionens betydning.....	36
2.5. Avrunding av teoriperspektiv	36
KAPITTEL 3 METODE	38
3.1. Valg av metode	38
3.1.1. Kvalitativ metode.....	38
3.1.2. Spørreundersøkelsen	39
3.2. Utvelgelse av respondenter	39

3.3.	Dilemmaer ved forskerens (min) rolle og kontekst	41
3.4.	Halv-strukturerte intervjuer	42
3.5.	Dataanalyse	42
3.6.	Reliabilitet og validitet	43
3.7.	Etiske hensyn	43
KAPITTEL 4 ANALYSE OG RESULTAT		45
4.1.	SKBO - en kristent forankret organisasjon	45
4.1.2.	Vedtekter og lojalitetskrav	45
4.1.3.	Verdidokumentet	47
4.1.4.	Strategidokumentet "Kompasset"	50
4.2.	Funn gjennom intervjuer med syv virksomhetsledere.....	52
4.2.1.	Diakoniforståelse	53
	• <i>Verdidokumentet – " både gulyplanker og ledestjerner "</i>	53
	• <i>"Diakoni light"</i>	55
	• <i>Grenser for diakoni</i>	58
	• <i>Diakonien som helse- og sosialfag</i>	59
4.2.2.	Inkludering og ansettelse	60
	• <i>Flerkultur – en berikelse for virksomhetens brukere</i>	60
	• <i>Religiositet og praktiske konsekvenser for arbeidet</i>	62
	• <i>"Kjærligheten bærer alt, også for en muslim "</i>	64
	• <i>Differensiering mellom stillinger</i>	65
4.2.3.	Strategier for inkludering	66
4.3.	Analyse av hovedfunn	68
4.3.1.	Diakoniforståelse og verdienes rolle	68
4.3.2.	En sekulær diakoni	69
4.3.3.	Verdiens betydning for inkludering og ansettelse	70
4.3.4.	Inkluderingsstrategier og ledernes overveielser	71
4.4.	Konklusjon	71
SLUTTORD		74
REFERANSELISTE		76
	Vedlegg:	79

Kapittel 1 Innledning

”Ei ung jente med hijab”

”Ei ung jente med hijab hadde jobba på sykehjemmet i mer enn 5 år. Hun gråt når hun fikk høre at en annen og ny eier skulle overta for Kirkens Bymisjons drift. Hun snakket om verdiene i Bymisjonen, om hvordan Bymisjonen hadde løftet kunnskapen på virksomheten og gitt oss redskap til å vite hva vi skal gjøre i sykepleierfaget vårt. Og hun snakket om symbolene, om lyset og kjærligheten eller hjertet og hun snakket om hva de gamle i Norge har fortjent. Og for henne var det en relasjon mellom det bymisjonen sto for og det de gamle fortjente.”

1.1. Personlig kontekst og forankring

Historien om jenta med hijab er ikke en vandrehistorie. En av virksomhetslederne og respondentene i denne oppgaven fortalte historien, og hadde selv snakket med jenta. Den muslimske jenta jobbet ved et Bymisjonsdrevet sykehjem. I forbindelse med anbudsrunder i kommunen ble driften av sykehjemmet overført til nye, kommersielle eiere. Jenta hadde også arbeidet på sykehjemmet før Bymisjonen tok over driften. Det er årene med Bymisjonens verdiforankring hun refererer til. Da jeg hørte historien første gang berørte den min opplevelse av *verdiforankring*. Den satte meg på sporet av et behov for ”selvransakelse”. Hva er bakgrunnen for en opplevelse av verdidilemma når muslimske arbeidssøkere kontakter organisasjonen? Hvem er ”vi” som ledere i en diakonal organisasjon? Hvilke motivasjoner ligger til grunn, og hva mener organisasjonen med ”verdiforankring”, ”meningsinnhold” og ”diakonal egenart”? Jenta med hijab så ut til å ha funnet noen svar. Hun identifiserte seg med Bymisjonens verdier. Jeg fikk behov for å gå dypere inn i problemstillingene.

Min interesse for ledelsesutfordringer i tilknytning til inkludering av muslimsk-etniske minoriteter i diakonalt arbeid er knyttet til de dilemmaene jeg som kristen-teolog og leder i en diakonal virksomhet også møter i min hverdag. Kontekstuell, religiøs og verdimesig har jeg bakgrunn i en norsk-etnisk folkekirketradisjon. Jeg har teologisk profesjonsutdanning fra Det teologiske fakultet, Universitetet i Oslo, der jeg også gjorde fordypningsstudier i religionsdialog og pluralistisk teologi. Som virksomhetsleder i Stiftelsen Kirkens Bymisjon

Oslo har jeg et ideal om å utøve en verdibasert ledelse, noe som også gir seg uttrykk i valg av videreutdanningen; Verdibasert ledelse ved Diakonhjemmet Høgskole.

1.2. Institusjonsdiakoniens utfordring

De diakonale institusjonenes rolle i Norge har vært, og er stadig oppe til drøfting. Både internt og med blikk ”fra utsiden” er de gjenstand for analyse og vurdering. Politisk plasseres en del av de diakonale organisasjonene under den frivillige- eller tredje- sektor, andre faller naturlig inn under helsesektoren. Institusjonene får med det en aktørstatus i det offentlige rom, og forplikter seg samtidig på det offentlige regelverk for virksomheten. Det offentlige rom blir dermed også institusjonsdiakoniens kontekst. I tillegg ligger ”det diakonale” ved institusjonen innen en teologisk og kirkelig kontekst.

Litteraturen som tar for seg diakonale institusjoner ser ut til å ha to dominerende fokus. Det ene går langs en linje der diakonale institusjoner settes opp mot velferdsstatens øvrige omsorgsarbeid. Da handler det eksempelvis om diakoniens betydning i utviklingen av omsorg og velferd eller det spesifikke ved den religiøse lederrollen. (Kjenstad 2007, Rø 2008) Det andre fokuset er sterkere knyttet til et brukerfokus; hvordan den diakonale forankringen får virkning på det sosiale arbeidet og de som benytter seg av tilbudene. (Vatnedal 2008, Karseth 2008) Det er imidlertid vanskelig å finne forskning som tar for seg diakoniinstitusjonenes status i en sekulær kontekst. Dette, i kombinasjon med det faktum at offentlighetens kontekst også innebærer en multikulturell flerreligiøsitet, åpner for et nytt fokus på diakonale institusjoners rolle. Den nye konteksten medvirker at institusjonsdiakonien også internt i egen organisasjonsforståelse står overfor nye utfordringer. Dette gjør det vesentlig å framskaffe relevant, forskningsbasert kunnskap om institusjonenes rolle som aktører i samtidens kontekst. Denne oppgaven er et bidrag til diskursen om verdiforankring i møte med flerreligiøsitet og sekularisering. For å belyse dilemmaene er utgangspunktet refleksjoner fra åtte ledere i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo. Det gjør oppgaven relevant for videre tenkning internt i Kirkens Bymisjon. Men temaet berører så vidt store deler av diakonidiskursen at den også har et betydelig innspill både til diakonale organisasjoner generelt og til Kirkens selvforståelse i en sekulær kontekst.

1.3. Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo i kontekst

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo (SKBO) er en diakonal, frivillig organisasjon som knytter sin visjon, om at menneskene i byen erfarer respekt, rettferdighet og omsorg, til troen på den kristne Gud som livets og kjærlighetens kilde, og på ethvert menneskes unike verdi. Videre plasserer SKBO sin tilhørighet til Den norske Kirke og sitt oppdrag som del av kirkens diakonale arbeid i storbyen. Oslo er SKBOs primære virkeområde, både hva gjelder tjenester og arbeidsplasser.

Norsk arbeidsliv preges i økende grad av flerkulturelle og tverrkulturelle utfordringer. Gjennom internasjonalisering, globalisering og migrasjon møter både næringsliv, organisasjonsliv og de tradisjonelle arbeidsinstitusjonene søkere og ansatte med formell og uformell kompetanse, erfaring og bakgrunn fra ikke-vestlige kulturområder. Den flerkulturelle eller etniske bakgrunnen innebærer ofte at forankringen i religion, verdier, menneske- og livssyn også framstår med en fremmedhet eller annerledeshet i forhold til tradisjonelle norsketniske tolkningsgrunnlag.

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet fastslår at alle som bor i Norge ”skal ha like muligheter til å bidra og delta i fellesskapet”. Videre skal det legges til rette for at innvandrerbefolkningen skal kunne bidra med sine ressurser i arbeidslivet;

”Alle som bor i Norge skal ha like muligheter til å bidra og til å delta i fellesskapet. Det forutsettes at alle innbyggere plikter å delta aktivt og å slutte opp om lover og samfunnets demokratiske grunnverdier. Regjeringen vil legge til rette for at innvandrerbefolkningen raskest mulig skal kunne bidra med sine ressurser i arbeidslivet og i samfunnet for øvrig”
(Arbeids- og inkluderingsdepartementet, Integrering og mangfold 2009)

Det flerkulturelle mangfoldet og verdipluralitet er diakoniens nære omgivelse. De tradisjonelle diakonale omsorgsområdene får nye uttrykksformer gjennom fattigdomsproblematikk, menneskehandel, papirløse migranter, etc. Men den økende pluraliteten reiser også nye problemstillinger rundt integrerings- og inkluderingsidealer. Mangfoldet skal kunne gjenspeiles både i tjenestetilbudene og i mulighetene for deltagelse i samfunnsengasjement og arbeidsliv. Ikke minst det siste gjelder som en utfordring til diakonale institusjoner som besitter arbeidsplasser. Her møter institusjoner med klart trosbegrunnede oppgaver spørsmålet om hvem som kan tilkjennes å utøve oppgavene. Er diakonien avhengig av at personen som utfører den har en kristen tro? Er det den personlige motivasjonen for handlingen, eller er det institusjonens bevegelsesgrunn som definerer diakonien? Finnes det grenser for diakoni, og hva eller hvem definerer i tilfellet disse?

Kirkens Bymisjon er en av de diakonale organisasjonene som tydelig setter utfordringene på dagsorden. Tradisjonelt har Kirkens Bymisjon vært i front med engasjement og tiltak i forhold til samtidens sosialfaglige og teologiske praksisfelt. Organisasjonen var eksempelvis tidlig ute med arbeid både i forhold til HIV og aids, homofiles rettigheter og fattigdomsproblematikken i det moderne samfunnet. Inneværende år har SKBO iverksatt helsetiltak for papirløse migranter, et helsetilbud til mennesker som oppholder seg i Norge uten lovlig oppholdstillatelse. Tiltakene vitner om en organisasjon som har blick for å integrere de som i ”normalsamfunnet” framstår som annerledes, ekskludert eller avvikende. Slike tiltak har heller ikke gått upåaktet hen, verken fra politiske eller kirkelige instanser. Eksempelvis ble helsetiltaket for papirløse migranter møtt med sterke kritiske innvendinger fra politisk hold. (Dagsavisen 28.01.09) Bymisjonen definerer tiltakene som diakonale, og omgivelsenes reaksjoner blir stående som eksempler på en maktkamp om retten til å definere samfunnssystemets konsekvenser for individet.

Parallelt med de diakonale tiltakene ser SKBO sitt ansvar også som arbeidssted og arbeidsgiver. Organisasjonens strategidokument sier at organisasjonen ønsker å ansette flere medarbeidere med flerkulturell erfaring. Den offentlige holdningen om inkludering av minoritetsbefolkningen i arbeidsmarkedet gjenspeiler seg i SKBOs strategidokument. Samtidig blir det naturlig å stille spørsmål ved om den diakonale verdiforankringen faktisk åpner for en flerreligiøs inkludering, eller om verdiforankringen i større grad virker begrensende. Det er noen av disse dilemmaene jeg vil fokusere på i denne oppgaven.

1.4. Konkretisering av problemstillingen

Overordnet perspektiv for denne studien har vært å belyse dilemmaer og utfordringer ledelse av en kristen organisasjon møter når organisasjonen legger strategier for flerkulturell inkludering av ansatte, og når *flerkulturell* også kan bety *flerreligiøs*. Min hypotese har vært at lederne erfarer dilemmaer av verdimeisig karakter. En nærmere spissformulering av problemstillingen har vært hvorvidt man kan ansette muslimer i diakonale institusjoner. Hvorvidt enkelte stillinger er forbeholdt kristen trostilslutning og i tilfellet hvilke betingelser organisasjonen og lederne legger for ansettelse, har også vært en vei inn i problemstillingen. Videre ville jeg undersøke hva ledere forstår med en diakonal praksis og om diakonien har grenser og begrensninger.

For å belyse dette har jeg undersøkt i hvilken grad ledere i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo aktivt operasjonaliserer organisasjonens strategidokument ”Kompasset” i sin

ledelse. Jeg ville undersøke på hvilken måte ledere vektlegger flerkulturell integrering ved rekruttering og ansettelser av arbeidstakere. Samtidig ville jeg innhente lederes eventuelle erfaringer med muslimske arbeidstakere og ansatte i organisasjonen.

Min problemstilling er:

Hvordan reflekterer ledere i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo over ansettelse av personer som er tilknyttet et annet religiøst trosgrunnlag enn SKBOs kristent forankrede grunnlags- og styringsdokumenter, med særlig henblikk på muslimer?

Problemstillingens kontekst er organisasjonen Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo, slik organisasjonen presenterer seg gjennom grunnlags – og styringsdokumenter. Jeg har nevnt min hypotese om at lederne opplever dilemmaer i tilknytning til en antatt spenning mellom kristent trosgrunnlag og andre religiøse trosgrunnlag. Det er imidlertid en uklar hypotese, som krever at de det gjelder, lederne i organisasjonen, selv må gis anledning til å reflektere rundt situasjonen. Problemstillingen kan derfor også anses som uklar i den forstand at det foreligger lite forhåndskunnskap om situasjonen.

Jeg antok at ledernes refleksjoner rundt ansettelser kunne tydeliggjøre og eksemplifisere deres forhold til organisasjonens verdigrunnlag. Dette har derfor blitt et av flere delområder for undersøkelsen. Forskningsspørsmålene var følgende;

- Hvordan oppfattes og forstås ”diakoni” og ”diakonal forankring” av lederne i organisasjonen?
- Hva kjennetegner deres forståelse av diakoni, og hvordan kommer kjennetegnene til uttrykk i deres arbeid og ledelse?
- Hvordan implementeres SKBOs verdidokument i virksomhetens praksis, med henblikk på den diakonale forankringen? Hva er det som ”gjør” virksomheten ”diakonal”?
- Hvilken forståelse har lederne av ”Kompassets” inkluderings-strategier?
- Hvilken betydning har dokumentene for lederen selv?
- Har lederne religions- og livssynsorienterte samtaler med søkere og ansatte?
- Har virksomheten planlagt eller iverksatte tiltak i forbindelse med inkludering?
- Opplever lederne etiske eller verdimeslige dilemmaer i forbindelse med at ulike religioner har vært, er eller kunne vært representert i virksomheten.

Spørsmålene var retningsangivende for å belyse problemstillingen. Forskningsspørsmålene er konkretisert ytterligere i en intervjuguide (Vedlegg 3) som forelå som mitt styringsverktøy i innsamlingen av data.

I tillegg vil problemstillingen kunne gi noen referanser hva angår ledernes valg av lederprofil samt hvilke lederdilemmaer som utpeker seg. Et spørsmål videre er om disse gjenspeiler organisasjonen som helhet og igjen får tilbakevirkning på organisasjonens helhetlige verdiforståelse.

Ved hjelp av det innsamlede materialet fra intervjuene, er hensikten å belyse bymisjonslederens egne refleksjoner om verdiforankringens sammenheng med organisasjonens diakonale identitet. Ut i fra det empiriske materiale, er det søkt å svare på spørsmålene i problemstillingen, med bakgrunn i noen teoretiske perspektiver rundt inkludering, diakoni, verdiforankring og ledelse.

Kapittel 2 Teoretisk perspektiv

For å belyse ledernes refleksjon rundt verdidilemmaer har jeg lagt et resonnement til grunn for perspektivvalgene; Ledernes nærkontekst for sin refleksjon er Kirkens Bymisjons diakoniforståelse, verdier og strategier. Organisasjonens valg av verdier og strategier har sin geografiske nærkontekst i Oslo, den ”teoretiske” nærkonteksten er imidlertid organisasjonens oppfatning og tolkning av sin samtid. Jeg mener at det er i dette samtidsrommet vi også finner nøkler for å forstå hvordan lederne tenker. Hva gjelder diakoni fortolket som sosialt engasjement er Bymisjonen ikke bare *barn av* men også *del av* og *aktør i* sin samtid.

Dette kapittelet gir en presentasjon av hvilke teoretiske perspektiv som ligger til grunn for min forståelse og drøftingen av studiens empiriske funn. Perspektivene er hentet fra fagområdene; diakoni/teologi og filosofi, flerkulturell integrering, religionssosiologi og verdibasert ledelse. Hovedsiktet er å finne perspektiver for å belyse hvordan SKBO forstår sin diakonale identitet, hvilken kontekst SKBO står i og hvilke utfordringer som eventuelt måtte ligge i skjæringspunktene. Kapittelet begynner derfor med diakoniforståelsen i Den norske Kirke (DnK), da det også er utgangspunktet i Kirkens Bymisjons vedtekter. Den kirkelige konteksten gir imidlertid kun ett perspektiv inn i tolkningen av ”å være en verdibasert organisasjon”.

Videre i kapittelet hentes stemmer og perspektiver fra ulike deler av diskursen om menneskets stilling i en sekulær kontekst. Det har medført en gjennomgang av enkelte teorier som får stå som representanter fra de tidligere nevnte fagområdene. Valget av så vidt forskjellige områder er begrunnet i den vide problemstillingen, den krever flere og parallelle blikk for en adekvat anskueliggjøring.

2.1. Diakoni

”Diakoni” (av gresk; tjeneste) er et begrep som er eksplisitt knyttet til en teologisk og kirkelig tradisjon. Det begrunnes i de bibelske tekstene, men forskjellige kirkesamfunn og teologiske tradisjoner har likevel svært ulike oppfatninger av hvordan diakonien skal forstås. Diakoni er følgelig oftest et ukjent begrep utenfor den kirkelige og teologiske sfære. Det vil være mange måter å svare på spørsmålet om hva diakoni er. Å ta utgangspunkt i *tjeneste* som en praksis med verbal antydning gir et knippe perspektivspørsmål; Når skjer diakoni, hvor skjer diakoni, hvilket mål har en diakonal handling og hva eller hvem er subjekt og eventuelt objekt for diakonien? Disse spørsmålene kan være med som overordnede perspektiver i framstillingen videre.

2.1.1. Diakoni i endring

Etter reformasjonen, og kongens ekspropriering av kirkegods og eiendom tok også staten over ansvaret for det institusjonsbaserte omsorgsarbeidet kirken tidligere hadde etablert. Man kan se det som at staten tok på seg kirken sitt oppdrag og gjorde det til sitt. (Angell 2009) Etter hvert utviklet staten egne omsorgsprosjekter, som ikke nødvendigvis var sammenfallende med kirkens oppdrag. Det ga igjen nytt rom for at kirkens diakonale prosjekter kunne videreutvikles. På slutten av 1800-tallet i Norge, som en del av den pietistiske vekkelsen, kommer de kirkelige forankrede institusjonene igjen til syne. På denne tiden er det diakonale fokuset en reaksjon på den sosiale nøden som fulgte med industrialisering og urbanisering. Vår samtids store diakonale institusjoner har røtter i denne vekkelsen. (Angell 2009, Aadland 2009b)

I en gjennomgang av Blå Kors' strategiformuleringer viser Olav Helge Angell hvordan organisasjonens diakonale fokus blir endret. Endringene går i retning fra et eksplisitt religiøst fokus til et terapeutisk fokus. Dette blir gjenkjennelig i organisasjonens målformuleringer. Instruksen for en arbeidsleder på 1960-tallet viser til "det store målet"; å hjelpe pasienten "inn til frelsen i Kristus Jesus". (Angell 1994:101) Gjennom 1980-tallet blir formuleringene skjerpet mot et terapeutisk mål, der eksempelvis "russkadde" skal hjelpes "til rette i deres forhold til Gud og samfunnet". (Ibid:101) Dagens formuleringer viser fortsatt til en religiøs motivasjon, men det religiøse målet om frelse, er ikke lenger tilstede. "Blåkorsidéen" har fortsatt en kristen forankring i formuleringen; "at virkelig frigjøring for alle mennesker fås gjennom tro på Jesus Kristus". Men i formålet heter det at; "Blå Kors skal drive tiltak på et høyt faglig nivå". Angell mener gjennom disse endringene å kunne vise at det religiøse elementet er sterkt svekket og at det "sekulært-terapeutiske" elementet har tatt over primærfokuset i organisasjonen. (Angell 2009)

Denne gjennomgangen viser et eksempel på hvordan diakoniforståelsen har skiftet fra å være knyttet til en personlig motivasjon hos utfører av handlingen til en institusjonsbasert fortolkning av diakonien. Angell viser til det "sekulært-terapeutiske elementet" som en nøkkel til å forstå endringene, og mener videre at vi må forstå endringene i lys av;

"den offentlige integreringa, moderniseringa av velferdssektoren gjennom den styrka posisjon til helse- og sosialprofesjonane og meir allmenne sekulariseringsprosessar i samfunnet.
(Angell 2009)

Vi skal senere komme tilbake til sekulariseringsprosessene som et analytisk grep for å forstå institusjonsdiakonien i vår samtid. Men utviklingen i Blå Kors' målformuleringer kan i første

omgang stå som eksempler på de historiske fokusdreiningene i forhold til diakoniens motivasjon.

2.1.2. Diakoniforståelse i Den norske Kirke

Da SKBO presenterer seg som en organisasjon som vil bidra til å virkeliggjøre Den norske Kirkes oppdrag gjennom å drive eller støtte diakonale tiltak (SKBOs vedtekter), vil vi nå se nærmere på hvordan Den norske Kirke (DnK) forstår diakoni.

Tradisjonelt har man sett på diakonien som den troendes svar på evangeliet. Mennesket hører forkynnelsen av evangeliet og svarer med gode gjerninger. I den lutherske tradisjonen har det vært et poeng at den gode gjerning ikke utføres for å bli frelst, den utføres på bakgrunn av at frelsen allerede har funnet sted. (Jfr. Confessio Augustana art. IV, Mæland:30) Mer pietistiske trekk ved diakoniforståelsen, som i Blå Kors' målformuleringer fra 1960-tallet, finner vi også i dag igjen i enkelte deler av kirkemiljøet. Et eksempel på disse trekkene kan ses i tidligere generalsekretær i Misjonsalliansen og nåværende leder av Kirkerådet, Nils-Tore Andersens foredrag om Misjonsalliansens diakonale grunnsyn. (Andersen 2007) Det han kalte et "utvidet" diakonalt begrep innbefatter både "Kristustjenesten" og "Kristusforkynnelsen". Først da, mener han, snakker man om "det hele mennesket". Han avviser at diakoni er sosialt arbeid, diakoni er derimot "Jesus-tjeneste". Muligheten for at diakonien kan tilrettelegge for forkynnelse og misjon blir dermed å anse som den grunnleggende motivasjonen for den diakonale handling. Diakoniens agenda er å forkynne og frelse verden. "Å drive diakoni er å bringe Jesus til folk, hans kjærlighet og omsorg, altså misjon." (Andersen 2007) Andersen ser ut til å representere et diakonisyn som ligger på siden av dagens diakonisyn i Den norske Kirke. Det er knyttet til den pietistiske retningen i teologien. Vi skal nå se på noen linjer i DnKs dokumenter som omhandler diakoni.

2.1.3. Diakoni – et annerledes språk

Definisjonen på diakoni, slik den forelå i "Plan for diakoni i den Norske kirke" fra 1988 etablerte to områder for kirkens diakoni. Det var kirkens medmenneskelige omsorg og fellesskapsbyggende arbeid;

"Med diakoni forstås kirkens medmenneskelige omsorg og fellesskapsbyggende arbeid, og den tjeneste som i særlig grad er rettet mot mennesker i nød."

På bakgrunn av et ønske om å ”bygge bro mellom den spesialiserte institusjonsdiakoni og menighetenes diakonale arbeid” ga Kirkerådet i 2001 ut ”Diakoni – et annerledes språk”. Her skjelner man mellom tre uttrykksformer for diakonien, eller diakoniens ”tre ansikter”. Den *allmenne* diakoni utføres av enkeltindividet, det er den troendes gode handling i hverdagen. Den gode handling har en motivasjonsfaktor og sitt utspring i en personlig tro; ” Det dreier seg om at mennesker som vil følge Jesu eksempel i sitt liv, forsøker å stille opp når noen trenger det”. (Diakoni – et annerledes språk:9) Den *organiserte* diakonien forstås som de diakonale tiltak og handlinger som administreres og iverksettes av kirken og dens lokalmenigheter. Til den organiserte diakonien knyttes også spesifiserte diakonstillinger, ”den faglig baserte diakoni” (ibid:10) Den tredje diakonale uttrykksformen ligger til den *spesialiserte* diakoni, eller institusjonsdiakonien. Her beveger diakonien seg inn i områder som ”krever en særlig faglig kompetanse” (ibid:11) Rusomsorg, barnevern og psykiatri nevnes som eksempler på slike områder. Institusjonene og organisasjonene som driver den spesialiserte diakonien står oftest både i samarbeid med kirken og offentlige instanser. Det teologiske utgangspunktet for alle de diakonale uttrykksformene er evangeliet konkretisert ved Guds kjærlighet til mennesket gjennom Kristus, og menneskets respons på dette. Forkynnelsen og fortolkningen av evangeliet er knyttet til gudstjenesten;

”En viktig møteplass mellom Gud og oss er derfor gudstjenesten, der budskapet om hans kjærlighet blir fortalt og fortolket inn i våre liv, og der dåpen og nattverden på synlig og nærgående måte blir våre kilder til tro og tjeneste.”(ibid:5)

Forkynnelsen blir da stående som et utgangspunkt for diakonalt arbeid. Forkynnelsen har en motiverende funksjon, men i tillegg blir den den direkte ”kilden” til tjenesten, parallelt med sakramentene. Diakonien blir dermed avhengig av verbalforkynning i gudstjenestelig kontekst, slik det beskrives i dokumentet. Dette synliggjør den tradisjonelle linjen, der misjon og frelse også er motiv og definerende for diakonien. Forkynnelsen alene samt den personlige tilknytningen til bekjennelse er noe nedtonet, men får et styrket fokus i den gudstjenestelige og sakramentale konteksten. Et spørsmål blir da i hvilken grad diakonien er knyttet til den gudstjenestelige bekjennelsen, og dermed står i fare for å ekskludere enkeltindividets diakonale innsats innen institusjonsdiakonien. ”Diakoni - et annerledes språk” får betydning for den videre diakonitanken i DnK. Det blir bakgrunnsstoffet for den nye diakoniplanen som vi skal se, i sterkere grad betoner diakoniens sosiale engasjement i en allmenn sammenheng.

2.1.4. Plan for diakoni 2007

Fra januar 2008 har DnK implementert en ny ”Plan for Diakoni” (2007). I denne defineres diakoni som kirkens omsorgstjeneste og evangeliet i handling. Den utvider ytterligere diakoniens ytringsformer til fire områder;

”Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.” (Plan for diakoni 2007:7)

I den teologiske begrunnelsen for definisjonen legger diakoniplanen blant annet vekt på at ”diakoni er både å være og å gjøre”. ”Å være” er knyttet til det troende menneske, diakonien er en del av det å være troende. ”Å gjøre” knyttes til ”å gjøre troen virksom i handling”. (Ibid s.9) I følge Plan for diakoni kan diakoni med andre ord vektes på den ytringsform handlingen har og samtidig den troen handlingen er motivert ut ifra.

”Diakoni er både å være og å gjøre. Diakoni er en del av det å være et troende menneske. Slik som Kristus gav seg selv for oss, skal vi gi vårt liv til andre (1.Joh.3.16). Det er å være preget av barmhjertighet (Luk 6.36). Diakonien er forankret i og forenet med Guds forsoningsverk i Kristus. ”For i ham ville Gud la hele sin fylde ta bolig, og ved ham ville Gud forsone alt med seg selv, det som er på jorden og det som er i himmelen, da han skapte fred ved hans blod på korset. (Kol.1.19-20).” (Ibid:9)

De bibelske referansene i planen er gjennomgående knyttet til to fokus. Det ene fokuset kan gjenkjennes i en antropologi som tilsier at alle mennesker er gitt evnen til omsorg, kjærlighet og barmhjertighetshandlinger. Dette er bl.a. eksemplifisert med Rom.2,14. der Paulus viser til at også ”hedningene” har ”lovens krav skrevet i sine hjerter”. Det andre fokuset er referansene til Jesus, eksempelvis 1.Joh. 3,16, der menneskets evne til kjærlighetshandling knyttes opp til Jesu liv og menneskets kall til å følge Jesu eksempel. (Ibid:9)

Videre legger diakoniplanen vekt på at diakonien ikke er begrenset til å handle om lokalmenighetenes diakonale tiltak. En helhetlig tenkning om diakonien skal se en sammenheng mellom lokalmenighetens arbeid og ”den spesialiserte tjenesten ved diakoniinstitusjoner og –organisasjoner”. Diakoni skal i følge planen også utvikles i samarbeid med ”andre kristne kirker, organisasjoner og institusjoner, offentlige instanser og også med grupper fra andre religioner”. (Ibid:8) Kirkens Bymisjon nevnes som en av flere eksempler på samarbeidspartnere. (Ibid:17)

Planen ser på dette punktet ut til å imøtekomme realitetene i at det norske samfunn også er et flerreligiøst samfunn. Den påpeker nødvendigheten av å ha et avklart forhold til ”diakoniens muligheter og begrensninger og dens egenart”. Etter innledende spørsmål om hva diakoni betyr i dagens samfunn, etablerer den et overordnet perspektiv;

”Det overordnede perspektivet må være at kirkens diakoni står sammen med alle mennesker av god vilje i arbeidet med å ivareta de grunnleggende verdiene i samfunnet.” (Ibid:13)

Diakoniplanen definerer ikke nærmere hva ”de grunnleggende verdiene i samfunnet” referer til. ”De grunnleggende verdiene” framstår imidlertid som en henvisning til en allmenn viten om hva verdiene innebærer. På den annen side framstår de i tillegg som noe annet enn kirkens og diakoniens verdier, som innebærer en ”begrensning”. Verdibegrepet tas opp igjen som et felles utgangspunkt for samarbeid med instanser utenfor den kirkelige organisasjonen; ”Kirkens diakonale verdier er ikke mindre verd om det er kommunen eller Lions Club som realiserer dem.” (Ibid:27)

Når diakoniplanen videre beskriver ”diakonale utfordringer i praksis”, påpeker den eksempelvis at ”majoritetsbefolkningen og mennesker med ikke-vestlig bakgrunn har lite kontakt”. Dette problematiserer den som en motsetning til idealet om inkluderende fellesskap, jfr. planens diakoni-definisjon. Planen konstaterer videre at ”alle må kunne ha sin plass i fellesskapet uten å miste sin etniske eller kulturelle identitet.” (Ibid:20)

Motivasjonen for å drive diakoni, slik det framstår i den nye diakoniplanen fra 2007 ser ikke ut til primært å ligge i muligheten til ”å forkynne og frelse” slik vi så det i Andersens (2007) diakoniforståelse. Planen trekker riktig nok med seg den personlige trosdimensjonen som motivasjonsgrunnlag for diakonal handling. Den konkretiserer eller personifiserer imidlertid ikke hvem som er berettiget til å utføre diakoni, men legger vekt på at motivasjonen for ”å gjøre” den diakonale handlingen ligger i ”å være” troende. Dessuten legger den til flere diakonale ytringsformer som innebærer tydeligere sosialetiske og samfunnsengasjerte perspektiver. De diakonale verdiene kan realiseres av institusjoner og organisasjoner som selv ikke forstår seg som diakonale. Slik framstår den også med større åpenhet for at motivasjonen for den diakonale handling kan ligge i et system, i en institusjons verdigrunnlag og i fortolkningen av den gode handling som skal preges av barmhjertighet.

Det er i dette lyset vi også kan se SKBOs tilknytning til DnKs diakoni. I følge organisasjonens vedtekter vil SKBO ”fremme tiltak som bidrar til å virkeliggjøre DnKs oppdrag” (SKBOs Vedtekter 2005) Det skal gjøres både i samarbeid med Den norske kirkes organer og i overensstemmelse med kirkens bekjennelse. Dette er også det sentrale utgangspunkt som belyser organisasjonens øvrige grunnlagsdokumenter, verdidokumentet og strategidokumentet, som vi tar for oss i analysen.

2.1.5. Det diakonale språket

Innledningsvis så vi at diakonibegrepet i seg selv er knyttet til det teologiske språket. Aadland knytter også diakonien til ytringsform når han skriver at; ”Ved sitt utvalg av anliggender for sin virksomhet viser diakonien sitt ansikt”(Aadland 2009a). Han problematiserer videre språkbruken når diakoni skal forklares. Han mener at diakonien, blant annet gjennom teksten i ”Diakoni – et annerledes språk”, viser et behov for å identifisere seg også språklig. Samtidig påpeker han at det eksklusive språket for diakoni, gjennom åndeliggjøring eller teologisering av praktisk handling, risikerer at diakoniens handlingsrom og oppmerksomhetsområder innsnevres. Konsekvensen er at diakoni blir en praksis for de som er spesielt innvidde i språket;

”Når diakoni blir begrenset til en særegen språkspillpraksis innenfor den kirkelige diskurs – og først og fremst manifesterer seg gjennom sin egenart i ordvalg og handlingstyper, blir oppmerksomheten mot allmenne problemområder skjøvet ut i periferien”. (Aadland 2009a)

Dersom forsøket på å gi diakonien et ”annerledes språk”, et språk som bare innvidde forstår, også står i fare for å ekskludere eller snevre inn diakonale praksisfelt, blir det et aktuelt spørsmål hvor allment språket må være for ikke å risikere denne isolasjonen. Aadland refererer til Wittgensteins språkspillpraksis og påstanden om at ordene i bruk skaper den virkeligheten de nevner. Språket konstruerer med andre ord meningsinnholdet for den praksisen som skal utføres. DnKs gjeldende diakoniplan påpeker at ”samfunnets grunnleggende verdier” kan være utgangspunkt for samarbeid med utenomkirkelige instanser, eksemplifisert som kommunen eller Lions Club. Planen konkretiserer ikke hvilke grunnleggende verdier i samfunnet den referer til. Gjennom bruken av verdispråket inviterer imidlertid språkføringen til fellesanliggender mellom diakonien og andre humanitære, sosiale institusjoner eller ”mennesker av god vilje”. (Plan for diakoni 2008)

”Inkluderende språk” har vært et hovedanliggende gjennom den feministteologiske diskursen. En retning i feministteologien har særlig pekt på det kjønnskkluderende, ensidig maskuline språket bibelske tekster og den tradisjonelle teologien ytrer seg i. Mary Dalys tese ”If God is male, then male is God”, poengterer hvordan også et maskulint språk om Gud skaper en normativ maskulinitet i teologien. Feministteologiens prosjekt har i denne sammenheng handlet om språkets ekskludering av kvinner. Det inkluderende språket har blitt en motsetning til den maskuline ensidigheten i språket. Blant annet blir det derfor et prosjekt å omformulere liturgier og andre uttrykksformer i kirken i overensstemmelse med en kjønnsinkluderende overbygning. (Thomassen 2008) Denne måten å tenke om språkets normerende mulighet og ekskluderende risiko anskueliggjør også betydningen av språkvalg

når diakonien skal defineres og utdypes. Gjennom seks teser for hva teologien har å lære av sosialt arbeid knyttet til det offentlige, påpeker Stephanie Bohlen også den sekulære påvirkningen på trosspråk og teologisk språkføring. (Bohlen 2006) Hun mener at sekulariseringsprosessenes privatisering av religion også medfører en offentlighet der ”det religiøse språket” blir svekket og fremmedgjort. Når teologien skal være i dialog med det offentlige blir det dermed oppfattet som et uforståelig fremmedspråk i dialog med eksempelvis det offentliges sosial- og helsefag. For å gjøre seg forstått tar teologien og trosspråket opp i seg sekulære formuleringer. Dette, mener hun, samtidig fører til den sekulære teologien. Det sekulære språket får normerende innvirkning på teologi og tro.

”Theologie verändert sich, indem sie sich verständlich machen will, und zwar in Korrelation zu dem Kontext, in dem sie ihr sprechen verortet. ’Lernen’ bedeutet also für die Theologie Kontextualisierung. Es bedeutet, sich selbst zu verändern im Vorgang der Übersetzung ihres Sprechens in eine Sprache, die vor einer säkularen Öffentlichkeit, (...) Bestand haben kann.“
(Bohlen 2006:26)

Denne bevegelsen mellom språk og substans har også en betydning for diakoniens innhold. Senere i analysen av bymisjonsledernes og SKBOs forståelse av diakoni, blir språket et viktig anliggende i seg selv. Verdiformuleringer utligner kontrasten mellom de eksplisitt religiøse formuleringene og de eksplisitt verdslige uttrykksformene. Diakonien får dermed en sekulær uttrykksform, som også preger dens substansielle teologiske begrunnelse.

2.1.6. Diakoni gjennom sekulære språk

Den danske filosofen og teologen Knud E. Løgstrup har hatt en betydelig innvirkning på grunnlagsetisk teori og tenkning. Han viser i ”Den etiske fordring” at dersom det skulle finnes en spesifikk kristen etikk eller moral, er denne like fullt overlappende med de allment menneskelige etiske og omsorgsmessige utfordringer. Den moralske og nestekjærlige handling må ikke nødvendigvis forankres i en gudstro. (Løgstrup 1991:125ff) Dersom diakonien er en respons på evangeliets utfordring, må den med andre ord kunne defineres og forklares i et språk som ethvert menneske, med klangbunn i sine erfaringer og sitt moralske liv, har muligheten til å tilegne seg. Løgstrup mener at fokuset på det allmenne og dermed sekulariseringsprosessen starter gjennom Jesu forkynnelse. (ibid:127) Bare svært få (to eller tre) av de rundt 60 lignelsene Jesus fortalte, slik de er gjenfortalt i det Nye testamentet, har med Gud som referanse, - eller kan sies å være eksplisitte fortellinger om Gud. Heller ikke fortellingen om den barmhjertige samaritan, - som ofte blir brukt som bilde på den diakonale virksomheten, har med en slik referanse. I følge Harvey Cox’ (2006) utlegning av og

undervisning om lignelsene i Bibelen er Jesu intensjon med fortellingene ikke å vise til en guddom utenfor eller hinsides menneskets verden, snarere tvert imot. Alminneligheten i fortellingene er gjenkjennelig gjennom tematikk som handler om alt fra bryllup, kriminalitet og ran, landbrukets våronn og høsting, mellommenneskelige relasjoner til økonomiske transaksjoner etc. Språket vitner om en intensjon om at tilhørerne (og leserne) skal ha et klart fokus på vår verden og menneskenes moralske valg;

”Rabbi Jesus obviously wanted us to look closely at *this* world, not some other one. It is here and now – all around us in the most ordinary things – that we find the divine presence.” (Cox 2006:155)

Både Løgstrup og Cox kan sies å knytte det hellige til en allmenn og ikke-transcendent sfære. Men mens Løgstrup opprettholder tanken om at Jesu forkynnelse også handler om menneskets relasjon til Gud, vil Cox’ tenkning anses som mer radikalt sekulær, posisjonert gjennom den frigjøringsteologiske retning.

2.2. Modernitet, sekularisering og pluralisme

Modernitet og sekularisering refererer til det moderne menneskets menneskesyn og verdensbilde. Begrepet ”sekulær” har sin opprinnelse fra situasjonen etter reformasjonen, da verdslige myndigheter konfiskerte kirkelig gods. Eiendommer ble overført fra kirke til stat, de ble dermed verdsliggjort eller ”sekularisert”. Begrepet tar imidlertid opp i seg mange flere perspektiver og sammenhenger med tiden. 1700-tallets opplysningstid, der humanistiske idealer og moderne vitenskap gradvis skiller seg fra tidligere teologiske overbygninger, gjør at kirken mister innflytelse på folks tenkemåte. Teorier om etikk og moral selvstendigjøres fra kirkens forkynnelse og autoritet. (Henriksen 1994:172f) Det betyr imidlertid ikke at samfunnet blir religionsløst, men at den fellesoverbygningen, i en objektiv, autoritær sannhet, som kirken tidligere representerte, ikke lenger oppfattes eller fungerer som felles virkelighetsoppfatning. En definisjon for sekularisering som tar høyde for svekkelsen av kirkens autoritet uten å ende med et religionsløst samfunn kan vi finne hos den tyske filosofen Hermann Lübbe, slik Henriksen siterer den;

”Sekulariseringsprosesser er sosiale prosesser, der individenes tilhørighet til religiøse institusjoner blir nøytralisert i forhold til deres øvrige sosiale bindinger.” (Henriksen 1994:173)

Med dette perspektivet blir sekularisering ikke å forstå som tros- eller religionsløst. Det gir heller ikke en markant motsetning mellom ”det sekulære” og ”det religiøse”, slik man kan oppfatte bruken av begrepet i mange sammenhenger. I det sekulære har de autoritative

sannhetsdogmene som religionen har båret preg av, blitt svekket. På denne bakgrunn blir det relevant å snakke om en sekulær teologi og videre en sekulær diakoni.

Både teologisk vitenskap og kirkens institusjonelle rolle påvirkes naturlig nok av moderniteten og det den innebærer av sekulariseringsprosess. Teologiens rolle og forståelse av seg selv i en sekulær kontekst har betydning for hvordan diakonale institusjoner kan forstå sin egenart. Før presentasjonen av den teologiske diskursen vil vi imidlertid se nærmere på hvordan noen retninger i religions sosiologien analyserer sekulariseringsprosessene. Og hvordan disse også kan belyse institusjonens rolle i vår tid.

2.2.1. Pietismen i sekulærutgave

I følge Marianne Gullestad ble det intellektuelle fundamentet for moderne samfunnsvitenskap lagt i tiden da religionen hadde mistet autoritet. Mennesket søkte en erstatning for de svar som religionen og kirken tidligere hadde stått som garantist for. Derfor har ”mange sentrale spørsmål og begreper i samfunnsvitenskapen sin opprinnelse i en sekularisering av religiøse ideer”. (Gullestad 1989:151) Hun hevder videre at de grunnleggende verdiene som kirken sto for ikke var avgrensede kirkeinstitusjonelle normer. Parallelt med at religionen beveger seg vekk fra samfunnets sentrum, har den utviklet seg til å bli et privat anliggende. Kirkens allmenne verdier ga også mening for ulike institusjoner. De allmenne og humanistiske normene kunne dermed løsrives fra de religiøse overordnede verdiene. En konsekvens av sekulariseringsprosessen er at religionsvitenskapen blir et marginalt forskningsfelt i samfunnsvitenskapen. Den blir en av mange spesialiseringer innen fortolkningen av relasjonen mellom individ og samfunn. Gullestad mener at samfunnsvitenskapen har mistet et viktig analytisk perspektiv ved å marginalisere religion. Dette medfører at; ”forskerne har blandet sammen substansielle institusjoner og analytiske perspektiver” i sosiologisk forskning, et analytisk perspektiv hun ønsker å gjeninnføre. (Ibid:153) Dette har også bakgrunn i ”moderniseringsprosessen”, der individet kommer først, mens samfunn og kultur kommer i bakgrunnen. Hun anerkjenner med andre ord religionen som en reell faktor for analyse og forståelse av samtidens samfunn og kultur.

Videre etterlyser hun en religionsdefinisjon som ivaretar både religionens substansielle innhold og dens funksjoner for individ og samfunn. Disse to parallelle innstegene mener hun er avgjørende for en fullverdig fortolkning av fenomenet religion. Religionens substansielle innhold i betydningen ”troen på noe transcendentalt”, er den viktigste dimensjonen for å identifisere religionens funksjon i samfunnet. Ved hjelp av Clifford Geertz’

religionsdefinisjon, med mening og symbolisering som sentrale dimensjoner, samt Peter Bergers formulering av ”hellige meningsunivers”, introduserer hun meningsbegrepet som analytisk perspektiv; ”Dette innebærer at meningssystemer og livsendrende fortolkninger av samfunnslivet bør gis større oppmerksomhet i religionsvitenskaplige analyser.”(ibid:157)

Gullestad mener å finne en sammenheng mellom kirkekultur og moderne dagligliv som viser seg gjennom det moderne menneskets holdninger og normreferanser. Disse holdningene og normene mener hun har utgangspunkt i den pietistiske bevegelsen og kjennetegnes ved skarpe og ekskluderende skiller. Det er holdninger som skiller mellom rett og galt, sterk fordømmelse av enkelte handlinger og motsetningen mellom ”dem” (de ikke omvendte) og ”oss” (de omvendte). (ibid:159) Det hun finner gjennom sin analyse av samtaler og hendelser i en venninnegjeng, er at venninnene, uten å referere til en kristen trosinstans, likevel påpeker enkelte av hverandres handlinger med moralsk fordømmelse knyttet til hva som er rett og galt. Gullestad mener å gjenkjenne et pietistisk mønster i holdningene;

”Det kan se ut til at tankemønstre fra pietismen har sneket seg ubemerket inn i kulturen, så å si bak våre rygger, og antakelig er langt mer sentrale i norsk kultur enn alminnelig antatt” (ibid:163)

Det er også dette hun kaller en sekularisert pietisme.

Man kan kanskje bemerke at Gullestad med denne uttalelsen ser ut til å skille for skarpt mellom religiøse tankemønstre og kultur. En måte å lese hennes uttalelse på er at religionen kommer utenfra og bryter seg inn i kulturen. Slik sett står hun i fare for å skille mellom to områder som hun selv tidligere hevder gir hverandre gjensidige fortolkningsnøkler. Når hun etterspør en religionsdefinisjon som kobler substans og funksjon er det naturlig å forstå det som en anerkjennelse av at religionen som helhet må være bakgrunn for analyseverktøy i religionssosiologien. På den annen side viser hun i denne uttalelsen til ”pietistiske tankemønstre” som sentrale i den ”norske kulturen”. Henvisningen til den norske kulturen kan forstås som den norske ”sekulære”, eller ”sekulariserte” kulturen. Vi vil da videre kunne forstå uttalelsen som at den tidligere religiøse kulturens tankemønstre blir forlenget og transformert inn i de verdslige, sekulariserte meningsuniversene. Det gir også mening til det hun kaller ”den sekulariserte pietismen”. Dette gir også et vesentlig poeng til denne oppgavens forsøk på å finne en diakonal institusjons identitet og selvforståelse omgitt av sekulære meningsunivers. I Gullestads framstilling blir det pietismens moralisme som henger igjen i den norske kulturen. Pietismen har hatt en sterk innflytelse på ”norsk kristendom”. Slik vi har sett gjennom framstillingen av Diakoniplanen i DnK er pietismen

likevel ikke enerådende som teologisk tradisjon i Norge. Den mer liberale folkekirketradisjonen, med særlig utspring i den danske grundtvigianismen og videre bl.a. gjennom Løgstrup, har også hatt sterk innflytelse på teologien og nordmenns trosoppfatning. Sener i oppgaven vil vi se nærmere på denne tradisjonen. Men hovedpoenget med Gullestads analyse er den mulige transformasjonen av religiøsitet inn i en verdslig kontekst, og dennes betydning for samtidens verdiforankring.

Angells eksempel på omformuleringer av Blå Kors' målsettinger, kan stå som en parallell til Gullestads transformasjonshypotese. Men da i motsatt retning. Religiøst forankret motivasjon beveger seg i retning av "sekulær-terapeutiske" motiver, samtidig tar en sekulær verdiforståelse med seg tidligere religiøst motiverte normer.

2.2.2. Institusjoner i Moderne pluralisme

En lignende måte å analysere sekulariseringsfenomenet på finner vi i kulturanalysen til Peter Berger og Thomas Luckmann. (Berger & Luckmann 1995) De påpeker også som et utgangspunkt at det moderne mennesket etterspør mening. Årsaken til denne søken etter mening ligger i samfunnslivets frigjøring fra religiøse autoriteter og normer. "Meningskrise" truer menneskene på grunn av oppløsningen av en enhetlig autoritet i samfunnet. I følge Berger og Luckmann overtar institusjonene, sosiologisk forstått, rollen som meningsbærere i det moderne samfunnet.

"Socially objectified and processed stocks of meaning are 'preserved' in historical reservoirs of meaning and 'administered' by institutions. The actions of the individual are shaped by objective meaning supplied from social stocks of knowledge and communicated by the pressure for compliance which emanates from institutions." (Berger & Luckmann 1995:18)

Gjennom tilknytning til de sosiale institusjonene kan individet gjenfinne meningsfellesskap. De forskjellige institusjonene vil imidlertid ha ulik forventning til medlemmenes grad av identifikasjon med meningen eller normene. "Most communities of life aspire to a degree of shared meaning somewhere between maximum and minimum" (Ibid:21). Men der den institusjonelle forventning baseres på fullt sammenfall mellom individuell mening og institusjonell mening oppstår fort meningskriser. Har man derimot et felles og enhetlig verdisystem, der alle elementer i samfunnet er integrert i én institusjon, er "the total stock of meaning stored and managed in social institutions". Det var et slikt verdisystem kirken tidligere representerte.

Som bakgrunn for meningskrisen ligger også en forståelse av individets sosialisering-utvikling i moderniteten. Berger og Luckmann ga i 1966 ut "Den samfunnsskapte virkelighet"

der de avklarer spenningen mellom subjekt og objekt og forklarer individets sosialiseringsspross. Gjennom sine første leveår gjennomgår individet en primærsosialisering når det møter foreldre, lærere og andre med myndighet til å definere barnets situasjon. Denne definisjonen blir også barnets objektive virkelighet og etableres i det private rom. (Berger og Luckmann [1966]/2000:136) Sekundærsosialiseringen er sosialisering i det offentlige rom. Det skjer i møte med det institusjonsbaserte samfunnet. (ibid:143) Meningskrisen oppstår når individet konfronteres med det store spriket mellom primærsosialiseringens objektive sannhet og sekundærsosialiseringens fragmenterte virkelighet.

Berger og Luckmann hevder at "moderne pluralisme" er den mest dekkende betegnelsen på vår samtid. Samtidens store innslag av religiøse alternativer og nye former for religionstilknytning gjør betegnelsen "det sekulære samfunn" mindre treffende. Det ser ut til at Berger og Luckmann her ser det sekulære som en motsetning til det religiøse, og løser problemstillingen med begrepets innhold ved å bruke "pluralisme". Det er ikke bare ulikheten mellom forventningene til medlemmer av en institusjon og den enkeltes tilslutning til verdisystemet som framkaller meningskrisene, men også de ulike "fragmentene" av verdisystemer, representert i de forskjellige institusjonene. Det finnes ikke lenger en samlet og enhetlig verdiautoritet i samfunnet. Det er i denne sammenheng pluralismebegrepet får sin berettigelse som verdipluralisme.

"there are the institutions, sub-cultures and communities of conviction which transports transcendental values and stocks of meaning into concrete social relationships and life communities and supports them there." (Berger og Luckmann 1995:33)

Religionen har blitt en av mange meningsfellesskap og realiseres primært i den private sfære som er minst berørt av de andre store institusjonene. Dette medfører;

".. the coexistence of different value systems and fragments of value systems in the same society and thus parallel existence of quite different communities of meaning. The state which results from these preconditions can be called pluralism. If it itself becomes a superordinate value for a society we can speak of modern pluralism" (Ibid:27)

De meningsbærende institusjonene med ulike verdioverbygninger gir folk en mulighet til å velge seg inn i et meningsfellesskap. Disse institusjonene kan derfor ses som et preventiv og en delvis løsning for meningskrisen. I følge Berger & Luckmann må alle institusjoner i den moderne pluralismen ses som sekundære, i motsetning til de gamle primær-institusjonene, spesielt kirken, som var bærere av ett, overordnet system av verdier og mening for alle. I pluralismen ligger også de sekundære institusjonene som kun tilbyr mening til avgrensede områder av virkeligheten. De "intermediære institusjonene" kjennetegnes imidlertid av en

virksomhet som tilbyr individet en større helhetsmening i tilpasning mellom eget liv og sosialt liv. Gjennom tilslutning til de intermediære institusjonene svekkes dermed individets meningskrise. Institusjonene justerer meningskrisen gjennom å tilby, om enn fragmentert, meningssammenheng.

Aadland stiller spørsmål ved om ”meningskrisen” slik Berger og Luckmann framstiller den, faktisk finnes. (Aadland 2009b) Han mener at menneskets evne til å tilpasse seg omgivelsene også gjelder i en tilpassning til et pluralistisk og verdifragmentert samfunn. Dersom individets primærsosialisering innebærer en objektiv sannhet om pluralisme og delssammenhenger, vil ikke sjokket i sekundærsosialiseringen oppstå;

”Det er faktisk mulig at *fraværet av sammenheng er den nye sammenheng*. Det moderne mennesket tilpasser seg dette – uten nødvendigvis å gjennomgå kriser.” (Aadland 2009b) Han eksemplifiserer dette med ”unge menneskers uanstrengte omgang med internetts kaotiske verden”. (ibid)

Aadlands kritikk kan gi grunn til å svekke krisebegrepet slik det framstår hos Berger og Luckmann. Et alternativ kan være å se pluralismens fragmentering av mening som et utgangspunkt for en forsterket *søken etter* mening. I vår sammenheng er det ikke avgjørende om meningskrisen faktisk finnes dersom det å lete etter mening kjennetegner en side ved mennesket i moderniteten. Uansett om vi velger *krise* eller *søken* som betegnende for det moderne mennesket, vil det være interessant å se diakoniinstitusjonene som meningsbærende, intermediære institusjoner. De diakonale institusjonene opprettholder sin religiøse begrunnelse parallelt med praktisk virksomhet i et verdipluralistisk omsorgsmarked. På bakgrunn av Berger og Luckmanns analyse kan diakonale institusjoner dermed anses som tilbydere av en meningssammenheng for individets sosiale og private liv.

2.2.3. Teologi i en sekulær tid

Sekulariseringsprosessene får også innvirkning på den teologiske tenkning og vitenskap. Spørsmål som behandler hvordan man teologisk skal kunne forstå og forklare sekulariseringen og hvilken rolle kristendommen har i et samfunn der religion får mindre plass er vesentlige utgangspunkt for teologiens selvforståelse. Jeg vil kort skissere grunnriss i innen en retning av den sekulærteologiske tenkningen. Dette fordi diakoni henger nøye sammen med en teologisk fortolkning av barmhjertighetshandlingen og omsorgen for mennesket. Sekulærteologien har derfor en naturlig plass som opphav til dagens fortolkning av hvordan diakonale institusjoner forstår sin egenart som ”diakonale”.

Dietrich Bonhoeffer er en av de første moderne teologene som tar sekulariseringens utfordringer for teologien alvorlig. Hans mest kjente utsagn; ”Vi kan ikke være redelige uten å erkjenne at vi må leve i verden – ’etsi deus non daretur’ [som om Gud ikke fantes]” (Bonhoeffer 2000:191) blir stående som hans svar på og anerkjennelse av sekularisering. Dette skrev han i brev form mens han satt fengslet etter et mislykket attentatforsøk mot Hitler under 2.verdenskrig. Han ble henrettet rett før krigens slutt, i april 1945.

I motsetning til teologer som anså sekulariseringen som et frafall fra kristen tro er Bonhoeffer opptatt av det skjulte Kristus-nærværet i den sekulariserte verden. Han avviser som en misforståelse den teologiske oppfatningen om at virkeligheten kan deles i to, kontinuerlig stridende rom; ”verdensvirkeligheten” og ”Kristusvirkeligheten”. Dette kaller han ”pseudolutherdommen”, og misforståelsen ligger i tanken om at ’verden’, på den ene siden, må ’kristnes’, fra den andre siden. Denne tenkningen tar ikke alvorlig den lutherske tenkningen om at verden allerede er forsonet gjennom Kristi soning på korset. (Wyller 2008:128f) Det er også forsoningen som utgjør det skjulte Kristus-nærværet i verden. Trygve Wyller påpeker i sin utlegning av Bonhoeffers teologi, bruddet med sinnelagsetikken. Sinnelagsetikken innebar at det kristelige motivet for en handling er avgjørende for at handlingen skal ha en kristen verdi. De ikke-kristne vil dermed ikke kunne utføre kristne handlinger. Dette avviser Bonhoeffer. I følge Wyller kan man forstå Bonhoeffer dit hen at;

”Hvis det stadig er slik at kristentroen konkret skal forme verden til menneskenes beste, så kan det jo godt hende at det å handle autonomt (dvs. uten å fortolke egne handlinger som noe annet enn uttrykk for menneskets egen vilje) kan innebære handlinger som skjult gir rom for Kristus-nærværet i verden.” (Ibid:131)

Videre interpreterer han Bonhoeffers utsagn om ’å leve som om Gud ikke fantes’; ”dvs. ikke å gjøre sin kristne motivasjon og sinnelag til den viktigste kvaliteten ved det kristne livet.” (Ibid:131) Bonhoeffer skiller mellom religion og kristendom. Det er ”religionen”, og ikke kristendommen, som opprettholder toromstenkningen og skiller mellom verden og Gud. Han legger derfor an til en religionsfri kristendom som må tolkes ”verdslig”;

”Menneskets religiøsitet henviser et menneske som er i nød til Guds makt i verden (...) Bibelen henviser menneskene til Guds avmakt og lidelse; bare den lidende Gud kan hjelpe. I den forstand kan man si at verdens utvikling frem mot myndighet som her er beskrevet, har gjort slutt på en falsk gudsforestilling, og åpnet blikket for å se Bibelens Gud, han som vinner makt og rom i verden gjennom sin avmakt. Det er vel her den ’verdslige interpretasjon’ må sette inn.” (Bonhoeffer 2000:191)

”Verdens utvikling frem mot myndighet” kan forstås som sekulariseringsprosessens konsekvenser i et myndiggjort og autonomt menneske (jfr. Wyllers presisering av å handle autonomt).

Spor av Bonhoeffers teologi kan kjennes igjen i DnKs diakoni-forståelse, som er beskrevet tidligere. I motsetning til Andersens ”utvidede diakonale begrep” som innebærer ”å bringe Jesus til folk” (Andersen 2007) og som minner om toromstenkningen, har Plan for diakoni (2007) en grunnlagstenkning som kan tolkes som Kristus-nærværet i det skjulte og i en sekulær kontekst. Kristus forsoningsverk står sentralt i planen, og den gode gjerning kan være diakonal uten at den dermed må utføres av en person med uttrykt kristent sinnelag.

2.2.4. Sekularisering og barmhjertighet

I artikkelen ”Barmhjertigheten som brudd på inskripsjonens makt, et bidrag til sekulariseringsdebatten” tar Trygve Wyller utgangspunkt i Bonhoeffers innspill til en teologisk tenkning om den barmhjertige handling i en sekulær kontekst. (Wyller 2008) Hans utgangspunkt er at vår tids postmoderne filosofi har fått et hegemoni på tolkningen av mennesket i verden og dets relasjon til andre mennesker, til ”den fremmede”, ”den andre”, samt ”hvordan man kan tale sant og ærlig om den skadete verden”. (ibid:274) Wyller ønsker å føye inn i diskursen den reformatoriske teologi, fordi han mener at teologien har anlegg for å forstå verden som samtidig skadet og frisatt. En forutsetning for at teologien kan bidra i diskursen, er imidlertid at den må kunne

”peke på hva som skal til for at det sekulære og profane skal fylles med hellighet uten at det profane og sekulære av den grunn mister sin betydning og verdi.” (ibid 274)

I likhet med hva vi så hos både Bonhoeffer og Løgstrup, mener Wyller at ”det finnes noe allment i det kristne”. Kristne har reservert ordet barmhjertighet til en type fromhet og ulike måter Jesus viser seg på i verden. Det løsriver barmhjertigheten fra det allmenne og får en valør av ”toromstenkningen” slik Bonhoeffer tok avstand fra. Barmhjertigheten er i følge Wyller knyttet til allmenne handlinger i det alminnelige livet. Barmhjertigheten kommer til syne i uventede handlinger, i det han karakteriserer som ”barmhjertighetens gjennombrudd i det profane”. (ibid:275) Dette gjennombruddet er karakteristisk for den hellige og barmhjertige handling. Kort forklart skjer det overraskende hellige i det et menneske, i møte med et annet, handler på en måte som både respekterer den andres annerledeshet og samtidig utgår fra at annerledesheten er en undertrykkende konstruksjon, språklig inskripert i den andres kropp. Wyllers poeng er at

”det er ved å kjenne og motvirke differensen vi fører det hellige videre i det allmenne, i det profane. Og dette betyr at barmhjertighet blir et ord om noe helt allment som finner sted i verden.” (ibid:286)

Den barmhjertige handling, som i følge Plan for diakoni (2008) skal prege diakonien, skjer der folk er. Uavhengig av hvilket ”rom” den skjer i eller ut ifra. Diakonien er plassert inn i den sekulære sfære. Den er den praktiske konsekvensen av teologiens tolkning av menneskenes samhandling og relasjon til omgivelsene. Det medfører blant annet at motivasjonen for den diakonale handling ikke må være knyttet til en forkynnelse eller et definert gudstjenestelig ritual i og for seg. Det overskridende og overraskende hellige skjer når ”den andre” tilkjennevis likeverdige definisjonsrett og agenda som den som har kategorisert ”den andre”. Kirken tilbyr gudstjeneste og forkynnelse innenfor rammer av dogmer og trossystemer som vil være ukjente rom og ukjente språk for mange mennesker. Det eksklusive språket ekskluderer (Aadland 2009b). Dette rommet definerer også ”den andre”, den utenforstående og ekskluderte, eller som i Gullestads pietisme; den ikke-omvendte. Man kan kanskje si at når individet erkjenner at det er annerledes for ”den andre” og slik anerkjenner likeverd, først da kan barmhjertighet skje. Det springende punktet er *faktisk likeverd og faktisk aksept av forskjellighet - samtidig*.

2.2.5. En postsekulær filosofi

”Postmodernismen” som et absolutt tanke-system kan ses som en selvmotsigelse. Den er derfor stadig gjenstand for diskusjon i litteraturen. Postmodernismen anses i noen sammenhenger som en seriøs retning fordi den hevder at det ikke finnes noen universelle prinsipper. Dette kan forstås som et prinsipp i seg selv, og dermed være selvutslettende for postmoderne tenkning. Den relativistiske konsekvensen oppløser selv relativismen. (Saugstad 2005) Det er likevel retninger innen samfunnsvitenskapene som opprettholder postmodernisme som betegnelse.

En trend i samtidens teoretisk-filosofiske tenkning er å ta utgangspunkt i at religion og teologi *har* betydning for forståelsen av menneske og samfunn. Trenden betegnes som ”postsekulær” filosofi, da den forlater sekularismen som filosofiens mest egnede basis. Den postsekulære filosofien erkjenner at religion har betydning for mennesket og teologisk vitenskap har derfor betydning for det vestlige tanke-settet. Sekulariseringsprosessen blir en nøkkel til fortolkning, men ikke lenger som begynnelsen for fortolkningen. Ikke alle filosofene som naturlig vil høre inn under den postsekulære tenkningen bekjenner seg til et

religiøst trosgrunnlag. Noen gjør imidlertid det og henvender seg til teologien i den filosofiske diskurs. (Sigurdson 2008:632) I vår kontekst er denne retningen innen filosofien interessant da den i stor grad handler om det etiske alvor i menneskers samhandling og sameksistens samt refleksjoner rundt den praktiske og barmhjertige handling.

I den katolske kirke blir diakoni omtalt som caritas, gjerne knyttet til det internasjonale diakonale arbeid. Derav finner vi også navnet ”Caritas Norge – den katolske kirkes bistandsorganisasjon”. En forståelse av diakonien som karitativ bygger på den katolske teologien og knyttes gjerne til en tenkning om en ”kallsbasert” diakoni. Betydningen av begrepet caritas i det følgende, knyttes imidlertid primært til begrepet diakoni, og henviser ikke til en egen retning innen den teologiske diskursen om diakoni. Det er blant annet begrunnet i at den postsekulære filosofien også i stor grad er tilknyttet den katolske konteksten. Caritas-begrepet forstås da som barmhjertighet og nestekjærlighet.

Den italienske filosofen Gianni Vattimo er en av filosofene som kan betegnes som postsekulær. Som utgangspunkt for sin tenkning er han opptatt av religionens rolle i vår tid. Han vedkjenner også selv en kristen tro knyttet til den katolske tradisjon. Jfr. tittelen på hans bok; ”Jeg tror at jeg tror” (Vattimo 1999) bygger han sin tenkning på det postmoderne prinsippet om alltid å stille spørsmål ved sannheter som tas for gitt. Med vår tid mener han den sekulære postmoderne tiden, der metafysikkens og den tidlige modernitetens søken etter en fundamental og objektiv sannhet er i oppløsning og tilbakevist. På linje med Bonhoeffers skille mellom religion og kristendom, skjeler Vattimo mellom kristendom, forstått som religion og ”kristenhet” forstått som barmhjertighet. Kristendommen er religionen som trekker med seg et bilde av en voldelig gud. Dette bildet henter Vattimo fra den franske samtidsfilosofen René Girards kultur- og religionsteori. (Girard & Vattimo 2008). Boka ”Christentum und Relativismus” er en samling av ulike dialoger mellom Girard og Vattimo, der både enigheten og ulikhetene belyses gjennom diskursene.

Girards teori går ut på, i et mytisk perspektiv, at sydebukk-mekanismen er opprinnelsen til offertanken i den menneskelige kultur. Religion ble nødvendig for å kontrollere offerhandlingene. Når noe går galt har mennesket behov for noen å skylde på. Sydebukken ble ofret for å blidgjøre guddommen. Gud krevde offer i bytte mot tilgivelse for det gale som hadde skjedd, og er derfor å regne som voldelig. Både Vattimo og Girard mener at det bibelske evangeliet både avslører og avvikler denne religionen. Men fra dette punktet går de to filosofene også i hver sin tolkningsretning. Girard hevder at guddommen ved sitt offer, Jesus, faktisk dør på korset. Religionen er i prinsippet lagt død. (ibid:11) Vattimo skiller, som sagt mellom en Kristendom som trekker med seg det voldelige gudsbildet

gjennom dogmer og trossystemer. På den andre siden finnes kristenheten, troen på og videreføringen av barmhjertigheten.

Vattimos nøkkelbegrep for vår postmoderne kultur er ”svak tenkning” (il pensiero debole). Svak tenkning som perspektiv stiller kritiske spørsmål ved alle svar og ”sterke” eller fundamentale sannheter. Han bygger på nihilismen, Heideggers og Nietzsches og videre Gadammers påstand om at alt er tolkning, og følgelig må belyses hermeneutisk. (Gadamer 2007). For Vattimo er også Nietzsches egen konklusjon; ”Gud er død”, i seg selv en tolkning og dermed ikke et faktum som setter punktum. (Vattimo 1996:189) I vår sammenheng har svaktenkningen et interessant perspektiv som kan belyse noen av spørsmålene vi kommer tilbake til i analysen. Et viktig utgangspunkt for svaktenkningen er forståelsen av *kenosis* (av gr. å gi avkall på, uttømme) knyttet til den bibelske teksten i Filipperne 2,7. Vattimo mener at sekulariseringen begynte ved inkarnasjonen gjennom *kenosis*, da - ”han [forstått som guddommen, gudsdimensjonen] gav avkall på sitt eget, tok på seg en tjenerskikkelse og ble mennesker lik”. (Fil. 2,7) Men i følge Vattimo er denne uttømmingen av guddommelighet ut til verden og menneskeheten en uttømming av *caritas*, nestekjærlighet og barmhjertighet. *Kenosis* har sin egenverdi og sin lov gjennom barmhjertighetens videreformidling og hermeneutikk. (Ibid:73) Sekulariseringsprosessens mål er etter hans mening ”übergang von der veritas zur caritas” Denne overgangen betyr ”eher Achtung vor anderen Menschen als Achtung vor objektiven Normen.” (Vattimo & Girard 2008:38) Denne sekulære videreføringen av nestekjærlighet, med utspring i inkarnasjonen, anser Vattimo som den virkelige kristenhetens framtid;

“The future of Christianity, and also of the Church, is to become a religion of pure love, always more purified (...) Charity is the presence of God.” (Vattimo 2007:45)

Og videre;

I would say that real Christianity is the secularized theory that belongs to charity.” (Vattimo 2007:98)

Vattimo forstår ekte kristenhet som den sekulariserte barmhjertigheten som utspiller seg etter Kristus. Den har slik ikke en referanse til en sterk guddommelig autoritet fra et rom utenfor den verdslige verden, men er likevel forankret i menneskets og menneskehetens religiøse tradisjon og mytologi. *Caritas* skjer på bakgrunn av at guddommen, ved Kristus, øser sin guddommelige kjærlighet ut i verden.

Svaktenkningen er gjenkjennelig som postmoderne gjennom dens kontinuerlig hermeneutiske tilnærming til alle spørsmål og svar vedrørende menneske og samfunn. Vattimo avviser imidlertid den relativistiske aksentueringen i postmoderne tenkning. For han

innebærer kenosis en fortolkningsgrense som garanterer grensen mot alle nye former for styrkenkning og autoritær makt. Svaktenkningen med utgangspunkt i caritas innebærer også å stille spørsmål ved egen sannhetsforståelse, og slik være i dialog med andres tenkning. Den skal legge til rette for at mangfoldet kan utfoldes i dialogisk interaksjon. Dermed ender den ikke i en relativistisk retning der hvert enkelt individs sannhetsforståelse gjøres til grense for helhetlig oppfatning. Pluralismen blir helheten der caritas stadig er under framvekst.

Vattimo er ikke teolog i vitenskapelig forstand, noe han også selv problematiserer. Men hans filosofiske tilnærming og dialog med teologien, belyser også teologiens sekulære innhold. Hans kritikk mot kirkens, og dermed religionens autoritære dogmer, som han mener begrenser barmhjertighetens vesen, har betydning også for diakoniens selvforståelse. Svaktenknings-perspektivet åpner for en kritisk vurdering av diakoniens selvforståelse, identitet og fokus. Det kan knyttes opp mot spørsmålet om hva som er diakoniens mål. Dersom gud er kjærlighet, og barmhjertigheten og nestekjærligheten representerer denne gudskjærligheten i verden, må diakoniens målsetting dreie seg om å være i dialog og interaksjon med en verden og menneskehet forstått som bærere av nestekjærlighet. Vattimos perspektiv aktualiserer diakoniens mening og blir derfor vesentlig i vår sammenheng videre, der refleksjonen om verdier og diakonal forankring har en sentral plass.

2.3. Ledelse i kristen organisasjon

Enkelte vil hevde at det for kirken og for kristne organisasjoner er et poeng å definere ledelse og ledelsesfaget i et spesifikt kristent eller teologisk perspektiv. En slik tenkning og teologi om ledelse finnes eksempelvis i Sune Fahlgrens artikkel "Men så är det inte hos er!" (Fahlgren 1998) eller Harald Hegstads "Presten og de andre" (Hegstad 2000). Bibelens fortellinger og lignelser brukes også som inspirasjon og verktøy for ledelsesfaget. Et eksempel på det er "Management by Bible" av Dorte Futtrup og John Rydahl Morten Aagaard. (Futtrup og Rydahl 2005).

Religiøse organisasjoner kan forstås som institusjoner som er til for å forvalte verdier. Ledere i organisasjonene skal bidra til å vedlikeholde verdiene og fortolke verdifundamentet og institusjonens kultur. Dette er også Philip Selznicks hovedtese og oppfatning av den institusjonelle lederen som han hevder er "...i første rekke en ekspert i å fremme og bevare verdier." (Selznick 1957:33) Felles for de teologiske tilnærmingene til ledelsesfaget er at de tar utgangspunkt i pastorale nivåer og inndelinger av stillinger internt i kirkesamfunnet. I denne oppgaven er det ledelse knyttet til en verdiforankring som er det primære fokus. Det

syntes derfor ikke hensiktsmessig å bruke teologi som teoretisk perspektiv på ledelse. Jeg vil i det følgende presentere noe av tenkningen innen ”Verdibasert ledelse” som utgangspunkt for lederperspektivet som følger i analysen og diskusjonen av det empiriske datamaterialet.

2.3.1. Verdier og verdibasert ledelse

Berger og Luckmann (1995) viste til ”meningskrisen” som en preferanse for individets opplevelse når det moderne samfunnet ikke lenger tilbyr en enhetlig virkelighetsoppfatning. Modernitetens fragmenterte verdipluralisme utgjør en eksistensiell trussel mot individet. Individet har behov for etiske standarder som gir det dømmekraft til å vurdere sine handlingers effekt på den sosiale omverden. Det som tidligere var selvfølgeligheter og livsstandarder som ble tatt for gitt, er forvitret i den moderne pluralismen. Da blir det i følge Berger og Luckmann, tvingende nødvendig å finne ut hva som er meningsfylt, godt og sosialt akseptabelt. (ibid:11) Fenomenet ”mening” får avgjørende betydning for individets eksistens. Det tradisjonelt filosofiske grunnspørsmålet om meningen med livet antyder noe av det samme. Med mening forstår Berger og Luckmann;

”Meaning is nothing but a complex form of consciousness; it does not exist independently. It always has a point of reference. (...) Meaning is consciousness of the fact that a relationship exists between experiences.” (Ibid:11)

Denne forståelsen av mening kan tolkes som individets bevissthet og evne til å se sine erfaringer i sammenheng, og til parallelt å se seg selv i sammenheng med omverdenen.

Einar Aadland (2004) knytter også begrepet mening til forklaringen av hva verdier er. I følge han er verdier retningsangivende for i hvilken grad noe er godt, til forskjell fra hva som er mindre godt. Verdiene er ”fortetta øyar av meining i et hav av ellers likegyldige fenomen.” (ibid:152), og i definisjonsform blir verdier ”ønskverdige kvalitetar ved handlingar eller føremål”. (ibid:151)

I Berger og Luckmanns perspektiv ser det ut til at evnen til å finne meningssammenhengene vil utvikle verdier, mens det hos Aadland ser ut til at verdiene *er* mening. Det er imidlertid ikke et stort poeng i denne oppgaven å finne ut hva som kommer først. Men at mening og verdi, brukt i denne sammenheng, står i et forhold til hverandre. En relasjon mellom ”ønskelige kvaliteter ved en handling eller et formål” og evnen til å sette disse inn i en relevant sammenheng av erfaringer.

Ole Fogh Kirkeby (1998) påpeker i sin ledelsesfilosofi at verdier får fundamental betydning først i en kommunisert form. Han henviser til de bibelske evangelier som de

”prototypiske” fortellinger for vår kultur der verdier eksemplifiseres. Mytene og fortellingene er alltid knyttet til en erfaring og en praksis som omslutter verdiene i fortellingen, - før, under og etter handlingsforløpet. Dette underbygger at;

”fortellingen legger værdien fram som tidslig erfaring. Her vises det ikke blot, at der ikke er nogen værdi uden erfaring, men heller ingen erfaring uden værdi. Således kan vi også kun erfare vores eget forhold til en værdi, om vi faktisk har handlet efter den, i fortællings form.” (Kirkeby 1998:246)

I følge Kirkeby er verdier hypoteser som ikke kan bekreftes. Hypotesene handler om at det eksisterer ”mentale størrelser”. (ibid:245) Han understreker videre at verdier ikke har verdi i seg selv, da det ikke finnes en overordnet instans eller perspektiv som kan vekke verdienes verdi. Dette er også sammenfallende med Berger og Luckmanns uttalelse om at mening ikke eksisterer uavhengig eller i seg selv. Både synliggjøring av verdier som ligger til grunn for handling og verdienes betydning, vil altså være avhengig av referansen i det fortalte eksempelet. Kirkeby mener at formulerte verdier henviser til en dimensjon i individets liv, ”en form for ’oprindelig’ måde at være i verden på, hvor den, der for alvor er i værdienes dimensjon, i en vis forstand kan siges at handle *før* eksistensen af nogen værdi; eller i det mindste at handle værdigrundlæggende.” (ibid:147)

Synliggjøringen av verdier gjennom det fortalte eksempelet kan gi en tolkningsnøkkel for å forstå motivasjonen bak utformingen av en organisasjons verdidokument og eksempelfortellinger ledere i organisasjonen gir. Kirkeby løfter også verdiene inn i en dydsetisk tenkning når han knytter dem til individets intuitive handlingsdisposisjon. Dydsetikkens fokus på menneskets evne til god dømmekraft ligger også som teoretisk bakgrunn for verdibasert ledelse. (Aadland 2004:108ff) Aadlands definisjon på verdibasert ledelse gjenspeiler betydningen av lederens dømmekraft;

”å motivere og mobilisere organisatoriske handlingar og avgjerder på basis av ønskte verdier; og å avdekkje og avgrense innslaget av handlingar og avgjerder som uttrykkjer førmedvitne eller ikkje-ønskte verdier.” (Ibid:157)

Med dette som ideal for en organisasjon vil det være avgjørende at verdiene er tydelig kommunisert, at de gir mening for de som knytter seg til organisasjonen, samt at ledelsen oppøver vurderingsevne for kvaliteten i handlingene. I en verdibasert organisasjon, der målet er å virkeliggjøre verdiene, er det naturlig å tenke seg at motivasjonen for å være i organisasjonen, nettopp må ligge i verdiene. Verdiene blir både utgangspunkt for, og målsettingen med arbeidet i organisasjonen. De representerer alfa og omega i organisasjonen, og har en avgjørende rolle både før, under og etter handlingene. Slik ser de også ut til å holde

organisasjonen sammen i en helhet. Organisasjonen blir også slik å forstå som en ansvarlig tilbyder av et meningsunivers der de som er tilknyttet institusjonen utgjør meningsfellesskap og ”tror på” institusjonens profil.

2.4. Betydningen av integrering, multikultur og flerkulturell

Den offisielle integreringspolitikken i Norge har ikke som mål en fullstendig assimilasjon eller utvisking av alle forskjeller mellom minoritet og majoritetsbefolkning. Når begrepet integrering brukes, innebærer det at minoritetsbefolkningen skal kunne beholde sine kulturelle og religiøse særtrekk, så lenge de overholder norsk lov. (Blom 2008:136) I arbeids- og samfunnslivet er målsettingen med integreringen, som vi har sett tidligere, full likestilling og deltakelse fra alle samfunnsborgeres side.

Marianne Gullestad viser imidlertid til en annen praksis for begrepsbruken i det offentlige rom. Gjennom analyse av den offentlige debatten i Norge om innvandrere viser hun til at ”folk i Norge [sier] ’integrasjon’, men mener ofte ’assimilasjon’”.(Gullestad 2002:300) I følge Gullestad er diskursen om integrering preget av at innvandrere ”bør bli som oss”, der ”oss” refererer til den norsketniske majoriteten. (ibid:105, 288) Å bli som majoriteten betyr videre å tilegne seg ”de norske grunnverdier” eller ”felles verdier”. Disse verdiene blir ofte stående uspesifiserte, men likevel normativt retningsangivende i debatten.(ibid:286) Vi har tidligere sett at DnKs diakoniplan refererer nettopp til ”grunnleggende verdier i samfunnet” uten spesifisering, men likevel som et normerende sett av inneforstått verdi forankring. (Jfr. Plan for diakoni 2007, tidligere i oppgaven) Gullestad mener at spørsmålet om hvordan nasjonale institusjoner kan innrettes på en måte som ivaretar ulikhet i kulturelle og religiøse særtrekk må besvares med både substans, forstått som kulturelt innhold, og prosedyre, forstått som administrativ tilrettelegging. En modell for integreringspolitikk som tar opp i seg både substans og prosedyre, finner hun i ”en moderat form for kommunitarisme”, inspirert av Charles Taylors begrep om anerkjennelse. (ibid:301) Anerkjennelse av lik verdighet for ulike identitetstilknytning basert på legitime kulturforskjeller, står sentralt i modellen. Det ”legitime” er knyttet til at menneskerettighetene ikke blir brutt. Samtidig påpeker hun det problematiske ved bruken av begrepene ”flerkulturelle” og ”multikulturelle” samfunn. Når begrepene brukes beskrivende refererer de til ”at mennesker forholder seg til et mangfold av verdier og tenkemåter, og til kryssende roller, identiteter og institusjonelle sammenhenger”. Den ideologiske bruken av begrepene knytter hun til ”visjonen om hvordan ulike kulturer skal kunne leve sammen”. (ibid:302)

Skillet mellom beskrivelsen av hvordan mennesker forholder seg til en verdipluralistisk omgivelse kontra en visjon eller strategi for ulike kulturers samliv er en nyttig begrepsavklaring for analysen i denne oppgaven. Oppgavens perspektiv vil fortrinnsvis referere til det flerkulturelle og multikulturelle som beskrivende termer. Det vil likevel kunne vise seg at begrepsskillet ikke er fullstendig avklart i den praktiske bruken av begrepet.

2.4.1. Oslo som flerkulturell og flerreligiøs kontekst

SKBOs visjonsformulering henviser til ”menneskene i byen” og organisasjonen har fortrinnsvis sitt virke i Oslo. Det er derfor grunn til å gi en skisse av Oslo med henblikk på flerkulturalitet og innvandring, da det er i denne konteksten SKBO iverksetter sine strategier og tiltak.

Oslo er den kommunen i Norge hvor det bor flest innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn. I følge statistisk sentralbyrå (SSB) utgjorde disse 19,6 % av befolkningen i kommunen i 2007;

”Særlig har Oslo og kommunene rundt hovedstaden en høy andel av innvandrere og deres etterkommere. I alt 31,5 prosent av innvandrerbefolkningen bor i Oslo og nesten 13 prosent i Akershus. Det vil si at hver fjerde Oslo-borger har innvandrerbakgrunn, det gjelder 131 000 personer. Oslo har også flest ikke-vestlige innvandrere som andel av folketallet, nær 20 prosent. Drammen har 16 prosent og Lørenskog 13 prosent” (Daugstad 2007:8)

Med ikke-vestlig bakgrunn menes her opprinnelig tilknytning til og bakgrunn fra de geografiske områdene og landene innen; Øst-Europa (tidligere politisk definert), Asia (inklusive Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika. Innvandring fra disse områdene er også i sterk økning i forhold til innvandring fra vestlige områder. Videre er det et større antall etterkommere av innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn;

”Barn med asiatiske foreldre er den klart største gruppen av etterkommere på 43 000 personer. I denne gruppen var flest født i Norge av pakistanske foreldre, 12 500 personer, etterfulgt av personer med vietnamesiske foreldre (6400) og tyrkiske foreldre (i underkant av 5000)”. (Daugstad 2007 s.5)

Datagrunnlaget for statistikken i notatet ”Fakta om innvandrere og deres etterkommere 2007” er begrenset i forhold til muligheter for å si noe om innvandrerbefolkningens religion. Vi kan imidlertid anta at store deler av befolkningen fra en del av de asiatiske og afrikanske landene også utgjør en stor del av medlemskapet i de islamske trossamfunnene, da befolkningen i disse landene tradisjonelt er dominert av islamsk religiøs tilknytning.

I følge SSB er veksten av registrerte medlemmer i tros- og livssynssamfunn utenom den norske kirke høy,

”Veksten for medlemmer i trus- og livssynssamfunn utanfor Den norske kyrkja har nok eit år vore størst for busette i Oslo(...)Blant dei som er busette i Oslo, har dei islamske samfunna nærare 40 000 medlemmer” (SSB 2008)

Det er imidlertid ikke gitt at alle med muslimsk-etnisk bakgrunn er medlemmer av et organisert islamsk samfunn. Statistikken her bygger på registrert medlemskap. Vi kan derfor regne med at det reelle antallet av innvandrere med muslimsk-etnisk bakgrunn i Oslo er høyere enn 40 000.

2.4.2. Religionens betydning

Når religion har fått en svekket betydning for folk i Norge har det vært vanlig å se dette som en konsekvens av sekulariseringen. I følge Norris & Inghart viser undersøkelser at stadig færre av den norske befolkning går i kirken til gudstjenester, troen på Gud er mindre viktig og det samme gjelder troen på himmel, helvete, liv etter døden og at mennesket har en sjel. (World Values Survey/European Values Survey 1981-2001, gjengitt i Norris & Inghart 2004). De viser imidlertid også en annen tendens der en økt andel av befolkningen ”ofte tenker på meningen og hensikten med livet”. (ibid:75) I følge Norris & Inghart kan tendensen forstås som at sekularisering medfører en privatisering og individualisering av religiøse perspektiver.

En levekårsundersøkelse blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, gjennomført av SSB i 2008 viser at religion spiller en betydelig viktigere rolle i livet for innvandrere enn for befolkningen for øvrig. (Tronstad 2008:149) Til sammenligningen ble det brukt data fra en europeisk undersøkelse om hvor religiøse folk er, utført av The European Social Survey. I denne kommer Norge ut som et av Europas minst religiøse land. (Ibid: 155ff)

2.5. Avrundning av teoriperspektiv

Jeg har forsøkt å velge forskjellige representanter fra forskjellige vitenskapelige tradisjoner. Ikke fordi de nødvendigvis angir så store ulikheter i teoretisk grunnholdning og tenkning, snarere kanskje fordi de overlapper hverandre og gir et flerdimensjonalt bilde på vår samtid. Felles for dem er at de gir analyser inn mot *sin* samtid, fra fengselsnotater under 2.verdenskrig (Bonhoeffer) via slutten av 1900-tallets sosial-konstruksjonisme (Berger og Luckmann) til

dagens italienske filosofidiskurs (Vattimo). I tillegg har de til felles å operere med begreper som mening og verdi knyttet til religion, sekularisering, modernisme og postmodernisme. Disse perspektivene angir en forståelse av ”rom” mer enn ”tid”. Det er ikke de historiske begivenhetenes orden som gis oppmerksomhet, men hvordan man kan beskrive begivenhetenes innhold i kontekst. Denne måten å tenke på etableres bl.a. av Michel Foucault, som grunnlegger av den tverrfaglige diskursanalysen. Hans tese var at det moderne preges mer av rommet enn av tiden. Det ”normale” og anerkjente roms relasjon til det ”avvikende”, fremmede rommet kjennetegner alle typer samfunn. (Wyller 2006) Det er også *i og mellom* disse rommene diakonien, den barmhjertige omsorgshandlingen operasjonaliseres. Diakoniinstitusjonenes identitetsutvikling er også i bevegelse i samfunnsrommet, noe som henger nøye sammen med endringene i diakoniforståelsen. De utvalgte teoretiske perspektivene belyser nettopp denne relasjonen mellom subjekt og objekt, det kjente og den fremmede, hellig og profant og individ og samfunn. Det er også i dette perspektivet jeg vil analysere bymisjonsledernes refleksjoner rundt ledelse i en verdibasert organisasjon.

Det kunne vært interessant og konsentrert noe av den teoretiske tilnærmingen rundt en Islamsk basert tenkning om verdier og sekularisering. Særlig når det å ansette muslimer i en diakonal organisasjon står som et eksempel på en potensiell verdikonflikt. Det er imidlertid en institusjon i en vestlig kontekst jeg skal drøfte videre og har derfor valgt å avgrense teorien til den tradisjonen Kirkens Bymisjon står i og dens nære kontekst.

Kapittel 3 Metode

Jeg vil i det følgende beskrive hvordan den empiriske undersøkelsen som ligger til grunn for denne oppgaven har forløpt. I tilknytning til hvert punkt gjør jeg også en vurdering av metoden og valgene som er tatt. Metodekritikken kommer dermed fram suksessivt gjennom hele kapittelet.

3.1. Valg av metode

Problemstillingen for denne oppgaven (se tidligere konkretisering av problemstillingen) er å betrakte som eksplorerende og beskrivende. (Jacobsen 2005:67ff) For å besvare problemstillingens spørsmål ville det være ønskelig å få fram så mange nyanser og detaljer som mulig gjennom intervjuer med ledere i Kirkens Bymisjon. I designet av prosjektet tok jeg derfor utgangspunkt i det Dag Ingvar Jacobsen beskriver som et intensivt design. (Jacobsen 2005:87ff) Det har vært et hovedsikte å finne en forståelse for hvordan ledere håndterer tros- og livssynsmessige motsetninger eller dilemmaer som følge av organisasjonens strategiplan. I tillegg har det vært et anliggende å finne ut hvordan SKBOs profil som diakonal institusjon også virker i en sosial kontekst. For å belyse dette tok jeg utgangspunkt i SKBOs plandokumenter, som utgjør ledernes kontekst for å utøve ledelsen også hva gjelder inkludering av mennesker med etnisk-muslimsk bakgrunn. Jeg valgte en case-studie, da denne måten å nærme seg på kunne egne seg for å beskrive hva som er spesifikt ved Kirkens Bymisjons verdiforankring, sett i forhold til og sammenheng med ledernes refleksjoner rundt verdiforankringen. (Jacobsen 2005:92) SKBO-lederne ble slik å forstå som prosjektets case.

3.1.1. Kvalitativ metode

Jeg valgte altså en kvalitativ tilnærming i forhold til innsamling og analyse av data. Dataene man innhenter via en kvalitativ metode preges i følge Jacobsen av nyanserikdom, åpenhet, høy begrepsgyldighet, nærhet og fleksibilitet. (Jacobsen 2005:129) Mitt mål med valget av metodikken var å finne en økt forståelse for hvorledes SKBO-ledere inkluderer flerkultur og flerreligiøsitet i sin virksomhet, samt å avdekke eventuelle dilemmaer eller utfordringer ledere erfarer i forbindelse med inkluderingen. For å få fram hvordan lederne fortolker og forstår sitt oppdrag på bakgrunn av plandokumentene, og hvordan de reflekterer rundt sitt eget forhold til verdiforankring, ga det mening og bruke en kvalitativ metode.

Den kvalitative metodikken ville også kunne fange opp etiske dilemmaer som jeg antok lederne sto i i forhold til religiøst grunnlag og trosforskjeller. Språk- og holdningsnyanser kunne fokuseres og analyseres gjennom bruk av denne metoden.

Det ble imidlertid nødvendig med en nærmere oversikt over mulige respondenter, samt noe mer informasjon om ansatte med annen religiøs tilknytning i forkant av den større innhenting av empirisk materiale. Informasjonen skulle gi en større mulighet for et breddeutvalg av respondenter enn det et helt tilfeldig utvalg ville gitt. Jeg valgte derfor en metodetriangulering ved hjelp av en kvantitativ pilotstudie i form av en skriftlig spørreundersøkelse.

3.1.2. Spørreundersøkelsen

Spørreskjemaet ble delt ut i forbindelse med en Ledersamling i SKBO. Ledersamlingene er obligatoriske for alle ledere og ga dermed et bredt grunnlag for å nå fram til de fleste lederne i organisasjonen. Det ble levert til ledere på virksomhetsledernivå, samt avdelingsledere i SKBO. Av 62 utdelte skjemaer kom det inn 48 besvarelser. Av disse var igjen 21 besvart av virksomhetsledere. (Dette er det ledernivået respondentene innehar og som jeg refererer til som ”lederne” gjennom denne oppgaven) Hovedsiktet med spørreskjemaet var, som tidligere nevnt, å innhente informasjon primært vedrørende om det fantes søkere og/eller ansatte med annen trosbakgrunn enn den kristne i virksomheten. Informantene kunne også krysse av for hvilken trosbakgrunn de ansatte eventuelt hadde. Videre var det ett spørsmål med 4 svaralternativer som kunne gi en foreløpig informasjon om hvordan den enkelte leder forsto sin virksomhet som diakonal. (Vedlegg 1) Spørreskjemaet hadde i tillegg åpning for å skrive navn, samt kontaktinformasjon. Besvarelsene er derfor ikke anonyme, men likefullt konfidensielle og kun tilgjengelig for forskeren. Begrunnelsen for å bruke navn på skjemaene var at de skulle ligge til grunn for utvelgelsesprosessen av respondenter.

3.2. Utvelgelse av respondenter¹

SKBO har rundt 1100 ansatte fordelt på 43 virksomheter og sentral administrasjon.

Virksomhetene er i innhold svært forskjellige både hva gjelder målgrupper og størrelse. Det foreligger ikke eksakte tall på hvor mange ansatte som vil identifisere seg til en annen tro eller livssyn enn det kristne. Spørreundersøkelsen viste at 40 av de 48 besvarelsene var tilknyttet

¹ Jfr. Jacobsen (2005) velger jeg her å bruke respondenter (og ikke informanter), da alle lederne er del av – og representanter for den gruppen jeg undersøker.

virksomheter som hadde ansatte med annen trostilhørighet. Undersøkelsen ga imidlertid ikke informasjon om hvor mange disse i realiteten utgjør.

Undersøkelsen søkte å dekke et breddeutvalg mer enn et representativt utvalg gjennom respondentene. Det var ikke tids- og ressursmessig mulig å gjennomføre intervjuer med alle lederne. Antall og kriterier for utvelgelse av respondentene ble derfor vurdert nøye på forhånd.. For en oversikt over hvilke data som ville være nyttige for å belyse problemstillingen utarbeidet jeg et skjema over mulige kriterier for utvelgelsen på bakgrunn av informasjonen fra spørreundersøkelsen. (Vedlegg 2) Denne kriteriegjennomgangen resulterte i at utvalget primært skulle dekke følgende;

- Alle respondentene skulle ha direkte eller overordnet personalansvar (virksomhetsledere)
- Både med og uten erfaring med ansatte med muslimsk bakgrunn
- Alle de 4 svaralternativene i forhold til spørsmålet om virksomheten anses som diakonal skulle representeres
- Representanter fra alle de tre avdelingene i organisasjonen

Jeg gjorde dermed et delvis styrt utvalg av respondenter til de individuelle intervjuene. Kriteriene gjorde det antallsmessig ikke mulig å intervjuer like mange av hver kategori. Utvalget kan likevel delvis sies å ligge i skjæringspunktet mellom et utvalg med bredde og variasjon - gjennom en tilfeldig utvelgelse av de to undergruppene *med* inkluderingserfaring og *uten* inkluderingserfaring og et utvalg etter ”informasjonsmulighet”. (Jacobsen 2005:174f) Jeg gjorde en kritisk gjennomgang av utvalget i forhold til hvilken type virksomhet (avdelingsvis) og hvilken type informasjon jeg kunne anta at den enkelte lederen satt med.

Til spørsmålet om lederen oppfattet sin virksomhet som en diakonal virksomhet, var de fire svaralternativene; ”Nei”, ”Ja, fordi vi arbeider eksplisitt med diakonale oppgaver, forkynnelse, sjelesorg eller annet trosbasert arbeid”, ”Ja, fordi den er en del av Kirkens Bymisjon” og det siste alternativet ga muligheter til å skrive en egen begrunnelse for et ja-svar. Alle svaralternativene var representert blant de syv respondentene som ble valgt til individuelle intervjuer. Videre hadde seks av de intervjuede lederne ansatte i sin virksomhet med annen type trobakgrunn enn den kristne, hvorav fem av disse igjen også hadde ansatte tilknyttet islam. På denne bakgrunn valgte jeg gjennom intervjuene fortrinnsvis å tematisere Islam og muslimer som eksempel på ”annen religiøs tro enn den kristne”

I tillegg til de syv respondentene blant virksomhetsledere valgte jeg å intervjuer SKBOs generalsekretær. Han innehar en spesiell stilling som toppleder i organisasjonen og har gjennom det et overordnet ansvar for organisasjonens strategi- og verdivalg.

Generalsekretæren svarte ikke på spørreundersøkelsen, da den var rettet mot et lavere ledernivå i organisasjonen. Generalsekretæren framstår også uanonymisert da han nevnes med tittel. Han har gitt informert samtykke til å benytte intervjuet i tilknytning til denne oppgaven. Han uttaler seg også i kraft av sin posisjon, og det er på bakgrunn av hans stilling og rolle i organisasjonen han er valgt som respondent.

En utfordring ved valg av kvalitativ metode er at dataene og informasjonen som gis gjennom intervjuene mest sannsynlig vil være både nyanserte og komplekse, noe som kompliserer kategoriseringer for analysen. (Jacobsen 2005:130) Åtte intervjuer ga også et omfangsrikt materiale. Det ga behov for siling og sortering av dataene. I den sammenheng kom også dilemmaer knyttet til min rolle til syne.

3.3. Dilemmaer ved forskerens (min) rolle og kontekst

Ved valg av kvalitativ metode vil forskeren som person og rolle ha særlig betydning i forskningsprosessen. Tolkning av informasjonen vil bære preg av intervjuerens egne tolkningsrammer og verdsett. Dette gjelder så vel intervjusituasjonen som dataanalysen. Både det faktum at jeg er tilknyttet SKBO som virksomhetsleder og også at jeg er teolog gjorde det nødvendig å vurdere hvordan min nærhet til problemkomplekset kunne påvirke materialet. Både i utvelgelse av respondenter, gjennomføring av intervjusituasjonene og i intern kjennskap til organisasjonens kultur og språk risikerer en forsker med nærhet til organisasjonen å miste eller overfokusere enkelte dimensjoner. Det kan blant annet gis utslag gjennom ubevisst eller bevisst siling av data i valg av perspektiver og i analysen. Det kan også innvendes at forskeren dermed vil bindes av en partiskhet i prosjektet. Jeg har vært bevisst på denne risikoen gjennom hele prosessen. Både erfarings- og fagbakgrunnen var imidlertid samtidig den kunnskapsmessige forutforståelsen som jeg aktivt brukte i intervjusituasjonen. Denne måten å intervju på kan åpne for flere nyanser og mer inngående informasjon. I følge Kvale er et av kvalifikasjonskriteriene for intervjueren å ha omfattende kunnskap om intervjuemnet. (Kvale 1997:93) Jeg vil videre hevde at god kjennskap til konteksten (Kirkens Bymisjon og ledelse) for problemstillingen, også fremmet muligheten for å finne relevante spørsmål, forstå hva svarene henviste til og økte muligheten for å verifisere mine tolkninger av intervjupersonens svar. Kvale påpeker også dette som en del av kvalitetskriteriene for et intervju. (Kvale 1997:90) Videre vil en erkjent partiskhet kunne "være med på å belyse enkelte sider ved fenomenene som undersøkes, hente fram nye dimensjoner og bidra til en kunnskapskonstruksjon med mange perspektiver." (Kvale 1997:206) Jeg mener at min nærhet

til konteksten har gitt muligheter til å åpne for perspektiver som kunne forblitt skjult for mer distanserte forskere.

3.4. Halv-strukturerte intervjuer

Samtidig forsøkte jeg å imøtekomme ovenstående innvendinger ved å pre-strukturere intervjuene på en måte som synliggjorde hvilken informasjon og hvilke data jeg anså som ønskelige å fokusere på. Gjennom pre-struktureringen var det også mulig å gjøre egne forforståelser og før-dommer eksplisitte. (Jacobsen 2005 s.144) Både for meg som intervjuer og for intervjupersonen var spørreundersøkelsen en slik åpnende referanse. Alle som ble spurt om intervju hadde på forhånd, via spørreskjemaet, bekreftet at de kunne spørres om intervju. Spørreskjemaet ga også en innledende informasjon om hva intervjuet skulle dreie seg om.

Både av hensyn til bevisstheten om nærhet til kontekst og respondenter, og for å styre intervjuet mot relevans for problemstillingens fokus utarbeidet jeg i tillegg intervjuguiden. Den tok for seg temaer knyttet til prosjektets hovedproblemstilling. (Vedlegg 3) Den måtte tilpasses i forhold til respondentens svar på spørreskjemaet. Intervjuets temaer ble i hovedsak styrt etter guiden, men foregikk likevel som en åpen samtale der den enkelte respondent ble gitt rom og tid for sine refleksjoner.

Intervjuene ble tatt opp gjennom diktafon. Dette fristilte meg og gjorde muligheten større for å kunne være i samtaleprosessen, uten å måtte notere underveis. Opptakene ble videre transkribert og bearbeidet skriftlig. I forkant av, og underveis i intervjuprosessen utkrystalliserte det seg enkelte identifiserbare kategoriseringsområder. Det var av betydning å ha klargjort noen koder eller kategorier på forhånd, da det gjorde det mulig å styre intervjuet mot utdypning av kategoriene. (Kvale 1997:77 og Jacobsen 2005:187) En hermeneutisk tilnærming til informasjonen i løpet av intervjuprosessen gjorde det mulig å systematisere materialet på en måte som også utvidet kategoriseringene.

3.5. Dataanalyse

Jeg har valgt en analyseform basert på kategoriseringer av temaer gitt gjennom intervjuene. Da det har vært et hovedpoeng å analysere meningsinnholdet i respondentenes svar, mer enn å observere, ble kategoriseringene et nyttig verktøy. (Jacobsen 2005:193f) Kategoriseringene og innholdsanalysen har jeg spesifisert blant annet ved hjelp av tekstene i grunnlags- og styringsdokumentene (SKBOs verdidokument og Kompasset) parallelt med intervjupersonenes uttalelser og svar. Videre har et bevisst utvalg av teoretiske perspektiver

belyst datamaterialet ytterligere i hermeneutisk dynamikk med forskningsspørsmål, funn og meningssammenhenger i analysen. Dette utdypet min problemstilling på en relevant og formålstjenlig måte.

3.6. Reliabilitet og validitet

Jeg har til en viss grad berørt spørsmålet om studiens gyldighet gjennom å vise til kvaliteter og dilemmaer i tilknytning til intervjusituasjonen. Intervjupersonenes troverdighet må til syvende og sist bunne i en tillit til at vi snakket samme språk, at respondentene sa seg villige til å stille til intervju og til at formålet for situasjonen var åpen for begge parter. Denne studiens gyldighet ligger fortrinnsvis i den teoretiske generaliserbarheten. Jeg har valgt å sette respondentenes refleksjoner og temaområdene fra empirien inn i en teoretisk sammenheng. Ut ifra fenomener og begreper som respondentene reflekterer rundt, og som jeg, på bakgrunn av utvelgelsen kan anta at dekker en breddeforståelse i organisasjonen, bør studien kunne anses som valid. Det er imidlertid vanskeligere å konstatere i hvilken grad respondentenes refleksjoner er overførbare og representative for den større sammenhengen av virksomhetsledere i SKBO. Noen funn, der mange eller alle respondentene har tilnærmet likelydende synspunkter, tilsier imidlertid at dette kan overføres og regnes som et generelt trekk hos lederne i SKBO.

Metodediskursen setter kritiske spørsmålstegn ved bruk av validering og reliabilisering i kvalitative undersøkelser da denne type målbarhet er logisk tilpasset kvantitative metoder. (Jakobsen 2005, Kvale 1997) Jeg vil også henviser til en refleksjon rundt etiske hensyn jeg har tatt gjennom forskningsprosessen, som videre belyser noen av gyldighets- og pålitelighetsfaktorene.

3.7. Etiske hensyn

De primære etiske hensyn som er tatt gjennom opplegget for utføringen av prosjektet handler om anonymitet, konfidensialitet og informert samtykke. Som allerede nevnt er generalsekretærens uttalelser ikke anonymisert, da jeg anså hans stilling som særlig viktig og avgjørende for analysen av dataene. Han har imidlertid selv godkjent sitatbruken i oppgaven, og muntlig samtykket i min bruk av materialet.

Respondentene for øvrig har alle gitt muntlig samtykke til bruk av intervjuene i sammenheng med denne oppgaven. De har også, hver enkelt, fått tilsendt de direktesitatene samt den nærmeste tekstsammenhengen som jeg bruker i analysen. De har med det fått

mulighet til å kommentere og eventuelt endre uønskede uttalelser og rette opp misforståelser. Kommentarene er deretter tatt til etterretning i teksten.

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo er imidlertid en ”liten” organisasjon med høy grad av åpenhet og mulighet for innsyn. Lederne står alle også i en særlig utsatt posisjon med en rolle som er synlig og tildels offentlig. Jeg har derfor valgt å kalle alle ”respondenter”, uten å skille mellom dem. Jeg har også unnlatt å detaljbeskrive virksomhetene de er ledere for. Det vil likevel være uttalelser som til en viss grad kan identifisere virksomhet eller leder, og hvor disse kan kobles til hverandre. I den grad respondentene gjennom analysen er knyttet opp til beskrivelse av virksomheten, har de også blitt kontaktet for godkjenning av materialet. Lydopptak, transkripsjoner, og øvrig datamateriale som kan knyttes til enkeltpersoner oppbevares passordbeskyttet og konfidensielt.

Jeg har tidligere belyst dilemmaer ved min nærhet til respondentene og organisasjonskonteksten. Det har gjennom hele prosessen vært et bevisst fokus å forsøke å møte både respondentene i intervjusituasjonen og senere transkriberte tekster og datamateriale med en tilnærmet ”nøytral” holdning. Forarbeid med kategorier og temaområder var også med på å gjøre noen bevisste valg for siling av informasjon og data.

Disse etiske vurderingene har fulgt hele forskningsforløpet. Jeg mener med dette å ha ivaretatt de forskningsetiske krav som stilles til denne type arbeid.

Kapittel 4 **Analyse og resultat**

Utgangspunktet for å diskutere verdiers betydning i en kristen organisasjon ligger i organisasjonens, og i denne sammenheng SKBOs, diakonale selvforståelse. Organisasjonens identitet og selvforståelse blir bl.a. formidlet gjennom grunnlags- og styringsdokumenter. Jeg vil derfor først gi en presentasjon av grunnlagsdokumentene i SKBO; Vedtektene, strategidokumentet ”Kompasset” og Verdidokumentet. Disse dokumentene er retningsangivende for så vel ledere som ansatte i SKBO. I tillegg utgjør de organisasjonens skriftlig formulerte selvpresentasjon.

I tilknytning til dokumentgjennomgangen vil jeg også presentere funn i materialet fra intervjuet med generalsekretæren for SKBO. Han står i en særstilling som toppleder for organisasjonen. Han har et spesifikt ansvar og mandat til både fortolkning og eksponering av SKBOs profil og identitet. Hans perspektiver og tolkninger vil dermed ha utdypende betydning for hvordan dokumentene skal forstås.

Intervjuet med generalsekretær fulgte samme intervjuguide som med de syv virksomhetslederne. Innledningsspørsmålet var også i denne sammenheng hva han la i begrepet og fenomenet diakoni. Videre var hovedtemaene inkludering og strategier for inkludering og ansettelse. Generalsekretæren hadde imidlertid ikke svart på det forutgående spørreskjemaet, da dette var rettet spesifikt mot virksomhetslederne.

Videre vil jeg presentere funn og observasjoner som framkom gjennom de syv individuelle intervjuene med virksomhetsledere i SKBO (respondentene). Inndelingen i temaområder følger i all hovedsak temaområdene slik intervjuguiden og dermed også intervjuene ble bygget opp. Intervjuene tok også utgangspunkt i hva hver enkelt hadde krysset av i spørreundersøkelsen.

4.1. SKBO - en kristent forankret organisasjon

Med utgangspunkt i at oppgavens problemstilling tar for seg religiøs tro som et leder-dilemma i forbindelse med rekruttering og ansettelse, er det fortrinnsvis den kristne forankringen, den diakonale forståelsen og referansene til disse som blir interessante i denne sammenhengen.

4.1.2. Vedtekter og lojalitetskrav

I SKBOs vedtekter defineres organisasjonens formål som ”å fremme tiltak som bidrar til å virkeliggjøre Den norske kirkes oppdrag”. Vedtektene påpeker at dette skal gjøres både i

samarbeid med Den norske kirkes organer og i overensstemmelse med kirkens bekjennelse. Vedtektene konkretiserer dette videre bl.a. som å: ”drive eller støtte diakonale tiltak samt omsorgs- og velferdstiltak.” (Vedtekter for SKBO, 2005)

I følge SKBOs personalhåndbok (1998) forventes det av alle medarbeidere at de i sitt arbeid kan opptre lojalt overfor det menneskesyn og de verdier Kirkens Bymisjon arbeider for. Innfris denne forventningen gjøres det klart at medarbeidere blir ønsket velkommen uavhengig av hvilket forhold de selv har til kristen tro. Det foreligger imidlertid et unntak for noen av stillingene, definert som ”sjelesorgs- og forkynnerstillinger”. I disse stilles det krav om at søkeren må bekjenne kristen tro. Videre utpeker personalhåndboka spesielt lederstillingene i organisasjonen. Det skal ”legges vekt på å rekruttere ledere som identifiserer seg med kristen tro”. (Personalhåndbok 1998:15)

Differensieringen mellom stillingene viser seg i styrkeforholdet mellom tilsutningen til bekjennelse av den kristne tro. Personalhåndboka konkretiserer trostilslutningen i tre stillingstyper; medarbeidere skal være ”lojale mot”, ledere skal helst ”identifisere seg med” og personer i sjelesorgs- og forkynnerstillinger skal ”bekjenne” kristen tro.

Denne tredelingen kom også fram, om enn noe mer diffust, i intervjuet med generalsekretæren. Som et utgangspunkt mente han at det som skjer ”i regi av SKBO” måtte forstås som diakoni, ”uavhengig av den eksplisitte bevissthet eller intensjon hos den ansatte som gjennomfører det”. Han stiller imidlertid spørsmål ved om det vil være ”riktig og godt om man som virksomhetsleder i bymisjonen tenker sitt oppdrag løsrevet fra - og uavhengig av det diakonale”. Gjennom intervjuet gjentar generalsekretæren at ledere ”må være komfortable med” organisasjonens kristne forankring. Alle er forpliktet på verdiene, men begrunnelsen for å støtte eller kunne jobbe ut ifra disse verdiene vil, etter hans oppfatning, alltid være forskjellig og individuelt tolket. Det er ”organisasjonen” som begrunner verdiene i en kristen fortolkning. Dersom virksomhetslederen ikke kunne tilslutte seg den spesifikt kristne begrunnelsen for organisasjonens verdier, mente han at organisasjonens diakoner og prester kunne ivareta denne dimensjonen på virksomheten;

”...det er viktig at virksomhetsleder ser at det presten eller diakonen gjør (...) ved å belyse eller gjøre eksplisitt det åndelige og diakonale gjennom liturgi (...) det er ikke et fremmedverk, men hører virksomheten til, - noe presten gjør på virksomhetsleders vegne”

Generalsekretæren ser her ut til å gi organisasjonens prester og diakoner (som også er de naturlige sjelesorgs- og forkynnerstillingene) en representasjonsrolle. Personene med disse stillingene representerer organisasjonens tilknytning til kristen tro og bekjennelse, og kan opptre som stedfortredende for leder, der leder selv ikke belyser virksomhetens diakonale

forankring. Den enkelte ansattes personlige bekjennelse til kristen tro er dermed ikke vesentlig. Det kristne sinnelaget er med andre ord ikke avgjørende for det diakonale oppdraget. Arbeidet er likefullt diakonalt i lys av organisasjonens begrunnelse for arbeidet.

Som vist henviser generalsekretæren til en forpliktelse på organisasjonens verdier. Han gir verdiene en sentral plass i organisasjonens selvforståelse. Verdiene er forpliktende for alle i organisasjonen og videre beskriver han dem som

”uttrykk for den diakonale intensjonen som ligger i formålsparagrafen (...) De er uttrykk for det diakonale uten å være eksklusivt diakonale, det diakonale kan ikke ta monopol på verdiene”.

Verdiene han refererer til er konkretisert i Kirkens Bymisjons verdidokument. For en nærmere presisering av hvordan organisasjonen forstår sitt diakonale prosjekt og oppdrag vil jeg presentere noen av verdidokumentets konkretiseringer.

4.1.3. Verdidokumentet

Generalsekretær i Kirkens Bymisjon, Sturla Stålsett, innleder SKBOs verdidokument med en rekke grunnleggende spørsmålsstillinger. Disse retter seg inn mot de syv fundamentale verdiene SKBO har valgt for sin virksomhet. Verdienes kortformuleringer er; verdighet, fellesskap, rettferdighet, solidaritet, barmhjertighet, håp og tro. Verdiene blir stående som SKBOs svar på generalsekretærens spørsmål og forstås som;

”både gulvplanker og ledestjerner. De gir fast fundament under føttene, og markerer mål å styre etter og strekke seg mot”. (Verdidokumentet 2007:3)

Videre peker generalsekretæren på at troen på Gud er utgangspunkt for SKBOs visjon om

”at mennesker i byen erfarer respekt, rettferdighet og omsorg. Denne visjonen springer ut av troen på Gud som livets Gud. En Gud som reiser opp den nedbøyde, og inviterer til fellesskap på tvers av forskjeller og livshistorier (...) En Gud med menneskelige ansiktstrekk.” (Ibid:3)

SKBOs oppdrag er i følge dokumentet å avdekke, lindre og forandre nød, urett og krenkelser som rammer mennesker i byen.

Verdiene begrunnes gjennom korte trospåstander, teologiske betraktninger og sosialetiske konsekvenser av disse. Organisasjonens menneskesyn ser ut til å være fundamentet for handling, et menneskesyn som ”skal komme til uttrykk gjennom de verdier som preger vårt arbeid”, og som har som mål å møte mennesker med kjærlighet og respekt. Arbeidet og tilstedeværelsen i byen refereres til som ”på vegne av Jesus Kristus” (Ibid:9). Verdidokumentet framstår gjennom formuleringene i et språk der de religiøse og teologiske referansene til verdivalgene er åpenbare. Særlig utpreget er referansene til ”Gud som skaper”,

”alle mennesker er skapt i Guds bilde” og ”Guds kjærlighet til mennesket” (Ibid:10).

Verdiene settes videre i perspektiv gjennom praksisfortellinger, kommentarer, dikt og bønner som fungerer som en ytterligere tydeliggjøring av verdiene realisert i praksis.

Dokumentet presenterer også fire symboler SKBO har valgt som uttrykk for ”arbeidet blant byens mennesker” (Ibid:17). Symbolene er avbildet og hvert symbol har en kort forklaring. Det er brosteinen, lyset, rosene og korset som utgjør symbolene for SKBO.

Inger Karseth har i en masteroppgave gjort en tekstanalyse av både Frelsesarmeens og Kirkens Bymisjons verdidokumenter.² Karseth mener, gjennom sin analyse å finne grunn til å forstå teksten i SKBOs verdidokument som en appellativ og misjonerende tekst. Hun påpeker at dokumentet er

”...bygd opp appellativt om noen utvalgte kjerneverdier som gjentas (...) som tekstforfatterne vil at vi som lesere skal slutte oss til. De vil at mennesker skal bli kristne og de understreker det ved å bruke dikt eller sitater som uttrykker følelser i teksten.” (Karseth 2008:32)

Karseth tolker appellen i teksten som et forkynnende eller misjonerende ønske fra organisasjonens side. Forfatterens eller organisasjonens eventuelle intensjon eller ønske om at ”mennesker skal bli kristne”, slik Karseth hevder, vises imidlertid ikke direkte i verdidokument-teksten. Et alternativ til å forstå intensjonen med teksten er å se formuleringene som teologiske tolkninger om Guds relasjon til mennesket. Disse tolkningene står videre som begrunnelser for organisasjonens verdivalg. Teksten blir dermed snarere en teologisk begrunnelse for organisasjonens praksis, enn en intendert misjonerende tekst. Dette gir også mening i lys av generalsekretærens innledning om at verdiene utgjør både utgangspunkt og mål for organisasjonen.

Vi har sett at Kirkeby (1998) anser verdier som hypoteser om mentale størrelser som ikke kan bekreftes. Den teologiske begrunnelsen for verdiene i SKBO lar seg tolke som slike troshypoteser. Gjennom praksisfortellinger utdypes forklaringene til verdiene. De gir verdiene en mening knyttet til erfaringer (Berger og Luckmann 1995) og kvalifiserer verdiene omsatt i praksis (Aadland 2004). Når begrunnelsene og verdiene i tillegg visualiseres og konkretiseres gjennom dikt, bønner og bilder, gir organisasjonen, etter min mening, et større spekter for mulige tolkninger av sine verdier. Hverdagsligheten ved bilder og praksisfortellinger åpner hver enkelt verdiformulering språklig. I motsetning til en resonerende og argumenterende

² Det er grunn til å påpeke at Karseth refererer til 1. utgaven av SKBOs Verdidokument (2003). 2. utgaven (2007) som legges til grunn i denne teksten er en revidert utgave. Revisjonen gjelder først og fremst innledningen, som er skrevet av ny generalsekretær (S. Stålsett) samt enkelte sitater fra ansatte og virksomheter. Det er imidlertid ingen endring i forklaring og utredning til de forskjellige verdiene. Verdidokumentet framstår i så henseende som det samme som 1. utgaven.

tekst, dekker denne teksten flere områder ved det ”alminnelige og gjenkjennende” hverdagslivet for mennesker i byen.

Karseth viser også til at teksten i SKBOs verdidokument framstår åpen og flertydig. Hun begrunner det med at den kun indirekte omtaler religionens betydning for det sosiale arbeidet, samt at diakonien i større grad ”beskrives som en handling som er motivert ut i fra en tro enn at den skal forkynnes”. (Karseth 2008:33) Det er grunn til å påpeke at verdidokumentet ikke gir en eksplisitt definisjon på diakonibegrepet. Teksten formidler hvilke handlingsområder organisasjonen velger, og hvilken motivasjon som ligger til grunn for handlingsvalgene.

Generalsekretæren definerte imidlertid diakoni under intervjuet, og da som kirkens omsorgstjeneste. Han utledet videre at diakoni er å sette evangeliet ut i praksis. Praksisen skulle være knyttet til omsorgen for sosialpolitiske og menneskelige, kroppslige behov. Han hevdet at diakonien er kirkekonstituerende i den forstand at en kirke som ikke har den sosiale og praktiske omsorgstjenesten sentralt i sitt virke ”er ikke i rett forstand kirke”. Det var også bakgrunnen for at han plasserte SKBO sentralt i det kirkelige landskapet;

”derfor definerer jeg også Bymisjonens – og det vi har i vår formålparagraf - å bidra til å løse kirkens oppdrag i samsvar med dens bekjennelse, - det er en god måte å forankre det diakonale helt sentralt i det kirkelige. Så det er liksom ikke noe på siden av eller et biprodukt av evangelieforkynnelsen”

Generalsekretærens diakonale tenkning samsvarer med DnKs Plan for diakoni (2007). Mens ”Diakoni – et annerledes språk” la gudstjenestens forkynnelse og sakramenter som utgangspunkt for tjeneste, ser det ut til at gjeldende Plan for diakoni begrunner diakonien uavhengig av forkynnelsen. Diakonien begrunnes teologisk ved hjelp av bibeltekster og fortolkning av disse. Evangeliet belegger dermed direkte inspirasjonen for den diakonale handlingen. Planen eksemplifiserer også SKBO som en av flere aktuelle ”samarbeidspartnere” hva gjelder den spesialiserte institusjonsdiakonien.

Videre hevdet generalsekretæren at diakonien er forankret i en gudstro og at den er en respons på evangeliet. Denne responsen var i følge generalsekretæren en fortolkning av evangeliet, men for at det skulle være diakoni kreves det også at det tolkes som, og påpekes at det er diakonalt. Han trakk fram at diakoniens fagfelt lå i overlappingen og spenningsfeltet mellom ”sosial- og helsefaglige profesjoner, det etiske profesjonsfelt og den teologiske forankringen”. Han mente at dette fagfeltet er spesielt krevende da såpass mange ulike fagtradisjoner blir koblet sammen. Videre åpnet han for at; ”for eksempel kommunens rusomsorg i en bestemt forstand, i lys av troen, er diakonal”. Det var ”teologisk forstått”

viktig for han å kunne kalle en kommunal tjeneste for diakoni, men ”den eksplisitte fortolkning ligger til de diakonale institusjonene og kirkens arbeid som sådan”.

Gjennom hele intervjuet, og på forskjellige måter, påpeker generalsekretæren at det er fortolkningen av en handling som gjør at handlingen kan kalles diakonal. Det kan synes som et framtreddende ønske å frigjøre diakonien fra å knyttes til den personlig motiverte troshandling. På den annen side kan det forstås som en annen frigjøring; at mennesker av god vilje, med ønske om å arbeide i SKBO ikke må tvinges til en kristen overbevisning og bekjennelse. Verken diakonien eller mennesket skal begrenses av eventuelle krav om trostilslutning.

Generalsekretæren mente imidlertid at diakonien ”definitivt” hadde en begynnelse og en slutt. Etter hans forståelse ville diakonien alltid begynne ”i evangeliets livs-skapende kraft”. Dette svarer i praksis til at ”diakonien begynner i motivasjonen for å tjene vår neste”. Han definerte denne tjenesten ”ikke som en tjeneste definert av egen interesse, men av interesse for den andres ve og vel”. I denne definisjonen mente han også at diakoniens avgrensning lå. Dersom egeninteressen kom ”før, på bekostning av eller til skade for den andre” ville også diakonien opphøre.

Generalsekretæren utdypet ikke nærmere hva ”egen interesse” består i. Han bruker imidlertid dette begrepet som selvforklarende i motsetning til ”den andres ve og vel”. En nærliggende tolkning kunne være at den diakonale handlingen må skje motivert av et kristent sinnelag. Sinnelagsetikken (jfr. Bonhoeffer 2000) har imidlertid det ved seg at den er knyttet til den handlende personens motiv. Normen hentes fra de kvaliteter, tanker og følelser personen besitter, personlig. Det vil ikke stå i sammenheng med generalsekretærens tydelighet på at det er organisasjonens sammenheng og tolkning som bestemmer den diakonale handlingen. I lys av dette vil ”egeninteressen” som motsetning til ”interessen for andres ve og vel” kunne forstås i et organisatorisk perspektiv. Dersom organisasjonen mister en altruistisk holdning i sitt strategifokus, til fordel for en holdning der ”organisasjonen selv” blir målet, er diakonien uttømt for sin diakonale egenart. Den opphører å være diakoni.

4.1.4. Strategidokumentet ”Kompasset”

Det siste grunnlagsdokumentet jeg vil presentere omfatter de strategiene organisasjonen har lagt for perioden 2007 – 2009. Disse konkretiserer ytterligere vedtektene og verdienes retning og mål. Strategidokumentet kan slik ses som organisasjonens diakoni i praksis. Det er også

her inkluderingsperspektivet i organisasjonen tydeliggjøres. I denne sammenheng er det spesielt strategiplanens fokus på inkludering av flerkultur jeg vil belyse.

I strategidokumentet for 2007 – 2009 ”Kompasset” gir SKBO retninger og mål for sine virksomheter bl.a. med et spesielt fokus på å;

”legge til rette for at personer og familier med ulik kulturell og religiøs bakgrunn kan kjenne seg inkludert i alle sider ved samfunnslivet. For mennesker med minoritetsbakgrunn betyr det å kjenne seg inkludert både å få brukt sin særegne kompetanse og å få del i de samme goder som majoriteten. Det innebærer å ha mulighet til å praktisere sin religion og gi uttrykk for sin kultur”. (Kompasset 2007:20)

SKBO etablerer kulturarbeid som et strategisk område. Det forklares med at kulturelt mangfold kan representere motstandskraft og livsmot, samt være et uttrykk for ”stille, kodet protest. En frigjørende kraft.” Det åpnes i tillegg for et religiøst mangfold internt i organisasjonen;

”Gjensidig respekt innebærer å lære hverandres verdier og tenkemåter å kjenne, finne gode samarbeidsformer for felles utfordringer i samfunnet og gi rom for andres behov for religiøs utfoldelse – også i våre virksomheter.” (Ibid:26)

Strategidokumentet påpeker behovet for et mer inkluderende arbeidsliv som utvider grensene for hvem som kan være arbeidstakere. Organisasjonen ønsker å ansette flere medarbeidere med flerkulturell erfaring. (Ibid:23) Det er nærliggende å forstå strategidokumentet slik at personer med en religiøs og kulturell bakgrunn som ikke har en kristen forankring, eksempelvis mennesker med muslimsk bakgrunn og tro, ønskes inkludert, også som arbeidstakere og frivillige i SKBO.

Kirkens Bymisjon tar med andre ord det flerkulturelle og flerreligiøse praksisfeltet både inn i sitt diakonale tjenesteytende arbeid, og i tillegg inn i strategier for organisasjonsutviklingen. Kompasset forplikter strategitanken i alle virksomhetene i SKBO, om enn med fleksibilitet i forhold til den enkelte virksomhetens primærfokus.

Generalsekretæren påpekte at det i Kompasset ”er en stor ambisjon i å gå enda mer alvorlig og konstruktivt inn i” de flerreligiøse og transkulturelle områdene. Han poengterte at det er viktig for SKBO ”å gjenspeile den befolkningen vi ønsker å tjene, eller det mangfoldet som finnes”. Videre innrømmet han at det lå en spenning mellom ønsket om å gjenspeile mangfold og å opprettholde tydelighet på den diakonale og kristne forankringen. Han introduserte muligheten for at det kunne ”oppstå forskjellige bymisjoner, fra ulike religiøse tradisjoner som kan samarbeide tett i et konsortium”. Et slikt scenarium var etter hans mening

å foretrekke framfor ”en type interreligiøs bymisjon”. På spørsmål om når han ville si at SKBO var i nærheten av å oppnå inkluderingsstrategienes mål, svarte han;

”Jeg vil si vi er i nærheten av målet når mennesker av en annen kulturell bakgrunn eller en annen religiøs overbevisning kjenner seg ivaretatt av SKBO. Blir møtt med respekt, rettferdighet og omsorg, og kjenner at de med full integritet kan tenke seg å arbeide sammen med eller i SKBO.”

Han hadde også en differensiering mellom stillinger i forhold til hvilke som eventuelt kunne besittes av en muslim. Han begrunnet det med at noen stillinger ville inneha arbeidsområder som eksplisitt krevde et kristendiakonalt fortolkningsperspektiv. Hans hovedfokus var likevel hvordan en muslim selv ville forholde seg til og fortolke SKBOs verdigrunnlag. Igjen var det avgjørende at den ansatte selv måtte være ”komfortabel” med SKBOs rammer.

”...å ha en leder som er muslim og som selv, utifra sitt muslimske trosstandpunkt og overbevisning, ikke finner det problematisk å tilslutte seg SKBOs både verdimeslige forankring og religiøse tradisjon og organisering, - det ville ikke være problematisk sett fra min side. Men det måtte være under den forutsetning.”

Både grunnlagsdokumentene og generalsekretærens fortolkning av disse formidler et sterkt fokus på institusjonens identitet som verdiforankret. Verdiene blir tillagt stor vekt i organisasjonen, de styrer både institusjonens tiltak og ansattes tilknytning til organisasjonen. Den institusjonelle identiteten blir framhevet, framfor den enkeltes personlige trosidentitet. Den enkelte ansatte skal være komfortabel med institusjonens ”meningsunivers” og tilslutte seg det ”meningstilbudet” organisasjonen tilbyr gjennom verdiforankringen. (Berger og Luckmann 1995) Inkludering av mennesker med flerkulturell erfaring handler også om et institusjonelt tilbud, der den enkeltes trosoppfatning ikke er avgjørende, men om vedkommende kjenner seg respektfullt og rettferdig ivaretatt av organisasjonen. Det er nærliggende å tolke organisasjonen som Berger og Luckmanns intermedieære institusjoner. SKBO både etterstreber og tilbyr individet en helhetlig meningssammenheng.

4.2. Funn gjennom intervjuer med syv virksomhetsledere

Alle svaralternativene fra spørreundersøkelsen var representert blant de syv respondentene. Alle lederne var på samme linjenivå i organisasjonen, men samtidig ledere for svært ulike virksomheter både hva gjelder antall ansatte og i forhold til virksomhetsområder. Alle de tre ulike avdelingene i SKBO var representert blant respondentene.

Uttalelser fra intervjuene er samlet under overskrifter som antyder temaområde. Temaene ble introdusert i intervjuet, men overskriftene henviser til det som er spesielt interessante funn gjennom den samlede analysen. Funnene kommenteres derfor suksessivt i etterkant av hvert temaområde. Referansene viser til inndelingene i spørreundersøkelsen. (jfr. vedlegg nr. 1) og vises i teksten slik; (svar xx)

4.2.1. Diakoniforståelse

Inngangstema, og også et av hovedtemaene gjennom intervjuene, var hvordan lederen forstår diakoni som fenomen og begrep. Spørsmålet tok utgangspunkt i hva den enkelte hadde svart i den forutgående spørreundersøkelsen på spørsmålet; ”Vil du si at den virksomheten du er leder for er en diakonal virksomhet?” (svar 3A-D)

- *Verdidokumentet – ”både gulyplanker og ledestjerner”*

Tre av respondentene viser umiddelbart til definisjonen av diakoni som er gitt i diakoniplanen for Den norske Kirke; ”Plan for diakoni” (2007). De nevner eksplisitt ”kirkens omsorgstjeneste” og ”nestekjærlighet” som del av sine svar. To av dem refererer i tillegg ”inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet”. (jfr. Plan for diakoni:5) I samtalen forøvrig refererer de imidlertid ikke videre til denne definisjonen, men knytter diakonien til formuleringer fra SKBOs verdidokument og Kompasset.

Det er gjennomgående for alle respondentene at verdidokumentet blir hovedreferanse for diakoniforståelsen. SKBOs visjon blir nevnt som uttrykk for det spesifikt diakonale ved organisasjonen. ”Respekten for enkeltmennesket, rettferdighet og omsorg” er hovedfokus i alles svar. Noen uttaler også eksplisitt at verdiene og verdisynet, slik verdidokumentet beskriver det, er viktigere enn at disse igjen er forankret i en kristen tro. En respondent avviser også kristen tro for egen del og betegner seg som ”avvikende hedning i anførselstegn”. Han mener likevel diakoni er ”å gjøre halleluja” og ”å gjøre som Jesus gjorde”, noe han også tilslutter seg;

”Jeg har en viss ide om hva Jesus gjorde og det kan jeg tilslutte meg fullt og helt (...) Når jeg jobber i en verdibasert kristen organisasjon, så må jeg kunne forstå det og kunne tilslutte meg det, og jeg må også kunne oversette noe av det i et språk som gjør det meningsfylt for meg.”

Videre forstår han diakoni som ”en personlig dedikasjon og entusiastisk idealisme til å sette verdiene ut i handling”. Dette blir også en viktig del av hans kriterier for å ansette noen i virksomheten.

En annen var også opptatt av språket og mente at det var vanskelig å la grunnlagsdokumentene legge føringer for virksomheten da språket i dokumentene ikke korresponderte med fagspråket i virksomheten.

”Oppdraget vårt er så ytre styrt at det handler om å gjenkjenne aktiviteter som passer inn i vår arbeidshverdag. Mye gjør det, men det kalles gjerne andre ting. Vi kan ikke velge bort begrepsapparatet fra vårt faglige språk, vi må drive oversettelse av Kompasset. Vi kan ikke velge bort fagspråket vårt og sette det inn i et bymisjons-språk, det må gå andre veien”

En respondent fortalte at de ansatte ønsket å ta begrepet Gud ut av verdidokumentet, noe de også gjorde. Virksomhetens styreleder hadde i den forbindelse kommentert at; ”Gud var med likevel”. En annen respondent fortalte at de ansatte reagerte sterkt på begrepet barmhjertighet som noe nedlatende og som

”å synes synd på noen og derfor skulle hjelpe dem. Det sto for noen i motsetning til likeverdsforståelsen, - å være likeverdige”.

Begge hadde i samarbeid med sine ansatte jobbet spesielt med verdidokumentets betydning i praksis. De jobbet bevisst med å vekte sine valg og handlinger i virksomheten opp mot verdiene. Respekten for menneskeverdet var grunnpremisset for handlingsvalgene, - noe de også definerte som det diakonale ved virksomheten.

Sammenfatning

Respondenten som beskriver seg som hedning eksemplifiserer tydelig ”det diakonale språkets” teologisk interne karakter. Han knytter det umiddelbart til ”Jesus” og til handling, men har behov for å oversette det til ”sitt språk”. En annen respondent var også tydelig på at språket i dokumentene ikke fungerte som en tolkningsnøkkel for virksomhetens terapeutiske og offentlige virksomhet. Et oversettelsesarbeid var nødvendig for at dokumentet skulle bli relevant. De beskrev ikke konkret hva oversettelsen besto i, det er imidlertid rimelig å tro at oversettelse handler om en nedtoning av de eksplisitt religiøse formuleringene. De refererte heller ikke til en skriftlig oversettelse, det handlet om deres egen tolkning og mentale oversettelse. Verdiene blir slik å forstå som mentalitets- eller holdningsutgangspunkt for praksis. (Kirkeby 1998) Videre skal oversettelsen gjøre verdiforankringen ”meningsfull”, i følge en av respondentene. Det er nærliggende å stille spørsmålet om lederne med sin oversettelse, selv er preventive i forhold til en potensiell meningskrise. Uansett ser det ut til at meningsbegrepet har en betydning for arbeidet, og søken etter mening er en motivasjon for oversettelsen. Ingen av respondentene gav imidlertid uttrykk for at de opplevde språket som ekskluderende. Ingen problematiserte heller at de kunne stå i fare for å endre organisatoriske

rammer. De knyttet sitt eget språk og egen tolkning til oversettelsen, men tok med seg normgrunnlaget videre. Slik sett transformerer de religiøse normer over i en ikke-trosbasert praksis. (Gullestad 1989)

Både begrepet ”gud” og ”barmhjertighet” får også en religiøs tolkning som gjør begrepene uønsket i bruk. Barmhjertighets-diskusjonen henviser her til en av de syv verdiene formulert i Verdidokumentet. Mest sannsynlig er det ikke barmhjertighetshandlingen de reagerer på, men en fromhet og toromstenkning som kirkehistorien har belastet begrepet med. De påpeker det fraværende likeverdsaspektet i begrepet. En holdning som minner om å gjøre ”den andre, annerledesheten og den ekskluderte” til et objekt for barmhjertighet. (Wyller 2008) Verdiene blir derfor ”selvkritiske” i den forstand at ”verdighet” modifierer ”barmhjertighet”. Barmhjertigheten kan kun utøves i det allmenne verdighetsperspektivet. Det er her diakonien skjer, i en brukerorientert og empowerment-basert forståelseshorisont.

- *”Diakoni light”*

På forespørsel om hvordan diakonien kommer til uttrykk i virksomheten er lystenning et gjennomgående svar. Lyset er også et av SKBOs fire valgte symboler. I følge verdidokumentet skal lyset symbolisere håp, tro og bønn; ”håpets lys, troens ild og den ordløse bønn”. (Verdidokumentet:16) Lystenningen er i de fleste virksomhetene også knyttet til et stille rom, eller kapell, der en bymisjonsprest eller diakon deltar på samlinger med jevne mellomrom.

Respondenten som hadde krysset av på spørreundersøkelsen at han oppfattet sin virksomhet diakonal ”fordi vi arbeider eksplisitt med diakonale oppgaver, forkynnelse, sjelesorg, eller annet trosbasert arbeid” (svar 3B), viser også til ”daglig lystenning” som en avgjørende del av ritualene og rammene for sin diakonale forståelse av virksomheten. Gjennom hans refleksjon rundt diakoni framstår lystenning, ved siden av ”sjelesorgssamtaler og måltid” som det eksplisitte uttrykk for diakonien. Han avviser på det sterkeste at diakoni er knyttet til verbalforkynnelse;

”Det er i hvert fall ikke, som noen vil påstå, knyttet til en verbalforkynnelse, - det vil jeg sterkt avvise, det er det overhodet ikke. (...) jeg er sjokkert over hvor utbredt oppfatningen om at en diakonal handling må følges av forkynnelse også er blant en del diakoner som jobber ute i menighetene”

Fem av de syv respondentene avviste at diakoni er avhengig av verbalforkynnelse. Det var de to respondentene som i spørreundersøkelsen hadde svart negativt på spørsmålet om deres virksomhet var diakonal (svar 3A) som framhevet forkynnelse som et uttrykk for diakonien.

De begrunnet også sine svar blant annet med at det var svært lite, eller ingen, eksplisitt forkynnelse i deres virksomheter.

Den ene av disse to respondentene, ombestemte seg i løpet av intervjuet i forhold til sitt negative svar på om virksomheten var diakonal. Hun kom på, underveis i samtalen, at virksomhetene hadde lysteningssted. Det medførte at hun kalte virksomheten for ”diakoni light”, da den jo var en del av SKBO og hadde lystenings-samlinger. Da hun ble spurt om hva som skulle til for at diakonien ble ”tyngre”, svarte hun at det var når presten ringte eller kom. Hun er også den som sterkest knyttet forkynnelse til begrepet diakoni. Videre påpekte hun at symbolene og SKBOs logo var synliggjort i virksomhetens resepsjonsområde, og at det i seg selv kunne knytte virksomheten til diakoni.

For den andre av disse to respondentene var, i tillegg til forkynnelse, ”årstidsmarkering med religiøst tilsnitt” samt ”bevisst ansettelse av en diakon” et avgjørende uttrykk for en diakonal virksomhet. Hennes virksomhet hadde for noen år siden valgt å beholde årstidsmarkeringene, men gjennomføre dem religiøst nøytrale.

En respondent fortalte om hvordan virksomheten ble presentert eksternt. I samarbeid med de ansatte hadde han utarbeidet et presentasjonsmateriale som alle skulle bruke. Et hovedfokus i materialet og informasjonen var virksomhetens diakonale forankring. Dette ble belyst ved hjelp av historier om lysteningsritualer og brukernes egne ønsker og initiativ til å tenne lys;

”...det at brukerne våre er så tydelig på sin tro, mange da, har gjort at vi også har blitt mer frimodige på å være tydelige på vårt ståsted. Samtidig som vi også må drøfte at dette ikke må bli et hinder for brukere som ikke er troende eller som har et annet trossyn.”

Videre fortalte han om ansatte som ikke følte seg komfortable med lystenning som et ritual knyttet til personalmøter. Lystenning i kapellet hadde derfor blitt tatt ut av det obligatoriske personalmøtet og var omgjort til en frivillig deltagelse et kvarter før møtet. Respondenten forteller også om en av de ansatte som ”kommer regelmessig på lystenings-samlingene”. På den bakgrunn tok han det for gitt at hun hadde en kristen trosbakgrunn;

”Det tok et helt år før jeg skjønnte og fikk vite at hun var buddhist. Jeg ante det ikke. Jeg gikk ut fra at hun var kristen for hun tenner lys og sitter i kapellet og er veldig ivrig på det – så jeg har ikke tenkt det, men det var veldig morsomt å få en litt sånn aha-opplevelse, for vi tar det litt sånn for gitt gjennom at vi ser noe - og så legger sammen to og to.”

Om enn på forskjellige måter, plasserte alle respondentene diakonien inn i ”rammene”, ”konteksten”, ”sammenhengen”, ”kirkeligheten” og ”kulturen” i SKBO. Ved siden av lystenning som konkret uttrykk for diakonien ble også ritualer, årstidsmarkeringer (som

eksempelvis høytlesing av juleevangeliet), sjelesorgssamtaler, stille rom, prest og symbolbruk nevnt som diakonale symbolbærere. Det framsto imidlertid vanskelig for alle å svare konkret på spørsmålet om diakoniens eventuelle grenser.

Sammenfatning

Funnet av lystenningens betydning i denne delen er knyttet til diakoniforståelsen. For respondentene ser det ut til at lyssymbolet uttrykker verdiforankringen. Verdiane blir ikledd ett sterkt lys-symbol framfor å forkynne verdiforankringen verbalt. De to som ikke oppfatter virksomheten diakonal, begrunner også dette med fravær av forkynnelse. De knytter med andre ord diakonien til verbalforkynnelsen. Dette kan tolkes som deres oppfatning av en side ved diakonien som ikke er ønskelig eller funksjonell i deres virksomhet. Det er en tydelig motsetning mellom de forskjellige respondentenes forståelse av diakoni. Noen mener diakoni er avhengig av forkynnelse. Da de ikke har verbalforkynnelse som del av virksomheten kan de heller ikke kalle virksomheten diakonal. Den andre inngangen til diakoni finner vi hos de respondentene som definerer verbalforkynnelsen ut av diakonien. For en av dem framstår det sågar sjokkerende at noen i den Norske kirke kan hevde at diakoni har utspring i forkynnelsen. Respondenten virket både opprørt og indignert over muligheten. Diakonien må, slik jeg tolker han, ha sitt utspring i et symbolspråk og gjennom lyset og måltidet (nattverden).

Lystenningen er tydelig et avgjørende symbol for diakonien i organisasjonen. Som vi har sett er lyset også ett av Bymisjonens fire valgte symboler. Ingen nevnte brosteinen, som vi kan tolke som det mest utradisjonelle og sekulære symbolet bymisjonen har valgt. Lystenning i Kirkens Bymisjon er imidlertid oftest en handling der lyset plasseres på brosteinen. Lyset henger med andre ord nøye sammen med steinen. Rose og kors er også ofte et tillegg i lystenning-konteksten. Analysen viser senere til den avgjørende betydningen lyset får i forbindelse med ansettelse.

Den påfallende vendingen hos respondenten som forandret mening om virksomhetens diakonale forankring, skjedde da hun erstattet sin oppfatning av diakoniens tilknytning til verbalforkynnelsen med lystenning. Lystenningen ser ut til å være en åpnere og mindre truende diakoni, enn den hun forbinder med forkynnelse. "Diakoni light" blir i dobbelt forstand, hennes svar på en slik svekkelse av det sterkt religiøse forkynnerspråket. Hennes nye tolkning av diakonien minner om Vattimos svak-tenkning som reduserer og svekker en autoritær sannhet.

- *Grenser for diakoni*

Flere av respondentene var spesielt opptatt av at diakonien bæres av sammenhengen og konteksten den diakonale handlingen står i. Det var organisasjonen som valgte rammene og konteksten for handlingene, og som dermed definerte den diakonale handlingen.

”Du kan jo ha en virksomhet som gjør det identiske som vi gjør, som jeg da ikke vil kalle diakonal fordi den ikke selv forstår seg som diakonal, selv om uttrykkene og handlingene eller det den faktisk gjør er veldig likt med oss”

Organisasjonens selvforståelse som ”diakonal” sto for noen av respondentene i motsetning til en forståelse av at diakonal handling er knyttet til en persons kristne trosidentitet. Ingen definerte diakoniens eventuelle grenser til den utførende personens kristne tro. Derimot var mange opptatt av at det nettopp ikke var viktig hva den enkelte la som trosgrunnlag for sine handlinger. Det avgjørende var resultatet av handlingen. En av respondentene påpekte at eventuelle grenser for diakonien måtte ta utgangspunkt i det som var hensiktsmessig for organisasjonen. Han mente at grensespørsmålet kun har gyldighet som avgrensende; ”vi må avgrense oss i forhold til det uendelige oppdraget som ligger i diakonien”.

Sammenfatning

”Det uendelig oppdraget” ble aldri definert gjennom intervjuene. Men respondentene sier noe om at diakonien *har* et oppdrag. Hvis oppdraget skjer fyldest, kan vi tolke det dit hen at det har med operasjonalisering av organisasjonens verdier å gjøre. Organisasjonen som ramme og kontekst definerer både hva oppdraget er og at det er diakonalt. Alle respondentene viser den samme forståelsen av dette som vi også så hos generalsekretæren. Organisasjonsrammen fristiller også den enkelte fra den personlige overbevisning og tro. På linje med hvordan generalsekretæren knytter diakonien til organisasjonens rammer, er det også i denne sammenheng institusjonens meningsunivers gjennom, visjon og verdier, som fortolker handlingen diakonalt. Organisasjonen tilbyr og representerer gjennom diakonien og verdidokumentet et helhetlig fortolkningsystem for den enkelte ansatte. Institusjonsdiakonien kan dermed vise seg som Berger og Luckmanns (1995) intermediære institusjoner. Den gir, som tidligere påpekt i forbindelse med ”hedningens” utsagn, en mening til handlingene og dermed også en meningsoverbygning for enkeltindividet.

- *Diakonien som helse- og sosialfag*

Diakoni ble av flere knyttet direkte til sosial- og helsefaglig arbeid. En av respondentene svarte at; ”diakoni er sosialt arbeid innenfor en verdibasert virksomhet”. Videre ble det av mange satt fokus på diakoniens ”praktiske omsorg for mennesket”. Men også i forbindelse med diakoniens faglighet ble igjen verdiforankringen markert. Slik en sa det; ”fagligheten ligger i verdier med praktisk betydning”. Omsorgsarbeidet og det diakonale sosialfaget ble omtalt med begreper som; raushet, toleranse, respekt, romslighet, rettferdighet, solidaritet, kamp, tydelighet, menneskeverd og likeverd. Evnen til å kunne ”se, møte og bekrefte brukeren”, samt å ”kunne levere omsorg” ble også nevnt av flere.

Samtidig kom det fram tydelige forestillinger om et skille mellom sosialfag og diakoni. En av respondentene understreket at diakoni er et eget fag, en annen fortalte om en ansatt sykepleier som også var diakon;

”Nå har vi hatt en ansatt her som også har vært diakon, men som ikke ble ansatt som det og som heller ikke har brukt den delen her. (...) Jeg tenker at det [sykepleie og diakoni] er ulike fag, og så tenker jeg at vi har med oss noen moralske og etiske betraktninger om livet som er uavhengige av fag.”

Den samme respondenten mente at diakonien og verdiene representerer ”elementær folkeskikk og har de samme moralbegrepene” som statlige eller kommunale arbeidsplasser. Hun var også en av de fire fra spørreundersøkelsen som svarte ”nei” på om hun anså virksomheten som diakonal (svar 3A). Dette begrunnet hun bl.a. med at virksomhetens oppdrag i så stor grad er knyttet til å levere spesialisthelsetjenester til det offentlige, at et diakonalt fokus ble tvunget til å være helt underordnet og ubetydelig i arbeidshverdagen.

Sammenfatning

Som generalsekretæren så er også respondentene fortrolige med at stillinger som prest og diakon kan representere det spesifikt diakonale ved virksomheten. Både mangelen på slike stillinger, som i tilfellet vist her, og tilstedeværelsen av presten, som vi så gjorde diakonien ”sterkere”, viser til en representasjonsforståelse for de nevnte stillingstypene. Faget diakoni blir i denne sammenheng også å forstå som et sosialt arbeid knyttet til en verdibasert ramme. Det er igjen organisasjonen som kan definere arbeidet som diakoni. Det er ikke knyttet til den enkeltes trosoverbevisning, men verdiforankringen er i overensstemmelse med en alminnelig moral. Moralbegrepet er det kun en respondent som nevner i forbindelse med verdiene. Respondenten antyder verdienes tilknytning til ikke-religiøse verdier, eller i vår sammenheng

de sekulariserte verdiene, når hun knytter moralen til ”elementær folkeskikk” samt sammenligner med kommunal eller offentlig virksomhet.

Det er uklart og vanskelig å tyde ut av utsagnene hva som faktisk forstås som forskjellen på diakoni og sosialfag. Det kan nærmest oppfattes som et spørsmål om hvilket navn arbeidet og handlingene skal ha, og hvem som i tilfellet er berettiget å definere navnet.

4.2.2. Inkludering og ansettelser

Et annet hovedfokus i intervjuene var på hvilken måte lederne reflekterte rundt Kompassets strategier for inkludering av minoritetsbefolkningen i Oslo. Utgangspunktet for denne delen av intervjuet var spørsmålet om virksomheten har representert minoriteter blant ansatte, og om lederen ønsket å ansette muslimer. (svar 4-6)

- *Flerkultur – en berikelse for virksomhetens brukere*

To av respondentene svarte kategorisk ”ja” på spørsmålet om de vil ansette personer med tilhørighet til islam. De to stilte ingen spørsmål ved om trosbakgrunnen kunne komme i konflikt med SKBOs kristne forankring.

En av respondentene svarte kategorisk ”nei” på det samme spørsmålet. Hun begrunnet det ut ifra to perspektiver. Det ene kunne tyde på en oppfatning av hva som vil være best for brukerne av virksomheten, denne virksomheten arbeider med prostituerte og rusavhengige; ”... jeg kan ikke se for meg en muslimsk mann gå rundt her med kvinner som selger sex. Jeg kan ikke se at han med den kulturbakgrunnen kan klare å la være å komme med sin forståelse av dette i miljøet her, - og det vil jeg ikke ha noe av.”

Det andre er det hun kalte sin ”egen fordomsfulle oppfatning av hvordan muslimer forstår seksualitet”. For denne respondenten var det fortrinnsvis verdiene og verdidokumentet som har betydning for ledelsestanken. Hun beskrev sitt forhold til diakonien som ”pragmatisk”. Når hun tok utgangspunkt i brukernes behov, var hun i samsvar med mange av respondentene. Inkludering av muslimer ved ansettelser var først og fremst avhengig av om brukerne av virksomheten ville ha nytte av en muslim i personalgruppa. Hun forklarte også at det absolutt ville være aktuelt å ansette en muslim i et prosjekt som lå under virksomheten, men som ikke var i direkte tilknytning. Der ville brukerne kunne ha nytte av det.

Alle mente at det ville være en berikelse med mangfold, flerkultur og flere religioner representert blant ansatte. Enten i egne virksomheter eller i SKBO generelt.

På forespørsel om hva de kunne berike med, svarte de fleste, i tillegg til brukerperspektivet, at verdi-samtalen og faglig dialog i arbeidsmiljøet kunne utvikles på en bedre måte med et større mangfold gjennom flerkulturell representasjon;

”Det ville være en fordel for arbeidet med brukerne. Jeg tror ikke nødvendigvis muslimer skal ha brukere med samme bakgrunn, men problemstillinger kan drøftes i veiledning og de ansatte kan lære av hverandres erfaringer og uformell kunnskap kan deles.”

En respondent fortalte om ”dårlige erfaringer” i møte med muslimske søkere. Han hadde hatt en stillingssøker fra Midtøsten, muslim og sosionomutdannet i Norge.

”Jeg ville så gjerne ansette han, men han var så lojal. (...) Ja en absolutt lojalitet mot ledelsen og mot kristendommen og mot organisasjonen og gud bedre hva han ikke så lojalitet i forhold til. Jeg tenkte at da kan du ikke passe på gærne unger”

Han sa at han ”ansetter på vegne av barna”, (virksomheten driver i hovedsak barne- og ungdomsarbeid), og han ”vil ikke gamble, og ta noen risiko”.

En nærmest motsatt erfaring beskrives av en respondent som er leder for en virksomhet innen eldreomsorg. Hun fortalte om gode erfaringer med ansatte muslimer, men var redd for hva arbeidstakeren kunne utsettes for i møte med brukerne. Virksomheten ligger i en bydel med få innvandrere og respondenten påpekte at brukerne har liten erfaring i samhandling med andre kulturer og minoritetene i Oslo. De fleste kom fra ”den gamle [bydels-]befolkningen”.

”Det oppleves litt usikkert å ansette folk med annen etnisk bakgrunn i et hus hvor det kan være relativt fordomsfulle folk (...) man vil møte fordommer som ikke-etnisk norsk eller flerkulturell her (...) jeg må vurdere hvorvidt de som søker tåler den responsen de kan få. Det er det viktigste.”

Hun formidlet videre at brukernes holdninger særlig gir seg til uttrykk gjennom at de forholder seg til flerkulturelle som om de er deres ”tjenere”. Arbeidstakeren risikerer å bli utsatt for utnyttning og nedverdiggelse, også fordi ”de selv har en tendens til å føle at de må prestere mer enn det som er forventet av dem”. Den risikoen ville respondenten sjekke ut om vedkommende kunne tåle.

Sammenfatning

Det er påfallende at alle nevner berikelsen ved større mangfold. Større mangfold i denne sammenheng, var knyttet til muslimer, som i så henseende så ut til å representere kunnskap og kompetanse som virksomheten trengte. Likevel framsto vurderingen rundt ansettelse av muslimer som ambivalent for alle. Også de som umiddelbart svarte ja på spørsmålet hadde

senere i samtalen en justering som dreide seg om brukernes nytte og på hvilken måte det religiøse kom til uttrykk. Samtidig kan vi tolke utsagnene som uklare i forhold til hva som refererer til kultur og hva som refererer til tro. Dersom verdiene fortrinnsvis er kulturelle uttrykk, og disse trues av andre (muslimske) kulturelle uttrykk, blir konflikten ikke å forstå som troskonflikt, men som konflikt i forhold til kulturelle motsetninger. Brukerfokus er framtrødende. Det kan ses i sammenheng med ledernes ansvar for å styre virksomheten på basis av det generalsekretæren betegnet som en ”tjeneste for andres ve og vel”. Rekruttering og ansettelser er en naturlig del av en leders utfordring. Når lederen skal velge person, er det avgjørende at personen kan medvirke til å løse organisasjonens oppdrag og målsetting. Respondentene reflekterer en dømmekraft i møte med ansettelsesutfordringen. De gjenspeiler en holdning som handler om å avklare at søkeren i så stor grad som mulig vil kunne operasjonalisere verdiene, og utføre arbeidet ønskverdig. (Aadland 2004)

Det ligger tilsynelatende en motsetning mellom lederen som vil avverge at en muslim forholder seg til brukerne med et helt uønsket syn på seksualitet, og lederen som mener at ansatte flerkulturelle risikerer å bli utsatt for nedverdigelser av brukerne. Det er imidlertid en overensstemmelse i hva det uakseptable består i. I begge tilfeller er det kategoriseringen av ”den andre” og ”annerledesheten”, og en ikke-likeverdig holdning som provoserer lederne. Denne kategoriseringen kan ses som en motsetning til de verdiene lederne skal virkeliggjøre sitt arbeid gjennom. Deres vurdering kan tolkes som et ønske om å avverge muligheten for at den barmhjertige handling utelukkes.

- *Religiøsitet og praktiske konsekvenser for arbeidet*

I likhet med fokus på brukerbehovet hadde også respondentene utpreget fokus på hvordan religionen ble forstått og tolket. De viste gjennomgående en form for selvransakelse og usikkerhet i forhold til hva som måtte være egne fordommer og hva som var reelt i antagelsene om muslimske søkere. Særlig ble det fremhevet at det er vanskelig å skille mellom hva som ligger til religion, hva som er kulturelt betinget og hva som kunne være personlighet. Flere påpekte at muslimer er like forskjellige som forskjellige kristne, og at det ville være vanskelig, men nødvendig å finne ut hva søkerens tro ville bety i en praktisk arbeidshverdag. Spørsmålet om hvor religiøs ”liberal” søkeren var framsto som viktigere for respondentene å få svar på, enn hvilken religion eller livssyn vedkommende hadde.

En respondent karakteriserte sin skepsis til ”glødende overbevisning” og ”usunn underkastelse” som avgjørende ved ansettelser. Han mente at det var avgjørende at de ansatte kunne svare for hvorfor de velger SKBO som arbeidssted og at de kunne forstå og forankre

sin begrunnelse i verdisynet slik det er uttrykt i verdidokumentet. Han påpekte at det måtte komme til uttrykk i en balanse mellom idealisme og realisme;

”Det er liksom noe med grad av kobling mellom sjela da, eller følelseslivet og uttrykket – om den koblinga er riktig. Så akkurat hvor de er i landskapet er ikke så viktig, bare at de er på plass i seg sjøl.”

Religiøs fanatisme, uavhengig av religion, ble av flere nevnt som uønsket og som en trussel mot å realisere verdiene i praksis. Å kunne tilslutte seg verdidokumentet og være lojal mot SKBOs verdiforankring var det gjennomgående kriterium for ansettelse. Det ble beskrevet som en del av en personlig egnethet og kompetanse at søkeren også måtte kunne sette verdiene ut i praksis. Kun en av respondentene nevnte at han hadde behov for å drøfte gudsforståelsen med de ansatte eller søkere. Dette gjaldt imidlertid både for kristne og muslimer eller andre troende.

”Gudsforståelsen måtte vi også drøfta da, altså snakker vi om den samme gud, men med ulike uttrykk,(...) kristne er jo veldig ulike og tenker ulikt og det gjør muslimer også, så en muslim eller kristen, det er ikke godt å vite hva de legger i det eller hvordan det kommer til uttrykk gjennom jobben de gjør da, så det måtte vi tatt en runde på.”

En av respondentene fortalte om et dilemma i møte med ”brukere fra Somalia som ikke vil hilse på damer”. Dette ble en utfordring i forhold til kvinnelige ansattes rolle og hvordan de kunne kommunisere med hverandre.

”Men på hvilken måte skal vi da kommunisere, på hvilken måte kan jeg si noe uten at du [brukeren] opplever at det er overtramp? Men vi har måttet flytte på en som ikke ville, - men jeg er veldig usikker på om det er kultur eller om det er tro.”

Som tidligere beskrevet var lystenning et gjennomgående tema for det diakonale uttrykket. Flere nevnte også lystenningshandlingen som et avgjørende kriterium for ansettelse. Ansatte måtte kunne tenne lys for en bruker som ønsket det. Den ansatte måtte også forstå hvorfor lystenning var viktig. Det ble ikke nødvendigvis knyttet bønn til lystenningen, respondentene la vekt på at det står lystenneren fritt å legge det man ønsker inn i lystenningshandlingen, men det skulle kunne gjennomføres. En respondent fortalte at forventningene til at den ansatte skulle kunne tenne lys i kapellet var en naturlig del av jobbintervjuene. Lysets åpne symbolske kraft legger sterke føringer for ledernes ansettelsesvurderinger.

- *”Kjærligheten bærer alt, også for en muslim”*

En respondent som ikke hadde muslimer ansatt i sin virksomhet var åpen for å ansette muslimer til kommende ledige stillinger. Han knyttet sin diakoniforståelse gjennomgående til SKBOs rammer, kontekst og verdier. Han hadde også tydelige kriterier for hvordan den ansatte skulle utføre sitt arbeid i praksis, i møte med brukere;

”For meg er det likevel viktig at de som eventuelt måtte hatt den troen [islam] står for en inkluderende og åpen forståelse av det – og som ikke ble begrensa i sin måte å møte folk på.”

For å sjekke ut om en søker hadde en slik ”inkluderende og åpen forståelse” ville spørsmålet om aksept av mennesker med homofil legning vært et test-spørsmål;

”...og da ville jeg sagt; dette er et sted der mennesker med annen seksuell legning skal få lov til å føle seg velkommen. Ville det være et problem for deg? For meg ville ikke det viktigste være hva folk mener, men hvordan holdningen kommer til uttrykk.”

Respondenten fortalte i tillegg om en egenerfaring i dialog med muslimer. Han deltok i et forum for religionsdialog der han opplevde at ”fellesskapet og likheten ble mye større i dialogen” enn det han forestilte seg på forhånd. Han refererer til en samtale med en muslim som hadde sagt at ”kjærligheten bærer alt”, - et utsagn som han ville tilslutte seg for egen del, men som han var overrasket over at kunne komme fra en muslim.

Sammenfatning

I denne sammenheng blir lystenning et kriterium og en avgjørende faktor for vurdering av ansettelse. Lystenningen står som en ønsket, organisatorisk handling. Handlingen er knyttet til verdiene lederen legger til lystenningen. Slik vurderes søkers verdier. Er svaret at de ikke kan tenne lys som en symbolsk handling, vil de heller ikke bli ansatt. Men den personlige tolkningen av lystenningshandlingen er likevel åpen. Lystenningen blir stående som et symbol for organisasjonens rammer, det er igjen organisasjonen som definerer og gir lyssymbolet et diakonalt anliggende.

Respondentene finner det vanskelig å skille mellom religion og kultur. Men når religiøse ytringer blir for tydelig, framstår de som autoriteter som lederne ikke ønsker inn i virksomheten. Verken den kristne eller den muslimske religiøse autoriteten er ønskelig. I praksis svekker lederne en religionstilknytning som kan overstyre verdiene. Verdiene framstår som sekulære, men åpne normer. De er ikke ”religionsløse” men en form for nøytraliserte uttrykk for diakonien. De har en åpning og toleranse for kjente og ukjente meningssystem, enten det handler om religion eller kultur, men toleranse og åpenhet trues i seg selv av

autoritære sannheter. Ledernes prosjekt blir å avdekke slike autoriteter, og begrense dem som innslag i virksomheten.

- *Differensiering mellom stillinger*

Alle respondentene mente at det finnes stillinger i SKBO som ikke kan besittes av en person med muslimsk bakgrunn. De nevnte spesifikt stillinger som prester og diakoner samt generalsekretærstillingen. Noen av respondentene hadde stillinger i sine egne virksomheter som de mente ikke kunne besittes av en muslim. Blant annet ble en kulturarbeider-stilling nevnt spesifikt;

”Jeg syntes det er vanskelig å ansette en kulturarbeider i dette huset som ikke har noen tilknytning til kristen tro. Det bør ikke bety at man er bekjennende kristen eller aktivt kirkemenneske, det er ikke noe krav, men at en skal ha et relativt aktivt forhold til hva diakoni er, til hva bymisjonen står for, det vil jeg tenke at er viktig.”

Som nevnt var mange opptatt av ansattes bakgrunn i forhold til behovet hos virksomhetens brukere. I denne sammenheng påpekte en av respondentene at han ikke primært ville lete etter en muslim til stillingene, men at det ville kunne være;

”...en tilleggskvalifikasjon. Men det er ikke det mest prekære tenker jeg allikevel. Da vil jeg tenke mer sånn å ha flere nasjonaliteter her, altså som tydeliggjorde at vi er et flerkulturelt sted.”

Inkluderingsperspektivet i form av ”å tydeliggjøre” en flerkulturell sammenheng, uten å knytte det spesifikt til muslimer, påpekes også av flere av respondentene. Det var likevel en gjennomgående åpenhet for å tenke seg en større representasjon av muslimer i lederstillinger i SKBO.

Sammenfatning

Respondentene var tydelig inneforstått med spesifikke stillingsbeskrivelser for enkelte ansatte der trostilknytningen var avgjørende. I tråd med generalsekretærens utsagn om ”en type interreligiøs bymisjon” som han så som lite ønskelig, er det heller ingen av lederne som foreslår en flerreligiøs forankring. Det er ikke disse respondentene som ansetter ledere i organisasjonen. Ønsket om å ansette flere muslimer i lederstillinger kan ses som en ”ansvarsfraskrivelse”. De ønsker integrering av muslimer i organisasjonen, men ikke nødvendigvis i egen virksomhet. Ingen forklarte hva som var bakgrunnen for at muslimer skulle ha lederstillinger.

Flerkulturell representasjon framstår likevel som viktigere enn religiøs tilknytning. Bruken av begrepet ”flerkulturelt sted” (som ”flerkulturelt samfunn”) ser ut til å sammenfalle med en ideologisk visjon om at ulike kulturer kan samarbeide i organisasjonen (Gullestad 2002). Samtidig skal det ”flerkulturelle stedet” tilbys brukerne og vise at organisasjonen er åpen for et mangfold av verdier og tenkemåter. Et flerkulturelt mangfold skal med andre ord beskrive en verdiåpen organisasjon slik at brukere med ulike verdier kan kjenne seg igjen, og benytte seg av tjenesten.

4.2.3. Strategier for inkludering

Tema for siste del av intervjuene var inkluderings-strategiene i Kompasset og verdidokumentet. Alle lederne bekreftet at de hadde god kjennskap til dokumentene, og flere av dem påpekte også at de selv hadde vært involvert i utarbeidelsen av dem.

Flertallet av respondentene nevnte både Verdidokumentets og Kompassets betydning i forhold til den enkelte virksomhetens tiltaks- og handlingsplaner. De konsulterte dokumentene og lot innholdet styre og justere tiltak og målsetninger for virksomheten. De la også vekt på at dokumentene ga hjelp til å konkretisere hva diakoni er, og på den måten også tydeliggjorde praksis og handlingsvalg for virksomheten. En respondent så sammenhengen mellom verdidokumentet og strategidokumentet på denne måten; ”Kompasset operasjonaliserer begrepene i Verdidokumentet”. Det ble også nevnt av de fleste at dokumentene både var gode måter å presentere organisasjonen på og at de ble brukt som utgangspunkt både for daglige beslutningsprosesser og i årlig rapportering om virksomheten.

På forespørsel om det lå strategier for inkludering i dokumentene svarte fem av respondentene at ”Inkluderende fellesskap” ble sterkt vektlagt i begge dokumentene. En mente at det ikke var strategier for inkludering mens en svarte at hun ikke kjente til det.

Respondentene ble også bedt om å si noe om hva de mente ville kunne kjennetegne at inkluderingsstrategiene var blitt oppfylt. På denne forespørselen svarte alle at det måtte gjenkjennes blant de ansatte i Bymisjonen. Flere av respondentene poengterte umiddelbart at ledergruppen i SKBO framstår som svært lite flerkulturell;

”når det gjelder virksomhetsledere i SKBO så er vi for like, den består av veldig mye menn og kvinner i samme type alder, hvite og som representerer academia på en eller annen måte. Jeg ville tenke at på ledersida er det mye å gjøre for å skape en større bredde”

Generalsekretæren ble gitt spesiell oppmerksomhet av noen. De mente på hver sin måte at inkluderingsperspektivet må synliggjøres ”av toppledelsen” i organisasjonen. En foreslo at generalsekretæren bør ta initiativet til jevnlig dialogmøter med religiøse ledere fra andre trossamfunn enn det kristne. Igjen er det organisasjonens rammer, representert ved ”toppleidelsen” som av de ansatte forventes å skulle utøve og skape institusjonens meningssammenheng.

Ingen av respondentene hadde brukt virkemidler som, i stillingsutlysning, å oppfordre mennesker med minoritetsbakgrunn til å søke. Flere ønsket imidlertid å gjøre det i nærmeste framtid. Det var i forbindelse med spesielle stillinger og med bakgrunn i brukergruppen stillingene skulle stå i forhold til.

Sammenfatning

Om ikke organisasjonen skulle bli flerreligiøs, var det likevel et ønske at den ble en organisasjon som kunne ta del i religionsdialogen. Det er i overensstemmelse med Kompassets strategier som også handler om ”å bygge inkluderende fellesskap som gir rom for sosialt, kulturelt og religiøst mangfold”. (Kompasset:20) De fleste respondentene viste en overraskende sikkerhet i forhold til kjenneskap til dokumentenes innhold. Noen kommenterte i tillegg at dokumentene var blitt en del av ”ryggmargsrefleksjonen” i alle deres ledervurderinger. Dokumentene så ut til å være tydelig integrert som styringsverktøy. Likevel var det ingen som ga uttrykk for en konkretisering av inkluderingsstrategiene i egen virksomhet. Den framtidige oppfordringen til mennesker med minoritetserfaring i stillingsutlysning kom som en ide i forbindelse med intervjuets tema. Ingen av respondentene hadde lagt planer om dette på forhånd. Respondentene virket mer opptatt av at organisasjonen skulle ha en profil som flerkulturell åpen, enn faktisk å gjennomføre det i praksis i egen virksomhet. Det kan tyde på at verdienes åpenhet er viktigere enn den praktiske gjennomføringen av integreringspolicyen. Det står i samsvar med respondentenes ambivalens i forhold til ansettelse av muslimer. Det er i tilfellet et overraskende funn, sett i forhold til verdienes sterke praksisrelaterte betydning gjennom alle de øvrige temaene.

4.3. Analyse av hovedfunn

Denne oppgavens problemstilling antyder en hypotese om at en kristen organisasjons diakonale verdiforankring står i et spenningsforhold til den utfordringen vår tids flerkulturelle og verdipluralistiske omgivelser gir i forhold til inkludering i arbeidslivet. Gjennom å undersøke hvordan ledere i SKBO reflekterer over sin forståelse av SKBOs verdigrunnlag, samt knytte det opp til eventuelle ansettelse og inkludering av muslimer, har det dannet seg et bilde av et slikt spenningsforhold. I det følgende vil jeg oppsummere og utdype analysen av hovedfunnene.

4.3.1. Diakoniforståelse og verdienes rolle

Det mest iøynefallende funnet gjennom intervjuene med de syv respondentene er ledernes lojalitet til og forankring i verdidokumentet, - med eller uten gud. Diakonien i SKBO forstås av alle lederne gjennom den praktiske utøvelsen av verdiene. Den blir definert gjennom å drive sosialt arbeid med utgangspunkt i rammer og kontekst for en verdibasert organisasjon. Verdiene fungerte også som en type sjekkpost for de fleste ledernes valg og handlinger.

Generalsekretærens definisjon er også knyttet til praksis og tolkning av praksis. Hans perspektiv på diakoni som en respons på evangeliet sett i sammenheng med hans uttalelse om at kommunale tjenester også kan kalles diakoni, kan tolkes dit hen at diakoni er teologiens begrep eller navn på sosialt omsorgsarbeid.

Verken lederne eller generalsekretær definerer den diakonale handlingen ut ifra den enkeltes personlige kristne overbevisning. Det ser heller ikke ut til å være gitt at verdiene i en diakonal organisasjon forstås av lederne som spesifikt *kristne* verdier. Et av ledernes dilemmaer, slik de uttrykte disse, handlet om å sikre at den praktiske utføringen av arbeidet forholdt seg innenfor verdidokumentets retningslinjer. Fortrinnsvis snakket de da om verdienes betydning, den spesifikt kristne forankringen ble knapt nevnt som problematisk. Kun en av lederne nevnte at han ville ha behov for å drøfte gudsforståelsen med de ansatte eller søkere. Dette gjaldt, som vi har sett, imidlertid både for kristne og muslimer eller andre troende. Dessuten knyttet også han denne drøftelsen til hvordan gudsforståelsen ville komme til uttrykk i den jobben som skulle gjøres.

Å være leder betyr blant annet et ansvar for å realisere institusjonens verdier. Dette ansvaret ser det ut til at lederne i SKBO tar alvorlig. Men finnes det verdier av primært religiøs karakter? Har det avgjørende betydning hvordan lederen forstår verdiene? Gjennomgående i ledernes svar var *bevisstheten om verdiene* og de *praktiske konsekvensene* av avgjørende betydning i forbindelse med ansettelse av muslimer. Det er ikke avgjørende at

verdiene eventuelt skulle ha en religiøs forankring. På samme måte som vi har sett Gullestad påviser en sekularisert pietisme som lever gjennom holdninger og normer i vårt hverdagsliv, kan den diakonale handling oversatt til en allmenn verdiforankring forstås som en sekularisert diakoni. Det foregår en transaksjon mellom den religiøse og den verdslige sfære, både i språklige tilnærminger og i symbolske uttrykk. Dette kan tyde på en sekularisering av verdiforståelsen i organisasjonen. Generalsekretæren viser også primært til lojalitet og forpliktelse til verdiene og verdidokumentet, mens begrunnelse og intensjon for å støtte verdiene framstår som sekundær.

4.3.2. En sekulær diakoni

Det forevises en viss ambivalens i forhold til å ansette muslimer. Motstanden er knyttet til forestillinger om den religiøse og kulturelle overbygningen en troende muslim vil ha med seg. Det kan igjen forstås som at muslimer representerer en sannhetsoverbygning som ikke er sekularisert og som ikke kan operere i det allmenne. Samtidig framstår det noe uklart om de diakonalt forankrede verdiene utfordres trossmessig eller kulturelt. Dersom verdiforankringen gjennom verdidokumentet foreskriver at omsorg og barmhjertighet skjer i det allmenne, kan en konsekvens være at mennesker med en styrende religiøs overbygning blir stående i veien for den barmhjertige handlingen, og dermed for ”å operasjonalisere verdiene i praksis”. Kan det her i tillegg være at vi ser konturene av en sekulær diakoni? Ikke bare sekulær fordi den opererer i en sekulær kontekst, men også begrunnes teologisk sekulært, - og lar barmhjertighetshandlingen være det som skjer i det allmenne og alminnelige. (Wyller

Respondenten som mener virksomheten kan sies å være ”diakoni light”, kan kanskje være en representant for Vattimos ”svaktenkning”. Hun hadde en forestilling om at presten og verbalforkynnelsen kunne gjøre diakonien tyngre eller ”sterkere”. Likevel var det et verdidokument - uten gudsbegrepet - som satt nestekjærligheten ut i praksis, og som gjorde virksomheten diakonal. På samme måte kan vi forstå diskusjonen om bruk av begrepet barmhjertighet i en av personalgruppene. ”Barmhjertighet” kan ha en valør av ”sterktenkning” i den forstand at det tradisjonelt er knyttet til en kristendom som har et objektivt svar på menneskers nød. Med historien om en kirke som forbarmer seg over de nødstedte følger også historien om en maktutøvelse og et manglende likeverdsperspektiv. Det gjennomgående verdifokuset hos alle respondentene gir gjenskinn av en svaktenkning og sekulær diakoni. Likevel kan det hende at det som framstår som svaktenkning i forhold til ”Gud som det objektivt sanne fundament”, på den annen side knyttes til sannheten om menneskesyn,

rettigheter og verdier. Det vil i tilfellet være en annen eller ny sannhet, en sterktenkning som også står i fare for å utøve maktovergrep når verdiene står på spill.

4.3.3. Verdienes betydning for inkludering og ansettelse

Det er likeverd og toleranse som fortrinnsvis står på spill for lederne når de blir utfordret på ansettelse av muslimer. Alle lederne uttrykte at det var vanskelig å skille mellom kulturbakgrunn, religiøs tro og eventuelt hva som hører til ”egne fordommer”. Det ble vist gjennomgående skepsis i forhold til om en muslim kunne forstå og operasjonalisere organisasjonens verdier. Med bakgrunn i Vattimos perspektiver ligger det her en mulighet for å tolke ledernes insistering på verdiene som en ny sterktenkning eller et sannhetsfundament. De sekulariserte formuleringene i verdidokumentet overtar en objektiv sannhetspost som muslimske (og andre) søkere skal prøves opp imot. Som vi har sett er det imidlertid flere av lederne som samtidig med verdi-insisteringen framholder en tro på at ansatte muslimer ville berike virksomheten. Og berikelsen var, gjennom dialog og gjensidig utveksling, å utvide virksomhetens potensial for å møte brukeren på en bedre måte. Denne holdningen korresponderer også med Kompassets fokus på ”å lære hverandres verdier og tenkemåter å kjenne”. (Kompasset: 26) I tillegg er det en målsetting for generalsekretæren at den enkelte føler seg ivaretatt og komfortabel med organisasjonens sterke verdiforankring.

Vattimo har da heller ikke et dualistisk sneversyn på virkeligheten gjennom et svart-hvitt eller ”svakt-sterkt” perspektiv. Svaktenkningen kan først og fremst ”svekke” eller uttømme forestillingen om en objektiv sannhet. Det er ikke et mål å overvinne de sterke strukturene, men å svekke dem samt være seg bevisst egne begrensninger. (Johannessen 2008:27) Sekularisering er slik en hermeneutisk prosess i seg selv. I sitt bidrag til sekulariseringsdebatten viser Trygve Wyller at ”barmhjertighet er noe som skjer i det sekulære, i det allmenne livet”. (Wyller 2008:274) Og, med referanse til Wingren påpeker han videre at;

”det må finnes gode gjerninger som kan gjøres av alle, uavhengig av tro. Men gjerningene må ha en teologisk horisont. De er sekulære, men teologen vet de er gudgitte.” (Ibid:277)

Vattimos *caritas* kan slik forstås, i et teologisk perspektiv, som å videreføre det hellige i det sekulære, allmenne og profane. Organisasjonens generalsekretær kan i denne sammenheng ses som representant for den teologen Wyller refererer til, som ”vet at de er gudgitte”. Ledernes insistering på verdiene, kan også ses som deres egen diskurs av verdier og praksiserfaring. De gode gjerningene, praksiserfaringene, eller i vår sammenheng ledernes

brukerfokus, korrigerer verdienes autoritære potensial. Praksiserfaringen utgjør en svaktenkning. Og denne får igjen betydning for viljen og ønsket om å ansette mennesker med annen tro.

4.3.4. Inkluderingsstrategier og ledernes overveielser

Som referert ga flere av SKBO-lederne erfaringsbaserte eksempler på sine vurderinger rundt ansettelse av muslimer. Lederne svarer på spørsmålet om ansettelse av muslimer med fortellinger som refererer til erfaringer av både det gode og det vanskelige slaget. Men eksempelfortellingene refererer også til verdistandarden, - enten de kommer ut med et ja eller et nei (eller noe midt i mellom) som svar på spørsmålet. Fogh-Kirkebys tenkning om at det ”ikke finnes noen verdi uten erfaring, men samtidig heller ingen erfaring uten verdi”, konkluderer med at verdiene først kommer til uttrykk i kommunisert form. Verdier må fortelles for at de skal vise sin betydning. Det er også hva lederne gjør i møte med sitt forhold til å ansette muslimer. De påpeker samtidig at den enkelte fortelling ikke representerer alle situasjoner, likevel får erfaringene en generalisert betydning for lederens vurderinger.

Ambivalensen hos respondentene så ut til å være knyttet til lite kunnskap om hvilke verdier en muslim legger til grunn for sitt arbeid. Det kunne også se ut til at de hadde redusert tillit til at en muslimsk søker reelt ville fortelle om sin verdiforankring og forståelse. Respondentenes markering av at ansvaret for inkludering og flerkulturell profilering ligger hos organisasjonens toppledelse tyder igjen på at institusjonen gis et ansvar for å forvalte og synliggjøre organisasjonens meningsinnhold. (Berger og Luckmann 1995) Institusjonen innehar et forråd av mening som både korresponderer med, men også tilrettelegger for ledernes eget meningsunivers.

4.4. Konklusjon

Gjennom ledernes refleksjoner rundt sin forståelse av SKBOs diakonale verdiforankring utmerker det seg noen hovedlinjer. Sett i lys av de teoretiske perspektivene som er lagt til grunn for analysen, mener jeg at datamaterialet gir stoff til å belegge følgende slutninger;

- SKBO aksepterer og tar opp i seg samtidens tros- og verdipluralisering. Pluraliteten fører til en større vekt på institusjonell profilering av den diakonale forankringen. For virksomhetslederne er det toppledelsen som motsvarer institusjonens diakonale og verdiforankrede profil, og som også ansvarliggjøres for både å tolke og sette verdiene

på dagsorden. Generalsekretæren (som toppleder) og organisasjonens grunnlagsdokumenter åpner på sin side for den enkelte ansattes individuelle tolkning av den diakonale identiteten. Diakonien skjer uavhengig av den ansattes eksplisitte trossyn, eller den intensjonen som måtte ligge til grunn for arbeidet. Den ansatte forventes kun ”å være komfortabel med” organisasjonens selvforståelse som diakonal. Det som utføres i regi av SKBO er institusjonelt definert som diakoni. Enkelte stillinger (sjelesørgere og prester) er forbeholdt personer som eksplisitt bekjenner kristen tro. Disse blir tillagt en representasjonsrolle og kan tre inn for ledere der lederen selv ikke synliggjør institusjonens diakonale forankring. SKBOs diakonale profil garanteres med andre ord ikke av personlig livssyn, men av institusjonelle disposisjoner.

- Videre ser vi en transformasjon av diakoniens religiøse språk i retning av en mer allmenn og sekulær uttrykksform. Verdiformuleringene i verdidokumentet og lederens muntlige utdypning av dem, svekker det tradisjonelle, teologiske ”dogmespråket”. Det viser seg også en ”svaktenkning” (jfr. Vattimo 1996) i form av å stille spørsmål ved begreper og fenomener som tradisjonelt innehar en autoritær sannhet, som eksempelvis ”Gud” og ”barmhjertighet”. Den utbredte bruken av det religiøst åpne lystenningssymbolet som uttrykk for diakonien, øker mulighetene for å inkludere flere tros- og livssyn. Samtidig får lystenningen en nøytraliserende virkning på diakoniens kristne særpreg. Sekulariseringen medfører at kristne dogmer, som tradisjonelt har vært retningsangivende for diakoni, avløses av verdiene. Verdiene omtales som ”både gulvplanker og ledestjerner” (Verdidokumentet 2007) og utgjør organisasjonens forankring og mål. Alle i organisasjonen er forpliktet på verdiene, verdiene kan se ut til å ha byttet status med ”kravet om trosbekjennelse”. De blir også uttrykk for en sekularisert diakonal identitet, og utgjør ”the stock of meaning”; institusjonens meningsforråd. (Berger og Luckmann 1995) Den sekulære diakonien er ikke religionsløs, men den tradisjonelle religiøse tilknytningen er nedtonet og nøytralisert. Den operasjonaliseres gjennom likeverd og nestekjærlighet i den sekulariserte verden (Bonhoeffer 2000)
- Sett på bakgrunn av disse to hovedlinjene er det lite som tyder på at lederne i SKBO finner det vanskelig å ansette muslimer på bakgrunn av den religiøse tilknytningen. De er også selv usikre på om deres overveielser er knyttet til religion eller kultur.

Generalsekretæren opprettholder sin holdning; at ansatte i organisasjonen skal være komfortabel med verdigrunnlaget, også når det gjelder muslimske arbeidstakere. Ledernes refleksjoner er i stor grad knyttet til hvordan den ansatte vil utføre sitt arbeid i møte med brukerne. Brukerfokuset avveies mot verdiene. Det er ikke religionens trosinnhold som fokuseres. Det er derimot mulig praksis som primært blir vurdert. Dette peker i retning av at det er kulturelle forskjeller og mangelen på kunnskap om disse som framkaller ledernes ambivalens. I følge generalsekretæren har diakonien en grense der den opphører å være diakoni. Det er når tjenesten mister fokuset på ”andres ve og vel”. Ledernes vurdering av praksis og brukerfokuset i tilknytning til ansettelser blir med det å regne som vurderinger for å opprettholde og mobilisere organisasjonens diakonale hovedsikte; en hellig og alminnelig, sekulær barmhjertighet.

Sluttord

Jeg startet oppgaven med fortellingen om ”ei ung jente med hijab”. Gjennom undersøkelsen har jeg ikke tatt for meg hvordan muslimer som er ansatt i SKBO forstår seg selv og sin religiøse forankring i forhold til å være ansatt i en diakonal organisasjon. Jeg kjenner ikke antallet, men vet at det er mange både muslimer og representanter med andre tros- og livssyn som jobber i organisasjonen. Disses refleksjoner omkring verdiforankringen og den diakonale forståelsen vil kunne gi viktige bidrag til diskursen om diakoniens og institusjonsdiakoniens identitet. Det vil imidlertid være spennende og utdypende stoff til videre forskningsarbeid innenfor temaområdet. Jeg har begrenset oppgaven til å undersøke virksomhetslederens refleksjoner om temaet.

Fortellingen om ”ei jente med hijab” ble fortalt av en av respondentene i denne undersøkelsen som selv hadde hatt samtaler med denne jenta. For respondenten ble fortellingen en bekreftelse på hennes antagelser om at ”den muslimske befolkningen kanskje er mer verdioptatt” enn en norsk etnisk arbeidstaker. Dersom ”verdiopptatt” i denne sammenhengen også betyr religiøst engasjement finner vi i tillegg bekreftelse for det i levekårsundersøkelsene som viser at religion spiller en betydelig viktigere rolle i livet for innvandrere enn for befolkningen for øvrig. (Tronstad 2008)

Fortellingen viser noe av det samme som overraskelsen over at en muslim kan si at han eller hun tror ”kjærligheten bærer alt”. Religionens og verdienes betydning for innvandrerbefolkningen bør kunne anses som korresponderende med en diakonal institusjons profilerte verdiarbeid. En virksomhetsleder i SKBO anser seg også som ”hedning i anførselstegn”. Ved hjelp av et eget tolkningsarbeid med det diakonale språket i organisasjonen utøver han diakonale handlinger gjennom sitt arbeid. Det blir SKBOs teologiske horisont, organisasjonens kontekst, - som definerer at handlingen er barmhjertig og diakonal, ikke lederens personlige livssyn. Vi har også sett at dette er et viktig grunnlag for tenkningen i Den norske Kirkes diakoniplans teologiske begrunnelse for diakonien. Og planen referer til Rom. 2,14 og Paulus’ henvisning til at hedninger også har lovens krav skrevet i sine hjerter. Det samme diakonale fokuset ser ut til å gjelde ”arbeidstakeren med hijab”, hun møter SKBOs verdier med positiv respekt, og ser samtidig verdienes betydning i et brukerfokus, som ”de gamle i Norge har fortjent”.

Har det noen hensikt å påpeke en sekulær diakoni? Jeg har forsøkt i så stor grad som mulig å vise og analysere de oppfatningene og refleksjonene lederne i SKBO gjør seg. De viser at organisasjonens verdiforankring operasjonaliserer en diakoni som skjer i det

allmenne, her-og-nå-rommet. Sekulariseringsprosessene har ikke gjort samfunnet religionsløst. Men de har endret menneskets forhold til religion og påvirket de teologiske ”sannhetene”. En ting er alle de alternative religiøst motiverte tilbudene, det religiøse markedets pluralitet. En annen ting er kristendommens og kristentroens eget sekulariseringspotensial slik både Løgstrup, Bonhoeffer og Vattimo legger til grunn. Diakoniens opprinnelse og mål ligger i virkeliggjøring av den barmhjertighet og nestekjærlighet som har sitt utspring i Kristus’ forsoningsverk. Virkeliggjøringen skjer i det allmenne, i det daglige og sekulære.

Bymisjonen får ros og bekreftende tilbakemeldinger, ikke minst fra mange av de som samfunnet for øvrig plasserer i et ”utenfor-rom”. Vi har et samfunn hvor det faktisk er mulig å ”falle utenfor”. En sekularisert og verdiforankret diakoni inviterer inn i ”innenfor-rommet”, den insisterer på inkludering og gir i tillegg definisjonsmakt til å prege ”allemanns-rommet”.

Bymisjonen får kjeft, både fra det offentlige og fra kirkelig hold. Fra de som gjerne vil holde rommene fra hverandre. Kategorisere og skille ut verdier og handlinger slik at ett rom blir definert som det normerende og normale. Avvikere blir plassert i usynlige rom på utsiden.

”Rom for alle” er et av organisasjonens slagord. I en 1.mai-tale, referert i Dagbladets Magasinet 25.april i år, sier generalsekretæren i SKBO, Sturla Stålsett, at dagens klassekamp står om forskjellen på innenfor og utenfor, om alles rett til å delta i et arbeidsliv med rom og bruk for alle. Han viser til brukerne av Bymisjonens tilbud, som har det til felles at ”de kjenner seg parkert” av et budskap som handler om at ”det er ikke rom for deg her. Ikke bruk for deg. Du er ikke rask nok. Ikke kostnadseffektiv nok. Ikke frisk nok. Ikke edru nok. Ikke norsk nok. Ikke hvit nok.” Videre sier han at ”rom for alle er et krevende og revolusjonært program”. (Stålsett 2009) Jeg vil tilføye at det er diakoniens program.

“The future of Christianity, and also of the Church, is to become a religion of pure love, always more purified. Charity is the presence of God. Real Christianity is the secularized theory that belongs to charity” (Vattimo 2007)

Referanseliste

Andersen, Nils Tore: Diakoni og misjon – to sider av samme sak? URL:
<http://www.diakonforbundet.no/download/Foredrag%20Misjon%20og%20diakoni%20NT%20Andersen%20h%202007.doc> (24.04.09)

Angell, Olav Helge; ”Institusjonsdiakoni i den norske velferdsstaten” i Einar Aadland (red) *Kan en institusjon elske? Samtidsessayer om diakonale virksomheter*. Oslo: Akribe forlag. Under utgivelse - høst 2009.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet: ”Integrering og mangfold” URL:
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/tema/integrering.html?id=1138> (24.04.09)

Berger, P. L., & Luckmann, T. ([1966] 2000). *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen: Fagbokforlaget.

Blom, Svein (2008): ”Holdninger til innvandrere og innvandring” i *Innvandring og innvandrere 2008.*, Gunnlaug Daugstad (red.). Statistisk sentralbyrå. Oslo–Kongsvinger. URL: http://www.ssb.no/emner/02/sa_innvand/sa103/sa.103.pdf (24.04.09)

Bohlen, Stephanie (2006): ”Theologie im Lernfeld der Sozialen Arbeit” i Krockauer, Bohlen, Lehner (red): *Theologie und Soziale Arbeit*. (ss.23-31) München: Kösel-Verlag

Cox, Harvey (2004): *When Jesus Came to Harvard. Making moral choices today*. New York. Houghton Mifflin Company

Dagsavisen 28.01.09: URL:
<http://www.dagsavisen.no/innenriks/article395060.ece?status=showall> (26.04.09)

Daugstad, Gunnlaug (red) (2007): *Fakta om innvandrere og deres etterkommere 2007. Hva tallene kan fortelle*. Utgiver: Statistisk sentralbyrå. Seksjon for levekårsstatistikk. URL: http://www.ssb.no/emner/02/notat_200756/notat_200756.pdf (31.05.08)

Diakoni – et annerledes språk URL: <http://www.diakonissehjemmet.no/filer/112.pdf> (24.04.09)

Fahlgren, Sune (1998): ”Men så er är det inte hos er!” i Fahlgren, Sune, Johnny Jonsson, Rune Klingert, Arne Rasmussen, Ola Sigurdson, Roland Spjuth: *På spaning efter framtidens kyrka*. Örebro, Författerna och Bokförlaget Libris

Futtrup, Dorthe og John Rydahl Morten Aagaard (2005): *Management by Bible – ledetråde til ledelse*. Det Danske Bibelselskap

Gadamer, Hans-Georg (2007): *Sandhed og metode* Århus. Academica

Girard, René / Gianni Vattimo (2008): *Christentum und Relativismus. Eingeleitet und herausgeben von Pierpaolo Antonello*. Freiburg im Breisgau: Verlag Herder.

Hegstad, Harald (2000): "Presten og de andre: Ekklesiologiske perspektiver" i Huse, Morten (red): *Prest og ledelse*. Verbum

Henriksen, Jan-Olav (red) (1994): *Tegn, tekst og tolk. Teologisk hermeneutikk i fortid og nåtid*. Oslo. Universitetsforlaget

Jacobsen, Dag Ingvar (2005): *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 2. utgave. Kristiansand S: Høgskoleforlaget

Johannessen, Halvard (2008): "Mellom langfredag og påskemorgen. Kenosis, fravær og svak tro hos Gianni Vattimo" (s.26-32) i *Nytt Norsk Kirkeblad 2/2008* URL: <http://www.tf.uio.no/praktikum/publikasjoner/arkiv/nnk-2008-02.pdf> (02.03.09)

Karseth, Inger (2008): "Forkynnelse og sosialt arbeid i en flerkulturell by; En studie av Frelsesarmeens og Kirkens BYmisjons tilnærming til brukere med etnisk minoritetsbakgrunn. Masteroppgave i sosialt arbeid 2008. Høgskolen i Oslo, avdeling for samfunnsfag.

Kjenstad, Stig (2007) Mot en mer helhetlig inkludering - en relasjonsetisk drøfting av den politiske intensjon om arbeidslivsinkludering, slik denne kommer til uttrykk i Mastergradsoppgave i Diakoni. Diakonhjemmet Høgskole.

Kvale, Steinar (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Løgstrup, K.E. (1991): *Den etiske fordring* Copenhagen: Gyldendal Nordisk Forlag

Mæland, Jens Olav (red): *Konkordieboken*. Lunde forlag.

Norris, Pippa & Inglehart, Ronald (2004): *Sacred and Secular. Religion and Politics Worldwide*. Cambridge university press, Cambridge

Plan for diakoni i Den norske Kirke, Oslo 1988 (2002)

Plan for diakoni, Den norske kirke.2007 URL: <http://www.kirken.no/?event=doLink&famID=18778> (04.03.09)

Rø, Elisabeth Fougner (2008): *Ledelse av diakonale institusjoner. En undersøkelse av hva diakoniledere i de ti største diakonale institusjoner i Norge tenker om ledelse og den diakonale lederrollen*. Masteroppgave i Verdibasert ledelse. Diakonhjemmet Høgskole, Avdeling for diakoni, familieterapi, helse og ledelse

Saugstad, Andreas (2001): "Den nye religionen" i *Samtiden 2*, 2001. URL: http://www.samtiden.no/01_2/art3.html

Selznick, Philip (1957): *Lederskap*. Otta: Tano Aschehoug oversettelse 1997.

Sigurdson, Ola (2008): "Radikalortodoxi" i *Moderne Teologi. Tradisjon og nytenkning hos det 20. århundrets teologer* ss.627-635 Ståle Johannes Kristiansen og Svein Rise (red.) Kristiansand: Høgskoleforlaget

Statistisk sentralbyrå (SSB 2008): ”Medlemmer av trus- og livssynssamfunn utanfor den norske kyrkja” Frigitt 19. desember 2008 URL: <http://www.ssb.no/trosamf/> (02.02.09)

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo: *Kompasset. Et strategidokument for Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo 2007 - 2009*

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo: Personalhåndbok

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo: Vedtekter 01.01.05. URL: <http://www.bymisjon.no/upload/Oslo/Hovedkontoret/vedtekter%20sendt%20styret%209%20%20mai%2005.DOC> (02.05.09)

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo: *Verdidokument 2003* (1.utgave)

Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo: *Verdidokument 2007* (2.utgave)

Stålsett, Sturla (2009): ”Vi må bygge et samfunn der det er rom for alle. 1.mai-tale.” i *Dagbladet Magasinet* (s.29) 25.april 2009

Thomassen, Merethe (2008): *Kjønnsinkluderende liturgisk språk. En analyse av norske gudstjenester under Det økumeniske tiåret 1988-1998*. Doktoravhandling. Det teologiske fakultet, Universitetet i Oslo.

Tronstad, Kristian Rose (2008): ”Levekårsundersøkelsen blant Innvandrere”, i *Innvandring og innvandrere 2008.*, Gunnlaug Daugstad (red.): Statistisk sentralbyrå. Oslo–Kongsvinger. URL: http://www.ssb.no/emner/02/sa_innvand/sa103/sa.103.pdf (04.02.09)

Vatnedal, Stian (2008): Sosialt arbeid i en livssynsorganisasjon. Masteroppgave i sosialt arbeid. Høgskolen i Oslo, avdeling for samfunnsfag.

Vattimo, Gianni (1996): *Utöver tolkningen. Hermeneutikens betydelse för filosofin*. Göteborg: Bokförlaget Daidalos AB

Vattimo, Gianni (1999): *Jeg tror at jeg tror*. Fredriksberg: Forlaget Anis..

Vattimo, Gianni (2007): “Toward a Nonreligious Christianity” (s.27-46) og “A Prayer for Silence” (s.89-113) i John D Caputo and Gianni Vattimo: *After the Death of God*. Columbia University Press, New York.

Wyller, Trygve (2006): Heterotopisk diakoni i *Kirke, protestantisme og samfunn*. ss.309-324. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag..

Wyller, Trygve (2008): “Barmhjertighet som brudd på inskripsjonens makt. Et bidrag til sekulariseringsdebatten” (s.273-287) i Trygve Wyller (red) *Menneskeverd. Festskrift til Inge Lønning*.. Oslo: Forlaget Press

Aadland, Einar (2004): *Den truverdige leiaren*. Oslo: Samlaget

Aadland, Einar (2009a): "Diakonikritikk og kritisk diakoni" i Einar Aadland (red) *Kan en institusjon elske? Samtidsessayer om diakonale virksomheter*. Oslo: Akribe forlag. Under utgivelse - høst 2009.

Aadland, Einar (2009b): "Diakonale virksomheters identitet i en flertydig samtid" i Einar Aadland (red) *Kan en institusjon elske? Samtidsessayer om diakonale virksomheter*. Oslo: Akribe forlag. Under utgivelse - høst 2009.

Vedlegg:

Vedlegg 1: Spørreundersøkelsen

Vedlegg 3: Intervjuguide

Vedlegg 2: Dokument vurdering av kriterier til respondenter

Vedlegg 1

Kjære virksomhetsleder og kollega

Jeg tar for tiden utdanning i Verdibasert Ledelse ved Diakonhjemmet høgskole. I den forbindelse skal jeg gjøre et forskningsprosjekt til mastergradsoppgaven.

Mitt prosjekt handler om hvorvidt, og på hvilke måter Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo inkluderer mennesker med et annet religiøst trosgrunnlag enn det kristne i sine virksomheter. Som en første avklarende undersøkelse vil jeg be alle virksomhetsledere om å fylle ut dette spørreskjemaet.

Jeg vil, på bakgrunn av denne undersøkelsen, gjøre et utvalg hvor jeg vil be enkelte av dere om et individuelt intervju. (Jfr. spørsmål 8)

Takk for at du besvarer!

Med vennlig hilsen
Inger Johanne Aas (Jonne)

Spørreskjema

Navn.....
Stilling.....
Virksomhetens navn.....

1. Ca. hvor mange ansatte har du personalansvar for?

2. Ca. hvor mange frivillige medarbeidere gjør en innsats i din virksomhet?

3. Vil du si at den virksomheten du er leder for er en diakonal virksomhet?

(Sett kryss ved uttalelsen som passer best)

A) Nei

B) Ja, fordi vi arbeider eksplisitt med diakonale oppgaver, forkynnelse, sjelesorg eller annet trosbasert arbeid.

C) Ja, fordi den er en del av Kirkens Bymisjon

D) Ja, fordi..(annen begrunnelse, skriv her)...

4. Har du nå ansatte/frivillige i din virksomhet med et annet religiøst trosgrunnlag eller livssyn enn det kristne? (Sett kryss ved det som passer)

Ansatte:	
Ja	<input type="checkbox"/>
Nei	<input type="checkbox"/>
Vet ikke	<input type="checkbox"/>

Frivillige:	
Ja	<input type="checkbox"/>
Nei	<input type="checkbox"/>
Vet ikke	<input type="checkbox"/>

5. Har du, i løpet av din tid som leder tidligere hatt ansatte og/eller frivillige i din virksomhet som har et annet religiøst trosgrunnlag eller livssyn enn det kristne?

Ansatte:	
Ja	
Nei	
Vet ikke	

Frivillige:	
Ja	
Nei	
Vet ikke	

6. Er du i ferd med å rekruttere eller ansette søkere (frivillige eller ansatte) som har et annet religiøst trosgrunnlag eller livssyn enn det kristne?

Ansatte:	
Ja	
Nei	
Vet ikke	

Frivillige:	
Ja	
Nei	
Vet ikke	

7. Hvis du har svart ja på ett av de tre siste spørsmålene; Hvilken religion eller livssyn er vedkommendes trosgrunnlag knyttet til?

(Kryss av ved flere hvis det er aktuelt)

Islam	
Jødedom	
Buddhisme	
Hinduisme	
Humanetikk	
Ateisme	
Annet	
Vet ikke	

8. Jeg ønsker videre å intervju noen virksomhetsledere for å få mer informasjon om dette temaet, til bruk i masteroppgaven. Kunne du tenke deg å stille til et slikt intervju?

Ja	
Nei	

Hvis ja, - hvordan kan du kontaktes?

E-post:.....Tlf:.....

Skjemaet returneres til Jonne (Inger Johanne Aas) i løpet av ledersamlingen h-08
Kan evt. sendes til: I.J.Aas, Kirkens SOS i Oslo, Herslebsgt. 43, 0578 Oslo

Takk for hjelpen!

Vedlegg 2

Mulige kriterier for utvelgelse av respondenter:

1. Kriterie;

- Har ansatte muslimer
- Har ikke ansatte muslimer

Begrunnelse:

- Islam er religionen som er høyest representert i spørreundersøkelsen.
- Velger ut en trosbakgrunn, Islam
- Jeg definerer ansatte med annen religiøs bakgrunn enn den kristne som et av inkluderingsperspektivene i strategidokumentet

2. Kriterie;

- Noen fra hver av de 3 avdelingene i SKBO
- Virksomhetsledere og avd.ledere el.andre

Begrunnelse:

- Avdelingene er svært forskjellige i forhold til både virksomhetsinnhold og ansatte/frivillige
- Aldring og kultur - avdeling med flest sykehjem og de største virksomhetene. Mange (de fleste) med kommunale avtaler, - har dette noen betydning? Flere stillinger som jeg antar har mindre/svakere dilemmaer i forhold til probl.stilling. Har flere avd.ledere herfra.
- Helse- og sosial - også med kommunale avtaler. Har flere avd.ledere herfra.
- Avdeling Mangfold og oppvekst, her ligger de fleste av de som har utdypet diakoniens betydning, og / eller de som har svart spesifikke religiøse arb.opp. Har flere kirkenære virksomheter

3. kriterie;

- Noen med kun frivillige (ikke ansatte) muslimer

Begrunnelse:

- Frivillige medarbeidere kan ha andre / løsere tilknytning til org. grunnlagsdok.?

4. kriterie;

- De som svarer nei på om virksomheten er diakonal

Begrunnelse:

- Avklare diakoniforståelsen, og tilhørigheten i SKBO
- I hvilken grad det har betydning for ansettelse.

5. kriterie;

- De som svarer kun 3B på diakonism. (2 svar)

Begrunnelse:

- Har kirkenære virksomheter
- I hvilken grad betydning for ansettelse?
- Hvorfor har de spesifisert det i arb.opp. og ikke ”som del av SKBO” ?

6. kriterie;

- Noen som svarer kun 3D, eller kombinert med 3C på diakonism.

Begrunnelse:

- Hvordan forstår de tilhørigheten til SKBO og gr.lagsdokumentene?
- "Egne agendaer" betydning for ansettelse?

7. kriterie;

- Noen som svarer kun 3C

Begrunnelse:

- Diakoniforståelse og/eller bevissthet om kristent forankret organisasjon.
- Betydning for ansettelse?
- Betydning for forståelsen av inkludering slik det gir seg i Kompasset.

8. kriterie;

- Antall ansatte og/eller frivillige

Begrunnelse:

- Få ansatte gir mindre muligheter for erfaring med probl.stillingen
- Mange ansatte gir mindre mulighet for "nærkontakt" eller tettere personaloppfølging.
- Mange frivillige gir større mulighet til å vurdere om det ligger forskjellige vurderinger til grunn for ansettelse og frivillig medarbeiderskap.

Vedlegg 3

Intervjuguide

Spørreundersøkelse og svar på spørreskjema ligger til grunn for både utvelgelsen av respondenter og intervjuguiden.

Formalia; (som er gitt gjennom spørreundersøkelsen)

1. Personalansvar
2. Frivillige i virksomheten
3. Forståelse av diakonal virksomhet
4. Nåtidts ansatte/frivillige m. annet trosgrunnlag
5. Tidligere ansatte/frivillige m. annet trosgrunnlag
6. Rekruttering/søkere av ansatte/frivillige m. annet trosgrunnlag
7. Hvilke andre trosgrunnlag representert

A. Diakonal identitet

1. Hva legger du i begrepet/fenomenet diakoni?
2. Vil du utdype ditt svar på om du anser din virksomhet som en diakonal virksomhet?
3. Hva betyr dette for deg personlig?
4. På hvilken måte har utsagnet; "SKBO er en diakonal stiftelse" (jfr. Vedtekter for SKBO) betydning for din stilling som leder i SKBO?
5. Har vedtektene betydning for virksomheten i praksis? Hvilken/utdyp?
6. Har dette betydning for din vurdering rundt ansettelse? Hvilken/utdyp?

B.1. Har ansatte/frivillige med annet trosgrunnlag

1. Hvilke erfaringer har du gjort deg med ansatte med annet trosgrunnlag enn det kristne?
2. Er det spesielle/enkelte trosgrunnlag/religioner som skiller seg ut? Hvilke? Eksempler?
3. Hvordan foregår ansettelse i din virksomhet?
4. Har du selv opplevd dilemmaer i vurderinger rundt å ansette mennesker med annen religiøs tilknytning?
5. Kjenner du til andre ledere i din virksomhet som har opplevd slike dilemmaer?
6. På hvilken måte kjenner de(n) ansatte med annet trosgrunnlag til SKBOs verdigrunnlag?
7. Hva er din forståelse av hvordan vedkommende tolker SKBOs verdigrunnlag, og evt. plasserer seg selv som ansatt inn i SKBOs diakonale og kirkelige tilhørighet? (lojalitet/identifisere seg med...)
8. Kunne du hatt ansatte med annen trosbakgrunn i alle typer stillinger i din virksomhet?
9. Hvis nei, - hvilke typer stillinger kunne ikke? Og hva karakteriserer forskjellen på stillingene?
10. Hvordan vurderer du forskjell/likhet mellom frivillige og ansatte vedr. trosbakgrunn?
11. Vil du si at alle virksomheter i SKBO bør kunne ha ansatte med annen type trosbakgrunn? Hvorfor/hvorfor ikke?

B.2. Har ikke ansatte/frivillige med annet trosgrunnlag

1. Hva vil du si er grunnen til at du ikke har ansatte/frivillige med annet trosgrunnlag enn det kristne?
2. Har det vært aktuelt å søke spesielt etter søkere med minoritetsbakgrunn?
3. Har du hatt søkere med minoritetsbakgrunn til noen stillinger?
4. Hva skal til for at du vil ansette mennesker med annet trosgrunnlag? (Organisasjonsmessig? Stillingstype? Kvalifikasjoner? Etc...)
5. Noe som hindrer deg i å ansette msk. med annet trosgrunnlag?
6. Er det for deg noen forskjell i vurdering av ansatte og frivillige med hensyn til trosbakgrunn? I tilfellet hvilken?

C. Forhold til grunnlagsdokumenter; Vedtekter, Kompasset, Verdidokumentet for SKBO

1. I hvilken grad vil du si at dokumentene legger føringer for virksomheten?
2. I hvilken grad legger de føringer for ansettelse?
3. Hvordan bruker du dokumentene i din arbeidshverdag?
4. Vil du si at dokumentene får betydning for dine vurderinger i ansettelsessaker? Hvilken?
5. Hva sier dokumentene om ansettelse/inkludering av mennesker med annen religiøs tilknytning? Direkte eller indirekte?
6. Vil du si at dokumentene er innbyrdes i overensstemmelse med hverandre?
7. Hva vil du si er kjennetegnet ved at SKBO har satt sitt inkluderingsperspektiv i strategidokumentet (Kompasset) ut i praksis? (Når?)