

9259  
30

6/10 3

# DIASOS NOTAT

ARNE SANDBERG  
ANNE SKJELMERUD

Sosionom i soknediakonstilling  
Muligheter og utfordringer

Nr. 29 - 1986



DIAKONHJEMMETS  
HØGSKOLEBIBLIOTEK

---

## DIAKONHJEMMETS SOSIALHØGSKOLE

Postboks 23 Vindern - 0319 Oslo 3

---

I N N H O L D S F O R T E G N E L S E

<u>Seksjon</u>	<u>Side</u>
FORORD	3
DEL 1: UTGANGSPUNKT OG RAMMER	4
1 EN SMAKEBIT PÅ MENIGHETEN SOM ARBEIDSPASS . . . . .	4
Innledning	4
1.1 <u>Myter og realiteter</u> . . . . .	4
1.2 <u>Fordeler og ulemper</u> . . . . .	6
2 RAMMEBETINGELSER . . . . .	8
Innledning	8
2.1 <u>Den "objektive" ramme: lovbestemmelser m.m.</u> . . . . .	8
2.2 <u>Instruks</u> . . . . .	9
2.3 <u>Vigsling</u> . . . . .	11
2.4 <u>Lønn og arbeidssosiale forhold</u> . . . . .	12
2.5 <u>Medarbeidere</u> . . . . .	13
2.6 <u>Organisasjonsstruktur</u> . . . . .	13
2.7 <u>Lokale forhold</u> . . . . .	16
3 BEGREPSAVKLARINGER . . . . .	17
Innledning	17
3.1 <u>Menighetsbegrepet</u> . . . . .	17
3.2 <u>Diakoni og diakonisyn</u> . . . . .	18
3.3 <u>Klientbegrepet</u> . . . . .	22

<u>Seksjon</u>	<u>Side</u>
DEL 2: ARBEIDSMETODIKK FOR DIAKONALT ARBEID I MENIGHET	24
4 HVA ER DIAKONALT ARBEID? . . . . .	25
Innledning	25
4.1 <u>Noen sentrale målsettinger</u> . . . . .	25
4.2 <u>Hovedtyper av aktivitet</u> . . . . .	26
5 ARBEIDSPROCESS . . . . .	29
Innledning	29
5.1 <u>Faste oppgaver</u> (blankt felt i figuren) . . . . .	29
5.2 <u>Kartlegging</u> (rutefeltet i figuren) . . . . .	30
5.3 <u>Tidsavgrensede enkeltoppgaver</u> (skravert felt i figuren) .	30
6 OPPSTARTING OG KARTLEGGING . . . . .	32
6.1 <u>Nyopprettet eller innarbeidet stilling</u> . . . . .	32
6.2 <u>Kartleggingsområder</u> . . . . .	32
6.3 <u>Kartleggingsmetodikk</u> (hvordan skaffe informasjon) . . . . .	38
6.4 <u>Begrensninger i kartleggingsarbeidet</u> . . . . .	40
6.5 <u>Egenpresentasjon</u> . . . . .	41
6.6 <u>Forhold til styringsorganene</u> . . . . .	41
7 PLANLEGGING . . . . .	43
Innledning	43
7.1 <u>Om planprosessen</u> . . . . .	43
7.2 <u>Menighetsplan</u> . . . . .	45
7.3 <u>Personlig plan</u> . . . . .	48
8 INFORMASJON OG HOLDNINGSDANNELSE . . . . .	50

Seksjon	Side
Innledning	50
8.1 <u>Egne holdninger - menighetens holdninger</u> . . . . .	51
8.2 <u>Holdningsdannelse</u> . . . . .	52
8.3 <u>Virkemidler i holdningsarbeidet - informasjonsarbeid</u> . . .	54
9 BRUK AV FRIVILLIGE . . . . .	56
9.1 <u>Prinsippet</u> . . . . .	56
9.2 <u>Definisjon av begrepet "Frivillige"</u> . . . . .	56
9.3 <u>Når bruke frivillige</u> . . . . .	57
9.4 <u>Metoder for arbeidet med frivillige</u> . . . . .	57
10 SAMARBEID . . . . .	62
Innledning	62
10.1 <u>Hva er samarbeid</u> . . . . .	63
10.2 <u>Samarbeid med kollegaer i menigheten</u> . . . . .	63
10.3 <u>Samarbeid med frivillige medarbeidere</u> . . . . .	65
10.4 <u>Samarbeid med andre institusjoner og organisasjoner</u> . . .	65
10.5 <u>Konflikter</u> . . . . .	68
10.6 <u>Et kasus</u> . . . . .	69
11 SPENNINGEN MELLOM ADMINISTRASJON OG FELTARBEID . . . . .	72
11.1 <u>Økt administrasjon</u> . . . . .	72
11.2 <u>Feltarbeid</u> . . . . .	73
11.3 <u>Feltarbeiderprofilen</u> . . . . .	73
11.4 <u>Dilemmaet</u> . . . . .	74
12 ANDAKTER, PREKENER, FORKYNNELSE . . . . .	75
Innledning	75
12.1 <u>Tillitsskapning</u> . . . . .	75
12.2 <u>Diakonalt særpreg på forkynnelsen</u> . . . . .	75
12.3 <u>Motivering</u> . . . . .	76
12.4 <u>Diakoniens hovedoppgave</u> . . . . .	76

<u>Seksjon</u>	<u>Side</u>
12.5 <u>Andre momenter</u> . . . . .	76
13 ROLLER . . . . .	78
13.1 <u>Rolletyper</u> . . . . .	78
13.2 <u>Grunnleggende komponenter for rolleutforming</u> . . . . .	80
13.3 <u>Rolleprioritering</u> . . . . .	82
13.4 <u>Rollekonflikter</u> . . . . .	82

## FORORD

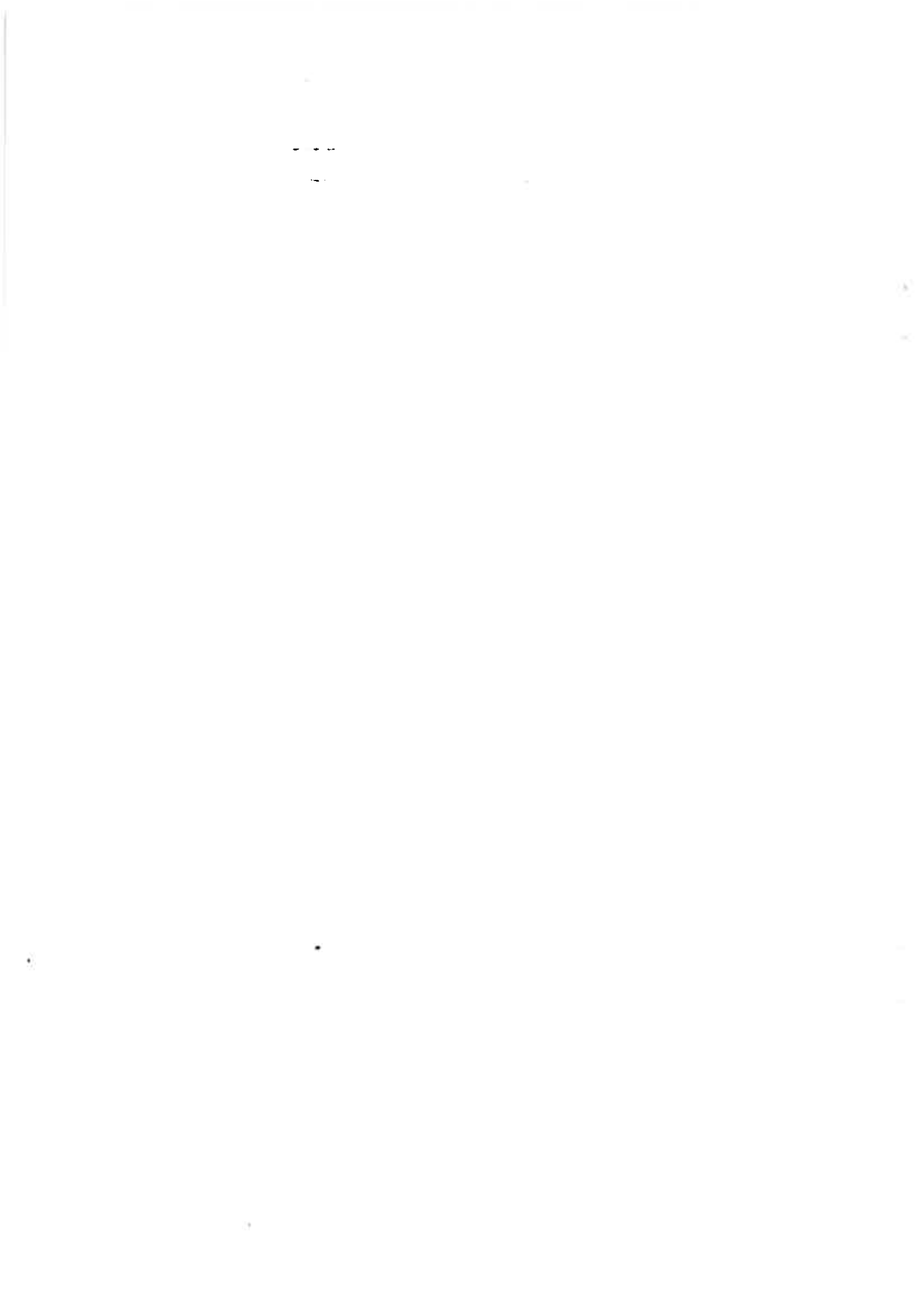
Dette materialet forsøker å gi et inntrykk av hvorledes det er å arbeide som sosionom/diakon i menighet. Menigheten er fremdeles en ny arbeidsplass for sosionomer. Diakonstillingene er fortsatt forholdsvis ukjente stillinger i samfunnet vårt. På landsbasis er det ca. 70 diakoner, og av disse er det 15-20 sosionomer. Det er få sosionomer som velger menigheten som arbeidsplass, til tross for at sosionomer er en av de to viktigste rekrutteringsgruppene til denne type stillinger. En av målsettingene med dette materialet er derfor å presentere menigheten som arbeidsplass.

Vi henvender oss i første rekke til sosionomene, men vil også tro at materialet vil ha nytte for diakoner og diakonkandidater med en annen fagbakgrunn.

Vår hensikt er å formidle informasjon om menigheten som organisasjon, og om de ulike rammer som er med på å utforme den konkrete diakonstillingen. Vi ønsker å si noe om diakonisyn. Vi ønsker å si noe om diakonens vanligste arbeidsområder, arbeidsmetodikk, rolleutforming m.m.

Det er vårt håp at dette materialet kan være til praktisk hjelp for potensielle og nytilsatte diakoner, som i en kortere eller lengre periode ønsker å ha menigheten som arbeidsplass.

Vårt materiale bygger hovedsaklig på våre egne erfaringer fra arbeid som diakoner i menighet (til sammen 8 1/2 år i tre forskjellige bygdesamfunn). Vi har imidlertid også trukket inn og forsøkt å komplettere med kollegers erfaringer fra andre typer menigheter. Vi vil derfor mene at mesteparten av materialet gir et noenlunde riktig bilde av arbeid som diakon i menighet rent generelt. Våre erfaringer fra den offentlige sosialomsorg (til sammen 5 års arbeid som kurator ved sosialkontor i h.h.v. drabantby og bygdesamfunn) gir oss også en viss mulighet til å sammenlikne muligheter og begrensninger i arbeidet i menighet i forhold til ved sosialkontoret.



## DEL 1: UTGANGSPUNKT OG RAMMER

### 1 EN SMAKEBIT PÅ MENIGHETEN SOM ARBEIDSPASS

#### Innledning

"Han gikk på jobb som vanlig, og jeg satt her og vinket til ham.... Så kom presten og fortalte hva som hadde skjedd. Han var død med en gang. Og jeg sitter igjen alene, uten noen å leve for. Livet er så tomt, jeg bare eksisterer, bryr meg ikke om noe lenger. I dag er det tre måneder siden, og jeg synes det bare blir verre og verre. Å, som jeg gruer for jula.."

Dette bildet fra en sorgsituasjon gir en smakebit på én av de mange utfordringene vi som diakoner i menighet kan møte i vår hverdag. Arbeidsfeltet er stort, og kan være svært varierende, men mer om dette i senere kapitler (jfr. spes. kap. 4.2).

#### 1.1 Myter og realiteter

Vi tror det er en del myter forbundet med det å arbeide i menighet. Vi tror at mange har dannet seg et bilde av menigheten som har lite til felles med den hverdag vi opplever som diakoner. I det følgende forsøker vi å fange opp noe av dette, samtidig som vi også forsøker å gi et bilde av en del av den virkelighet vi har opplevd gjennom våre erfaringer i dette arbeidet.

##### Myte nr. 1:

Menigheten er redningsplanken for de forsagte sosionomer, disse som synes arbeidet innenfor den offentlige sektor virker for utfordrende, for skremmende, for ansvarsfullt. I menigheten har vi en trygg kristenrolle. Der har vi soknepresten til å fortelle oss hva vi skal gjøre og helst ikke bør gjøre. Vi har alle de gamle som sitter og venter på oss med kaffekjelen, disse som er så takknemlige for at vi er til, og som gir oss så mye inspirasjon i arbeidet. Vi har alle de alvorlige, men tillitsfulle blickene som stirrer forventningsfullt på oss når vi skal holde andakt på gamlehjemmet. Du verden, så verdifulle vi er. Så godt det er å arbeide i menighet.

##### Myte nr. 2: Menigheten - mulighetenes marked

Menigheten er stedet der alle tar vare på hverandre, der man er opptatt av å lindre og forebygge nød, der enhver blir akseptert, respektert og inkludert uansett bakgrunn og forutsetninger forøvrig. I menigheten kan man få en oppgave som kan gi selvrealisering og økt selvspekt, og man er tilsluttet et omsorgsfellesskap basert på



tillit og kjærlighet. Her kan man komme med all sin usikkerhet og fortvilelse, sine nederlag og manglende tro, og oppleve at man blir tatt på alvor og hjulpet gjennom og fremover mot et liv som fungerer.

Menigheten er mulighetenes marked, visjonenes realisering. Og de ansatte har denne samme visjonen, og utfyller hverandre i virkeliggjørelsen av den. Presten forkynner den, diakonen praktiserer den og lærer opp og veileder menighetsmedlemmene til å praktisere den. Nettverk styrkes, man hjelper og støtter hverandre. Alle arbeider sammen mot et felles mål.

Hvor har man større muligheter til å utprøve og utvikle faget sosialt arbeid? Hvor ellers kan man arbeide innenfor ISA, SGA, SAP og samfunnsarbeid? På sosialkontoret gikk det ikke. Menigheten, derimot, må være sosionomens drømmested.

### Realiteter:

Etter en del års erfaring fra arbeid i menighet, mener vi å ha fått et forholdsvis realistisk bilde av hva det vil si å være sosionomdiakon innenfor denne rammen. Myten om at menigheten er en trygg og takknemlig arbeidsplass uten de store utfordringer, kan muligens oppleves som virkelighet dersom man velger å overse utfordringene og bare går inn i rollen som "selskapsdame" eller "fritidskelner". Da gjør man imidlertid ikke jobben sin.

På den annen side er det også en del av virkeligheten dette å gå på hjemmebesøk, der man blir traktert med kaffe og kaker, og opplever en veldig takknemlighet fra den som får besøk. Og dette er også en del av vårt arbeid, som ikke skal undervurderes. Det avgjørende for om denne type besøk bare blir passive kosebesøk eller kvalitativt godt arbeid, er målsettingen, innholdet og eventuelt oppfølgingen av besøket, og det er på disse punkt vi må være nøye med vurderingen.

Når det gjelder myten om at menigheten er stedet der man kan bygge opp et omsorgsapparat som både forebygger og avhjelper nød og problemer, fordi man tar vare på hverandre og inkluderer hverandre uansett utgangspunkt, så er nok ikke virkeligheten helt slik. De fleste av oss har vel opplevd det trange og snevre i menighet, og at det nettopp her synes å være høyere terskler enn i mange andre sammenhenger. Likevel er det også en del sannhet i denne "myten". Menigheten som organisasjon har i utgangspunktet i seg en målsetting som bl.a. går på at medlemmene skal "elske hverandre" og ha omsorg for hverandre og "ta seg av den som lider nød". Med et slikt utgangspunkt og med de aktuelle og potensielle ressursene vi har bl.a. i den store medlemsmassen, bør det være nokså store muligheter for at våre idealer om menighet kan bli noe mer enn en fjern målsetting.

## 1.2 Fordeler og ulemper

Avslutningsvis i dette første kapitlet vil vi gi en kortfattet oversikt over de fordeler (muligheter) og de ulemper vi mener det har å arbeide som sosionomer innenfor menighet, - på bakgrunn av de erfaringer vi har fra tre ulike menigheter:

Hvilke muligheter gir menigheten oss?

- Stor grad av frihet til å utforme og utvikle stillingen slik vi utfra en faglig helhetsvurdering finner det best.
- Mulighet til lå bruke et vidt spekter av vårt faglige verktøy. Det er f.eks. mulig å bruke både individuelt sosialt arbeid, sosialt gruppearbeid, sosial administrasjon og planlegging og samfunnsarbeid innenfor en menighetsstilling.
- Mulighet til å bruke våre personlige egenskaper.
- Mange vil også se på dette med en fleksibel arbeidstid som et gode, selv om dette også kan få en del negative konsekvenser.
- Man opparbeider fort en stor kontaktflate i lokalsamfunnet. Dette vil ha stor betydning for muligheten til samarbeid med forskjellige grupperinger, samtidig som det også kan oppleves positivt med tanke på utviklingen av ens eget sosiale nettverk.
- Mulighet til å ivareta mennesket som et helt og sammensatt individ, med en fysisk, psykisk, sosial og åndelig dimensjon.

Hvilke ulemper er det å arbeide i menighet?

- Lite kollegialt fellesskap, i hvert fall utenfor de store byene. Det er fremdeles forholdsvis langt mellom diakonene.
- Fremdeles store mangler innenfor kirken som organisasjon, og spesielt m.h.t. kirken som arbeidsgiver. Dette fører til at man av og til selv må "kjempe frem" ordninger for sin egen arbeidssituasjon som i andre sammenhenger er tilrettelagt og avtalebestemt på forhånd.
- En del vil oppleve det som en ulempe med en del kveldsarbeid, ikke fastlagt arbeidstid.

- Man kan møte mange kryssende forventninger for hva man skal arbeide med.

## 2 RAMMEBETINGELSER

### Innledning

Hva møter en (potensiell) søker til en diakonstilling? Hvis man begynner i en jobb på et sosialkontor, vil rammene være svært klare, og mye av ansvarsområdet vil også være klarlagt. Slik er det ikke i en diakonstilling. Rammene er ikke så entydige, og ikke så lette å se med en gang. Men de vil være der, mer eller mindre fastlagt. Vi vil i dette kapitlet gå igjennom de ytre forholdene for rammene for en diakonstilling, og prøve å vise hvor variasjonene ligger. For variasjoner er det, iblant flere enn vi liker. Mye tyder på at det etter hvert vil bli fastere ordninger og fastere oppfatninger av hva en diakon skal drive med, men det vil fortsatt variere, og det skal det også gjøre. Det er jo de særegne lokale forhold som gir de store utfordringene til diakonien. De må vi lære oss å forholde oss til, å tolke og utnytte, og det vil vi skrive mer om i de senere kapitlene også.

### 2.1 Den "objektive" ramme: lovbestemmelser m.m.

På et sosialkontor vil vi ha klare juridiske rammer for vår virksomhet. Vi vet hvilke lover vi har å forvalte, og vi vet også en del om hvordan disse skal forvaltes, gjennom ulike lover og en mengde rundskriv.

Det er ikke så krevende å sette seg inn i lovgrunnlaget for diakontjeneste.

En hovedparagraf finner vi i Lov om den norske Kirkes ordning av 29. april 1953 nr. 1, i §23, første ledd:

"Menighetsrådet skal ha sin oppmerksomhet henvendt på alt som kan gjøres for å vekke og nære det kristelige liv i menigheten, særlig at Guds ord kan bli rikelig forkynt, syke og døende betjent med det, ungdommen samlet om gåde formål og legemlig og åndelig nød avhjulpet."

Dette er, som det klart fremgår, en paragraf for menighetsrådets oppgave, og det forteller oss at vi skal være underlagt menighetsrådet og utføre noe av deres oppgave. Bispedømmerådet har også et diakonalt ansvar, jfr. samme lovs §49:

"Bispedømmerådet medvirker til at diakonatet innarbeides og utvikles i menighetene, og kan bestemme at stillinger og verv i diakoni eller annet særlig menighetsarbeid blir godkjent som ordnet menighets-tjeneste."

I 1985 har vi fått en egen lov om diakontjeneste i Den norske kirke. Loven er viktig, fordi den er med og gir diakonien en legitimitet i kirken, og det har vi i grunnen manglet. I lovens forarbeider ligger det også viktige premisser for tjenesten, og en anerkjennelse av det arbeidet som blir gjort.

Loven har 5 paragrafer, og i formålsparagrafen, §1, står det:

"Formålet med loven er å fremme kirkens medmenneskelige omsorg og styrke arbeidet i menighetene med å forebygge og avhjelpe menneskelig nød."

I §2 står det at på visse betingelser kan staten refundere inntil 50% av lønnsutgiftene til soknediakonstillingene. Diakonikonsulentstillingene på bispedømmenivå er også blitt lovfestet. Disse stillingene er allerede innarbeidet i alle bispedømmer, men det er viktig å få fastslått at "Hvert bispedømmeråd skal ha en diakonikonsulent som på grunnlag av §49 i Den norske kirkes ordning skal virke for at diakonatet skal innarbeides og utvikles i menighetene." (§3, første ledd.)

## 2.2 Instruks

For de fleste diakonstillinger er det utarbeidet instruks. Instruksjonen skal avspeile menighetsrådets ønske og vilje med stillingen. Noen ganger vil ikke instruksjonen være utarbeidet før diakonen kommer til jobben, fordi man vil at diakonen selv skal være med og utforme den.

En instruks skal være et arbeidsredskap som sier noe om prioriteringer, om hva man ønsker at tjenesten skal legge vekt på. Samtidig skal den avklare stillingsinnehaverens rettigheter og plikter og legge opp rammer for jobben.

### A. Form

Det kan være grunn til å diskutere hvor konkret instruksjonen skal utformes. Hvis den blir veldig konkret, som en slags "kokebok", vil det være lettere å følge den, lettere å se hva man til en hver tid kan si ja og nei til. Instruksjonen blir en sjekklister og en arbeidsbeskrivelse som dirigerer det daglige arbeidet. Men en slik instruks gir ikke muligheter for å la ervervede kunnskaper forme jobben, til å gå inn i akutte utfordringer, den gir i liten grad fleksibilitet og kreativitet.

Hvis derimot instruksjonen er alt for vid, "nok til å sysselsette et helt fotball-lag", blir den av den grunn et for dårlig arbeidsredskap, fordi den ikke har foretatt noen prioritering. Da kan man aldri helt

vite om man arbeider etter arbeidsgivers intensjon, fordi instruksen inneholder alt og ingenting.

### B. Innhold

En instruks bør derfor si noe om prioriterte oppgaver, så som "tiltak for uorganisert ungdom", "innvandrerearbeid", "sorgarbeid", "kontakt- og besøksarbeid", "lederomsorg". Det bør ikke stå for mye i instruksene om hvordan arbeidet skal utføres, det er det stillingsinnehaverens oppgave å utforme ut fra sin fagkompetanse.

Kirkerådet har i "Tjenester og stillinger i Den norske Kirke" laget en normalinstruks for soknediakoner. Den kan være et nyttig utgangspunkt for å utforme en instruks, men det er viktig at instruksene avspeiler lokale behov og prioriteringer.

### C. Omfang

Formuleringen om at diakonen skal være daglig leder av menighetens diakonale arbeid og være med å bygge opp en frivillig diakontjeneste, anbefaler vi at man prøver å få med i instruksene. Dette vil være med å legitimere at det ikke er diakonen som skal utføre alt det diakonale arbeidet, slik mange nok har lyst til å tro, men at organisering av frivillige skal være en grunnleggende arbeidsprinsipp.

Rett til veiledning, til å delta på faglige samlinger osv., bør også være instruksfestet så langt det er mulig. Likeledes bør det stå at man skal følge ferieloven, evt. hvor mye tjeneste man skal ha i helger, rett til avspasering, og at avtaleverket på kommunesektoren skal gjelde så langt det er praktisk mulig.

Forholdet til menighetsrådet bør avklares i instruksene, det bør stå at diakonen får alle papirer til menighetsrådet, og har rett til å møte og uttale seg. Det bør også legges opp til faste ordninger med det organ som har arbeidsgiverfunksjonen (som regel er det menighetsrådet), og da kan det f.eks. stå at man ønsker årlige eller halvårlige drøftinger av diakonens arbeidssituasjon.

Instruksene bør også kobles sammen med andre dokumenter i menigheten. Det bør f.eks. stå en formulering om at diakonen skal arbeide i henhold til de planer og arbeidsprogrammer som til enhver tid gjelder i menigheten. Det bør også fastsettes tilfredsstillende ordninger for skyss, telefon og kontor.

Det kan kanskje synes noe unødvendig at vi går igjennom slike detaljer i instruksene som vi nå har tatt opp, men erfaringen viser at mange av disse tingene kan mangle rundt omkring. Når ting ikke er ordnet

skikkelig, kan det gi diakonen en vanskelig posisjon, og det er ikke hyggelig å komme til en menighet og måtte gi et førsteinntrykk av å være kravstor og formalistisk. På den annen side blir vi lett hemmet i vårt arbeid dersom forholdene er lagt for dårlig til rette, og det vil ingen være tjent med.

Etter hvert som disse stillingene blir mer etablert, vil nok færre oppleve disse problemene, det meste vil være ordnet. Der hvor det finnes en instruks på den jobben man søker, bør man be om å få se den før man tar jobben, så man kan avklare at de formelle sidene er i orden. Dersom det ikke er i orden, bør dette tas opp til avklaring med én gang, enten direkte med menigheten eller eventuelt med bispedømmekontoret, som bør ha et ansvar for å godkjenne instruks og påse at visse formelle krav er ivaretatt.

### 2.3 Vigsling

Skal man som doknediakon la seg vigsle/ordinere til stillingen, eller skal man bare bli innsatt? Dette er et spørsmål alle nytilsatte diakoner må ta stilling til.

I kirken arbeides det nå med å få til vigslingsritualer for prester, kateketer og diakoner som skal være så like som mulig i formen, men slik at den enkelte tjenestens karakter kommer frem i ritualet. Fra diakoniens side er dette positivt, det er med på å bygge opp under diakonien som en viktig og likeverdig del av det kirkelige embete, og understreker at diakonen ikke skal være en "prestens hjelper", men ha en selvstendig funksjon. En vigsling er en høytidelig seremoni, gjerne med biskopen til stede, og diakonen skal med håndslag svare ja til tjenesten. Så er det forbønn med håndspåleggelse av både prester og lekfolk. Vigslingen understreker sterkere enn en innsettelse sidestilling til presten.

En vigsling er en engangshandling, og betraktes som en innvielse til livslang tjeneste. Dette er vel hovedgrunnen til at mange diakoner ikke lar seg vigsle, da de er usikre på hvor lenge de vil bli i en diakonstilling.

Ved en innsettelse leses det opp et kallsbrev fra biskopen, hvor man oppfordrer menigheten til å be for diakonen og støtte vedkommende. Forbønn for den nye diakonen tas da med i kirkebønnen. Innsettelsen er også med på å vise stillingens kirkelige karakter, idet diakonen fremstilles for menigheten.

## 2.4 Lønn og arbeidssosiale forhold

Når det gjelder avlønning av soknediakoner, har det vært relativt stor forvirring, og ennå er det ganske mange forskjellige lønns-plasseringer. Nå har stillingen kommet inn i Hovedoverenskomsten, men det skjedde ved at man fulgte den gamle klokkerdiakonstigen og la den sammen med kuratorstigen, med et fast tillegg for ubekvem arbeidstid (i 1985/86 er det vel 6.000 kr. pr. år). Det betyr at vi ikke får noen lønnsmessig kompensasjon for Diatahs/Diakonihøgskolen, men noen har fått godskrevet ansiennitet for det året.

Diakonene reagerer på denne plasseringen, både fordi stillingen krever en fireårig høgskoleutdanning, men også fordi stillingens funksjoner som en selvstendig, ledende stilling burde reflekteres i avlønningen. Så her har man et stykke vei å gå fortsatt.

Stillingene er lønnet på forskjellige måter. De fleste stillinger er kommunale, mens andre er det vi kan kalle menighetsfinansiert. Det betyr at det er menigheten som tar ansvar for å fremskaffe midler til lønningen, og det kan være flere ulike kilder. Det er ganske vanlig at man bruker klokkermidler som kommunen må dekke, kanskje har man også noe mer tilskott fra kommunen. Så kan det være noe fondsmidler, f.eks. fra et tidligere menighetssøsterfond eller legater, eventuelt andre testamentariske gaver. Ellers må menighetene ofte starte en frivillig givertjeneste for å få inn midler på den måten.

Fra og med 1986 vil også en del stillinger bli finansiert med 50% tilskott fra Staten.

Uansett hvor lønnen kommer fra, vil menighetsrådet ha arbeidsgiveransvaret. Der hvor det er flere menighetsråd, vil de ha det sammen, eller ansvaret kan være delegert til ett av rådene eller til et eget utvalg. Det vil være en fordel med en slags delegering, ellers blir systemet svært tungrodd, og det kan bli umulig å få det til å fungere tilfredsstillende. \*

Menighetsrådene har ofte mangelfull kunnskap når det gjelder personaladministrasjon og personalpolitikk, og annet kan man ikke vente. Motivasjonen for å gå inn i et menighetsråd vil være helt andre ting enn ønske om å være arbeidsgiver. Derfor er dette et område som menighetsrådet trenger opplæring på. Dette har man også begynt å bli opptatt av sentralt i kirken, så det er håp om at disse forhold kan bedres. Inntil videre må vi avfinne oss med mangelfulle ordninger. Mange steder er det også slik at diakonen selv må følge med på at han/hun får de goder man har krav på.



## 2.5 Medarbeidere

Stillingsstrukturen i menigheten påvirker i høy grad utformingen av diakonstillingen. Hvis det er en stor menighet med mange ansatte; kateket, ungdomsarbeider osv., vil diakonens arbeidsfelt bli mye snevrere enn der det bare er en sokneprest, og da vil man få mer anledning til å konsentrere arbeidet og gå mer i dybden. Men det vanligste er at man kommer i menigheter hvor det ikke er så mange andre ansatte enn prest(er), organist og kirketjener. Da vil selvsagt også prestens interessefelt påvirke diakonen sterkt.

Det vil lett kunne ligge an til konflikter om hvem som skal ta ansvar for hva, både på de områdene hvor ingen naturlig har noen kompetanse, og på områder som f.eks. tradisjonelt har vært prestens, men hvor diakonen mener å kunne mer. Et klassisk eksempel på det er sorgarbeid.

Spesielt i en mindre menighet bør man ikke sette for strenge grenser for sitt eget område, det vil alltid være ting alle kan avgrense seg fra, og som man må samarbeide om å gjøre. Det er viktig at diakonen både overfor kolleger og menighetsråd klargjør sin kompetanse og sitt interessefelt, for det er mange som har svært vage forestillinger om hva en sosionomdiakon kan brukes til. (Egen presentasjon vil vi komme mer tilbake til.)

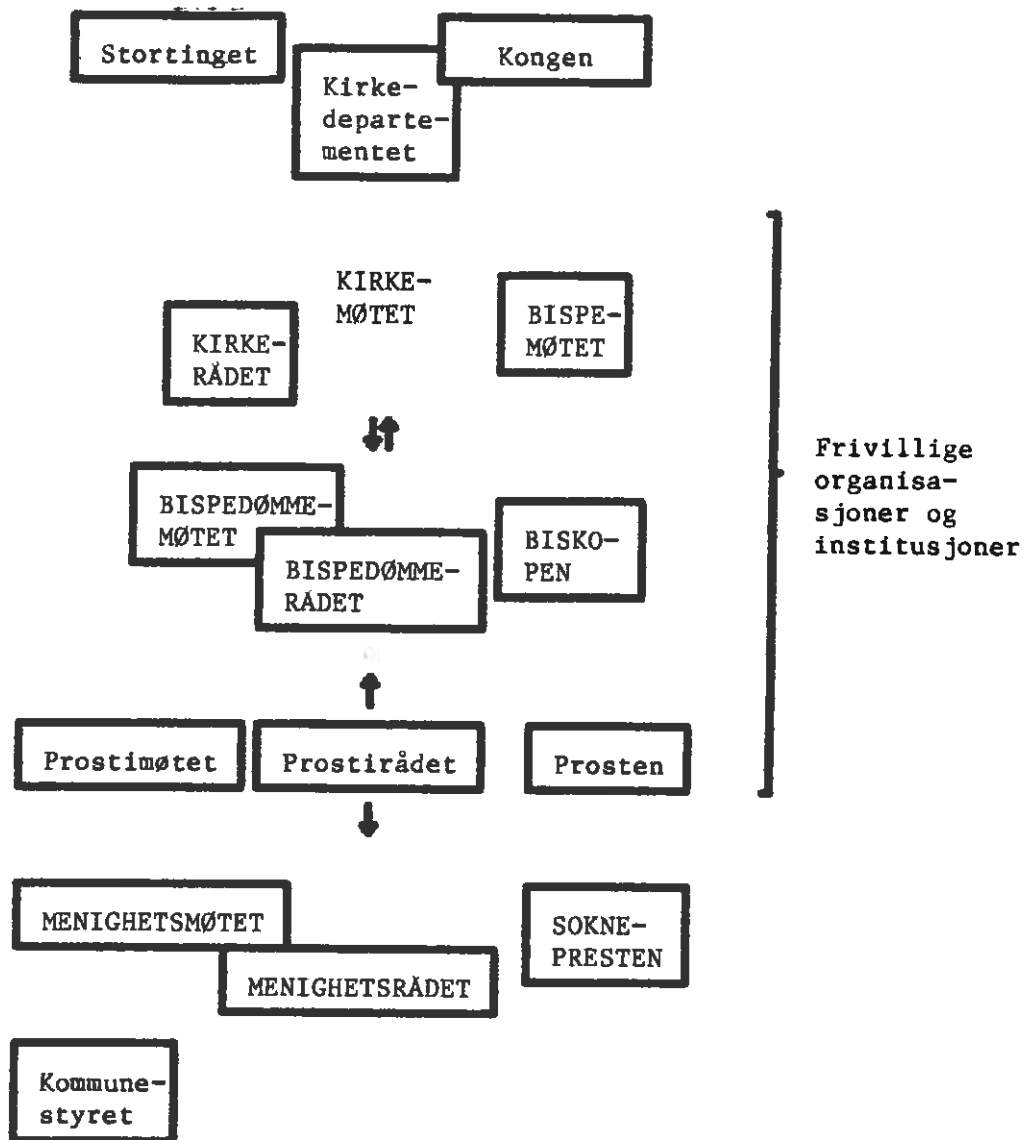
Soknepresten vil ofte utgjøre et sentralt punkt i staben, og er en svært viktig person å samarbeide med. Soknepresten skal ikke være diakonens overordnede, selv om vedkommende ofte vil fungere som en leder i staben og ha et ansvar for personalforholdne. Soknepresten har også fast plass i menighetsrådet, og vil gjennom det kunne øve stor innflytelse over diakonens arbeidsfelt.

## 2.6 Organisasjonsstruktur

Den norske kirke har en nokså komplisert organisasjonsstruktur. Det er både en rådsstruktur og en embetsstruktur, og disse er sammenvevd i et nokså uoversiktlig mønster.

Vi vil først gi en skisse av organisasjonsstrukturen fra toppnivå og ned til menigheten, uten å belyse nærmere de enkelte nivåer. For nærmere informasjon om dette vises til Kirkerådets hefte: "Menighetsrådet - valgt til å lede". Deretter gir vi en skisse på lokalt menighetsnivå.

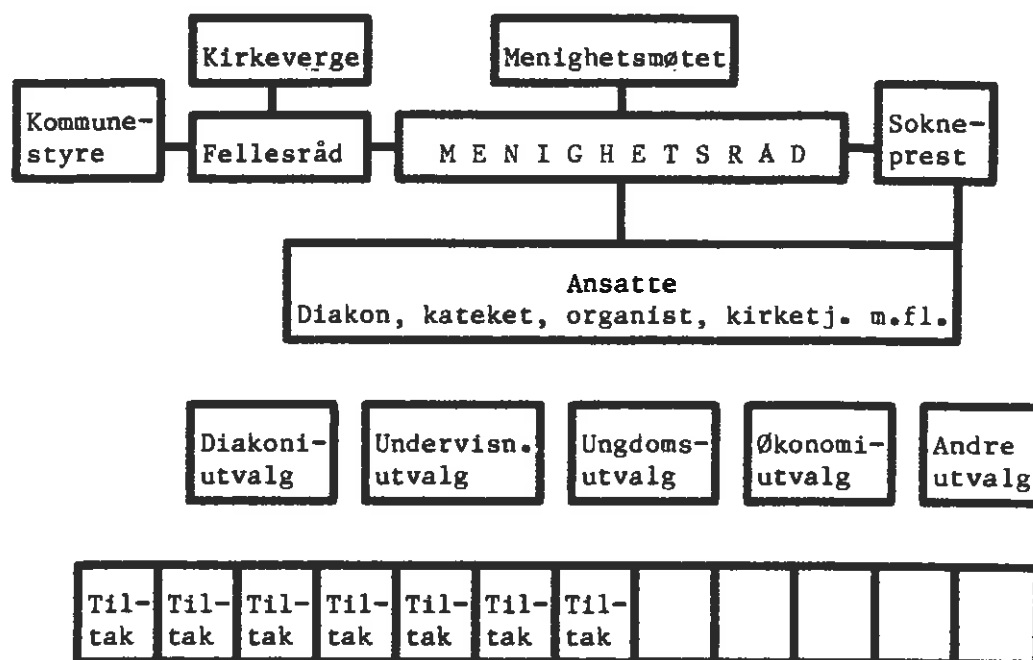
Den norske kirkes organisasjonsstruktur



(Fra Menighetsrådet - valgt til å lede - Kirkerådet 1985.)

Tidligere har embetsstrukturen med prest, prost og biskop vært den overveiende dominerende i kirkebildet, også i lang tid etter at menighetsrådene ble lovfestede organ. Det har imidlertid skjedd en gradvis utvikling med styrking av rådsstrukturen, og i dag har lekfolket stor grad av beslutningsmyndighet i kirken, lokalt gjennom menighetsrådet og sentralt gjennom bispedømmerådet og helt opp til Kirkemøtet.

### Den lokale menighetsstruktur



Denne oversikten er forholdsvis lik i de fleste menigheter. Det som varierer, er i første rekke antall ansatte og de forskjellige utvalg med ulike tiltak. Vi vil nokså kort kommentere de ulike nivåene og deres funksjonsområder:

**Menighetsmøtet:** Menighetens høyeste myndighet, tilsvarende generalforsamling. Møtet skal i første rekke godkjenne årsmelding og årsregnskap. Menighetsrådet plikter imidlertid å innkalle til menighetsmøte også i andre saker der avgjørelsen vil få stor betydning for menigheten. Nærmere regler om dette finnes i Lov om Den norske kirkes ordning av 29. april 1953.

**Menighetsrådet:** Har ansvar for at gjeldende lover og regler ivaretas, og at menighetsarbeidet fungerer tilfredsstillende. Rådet har arbeidsgiveransvar for sine ansatte, og ansvar for at de frivillige medarbeidernes behov blir ivaretatt på en skikkelig måte. De kan ha økonomisk ansvar for enkelte ansatte, og har økonomisk ansvar for tiltak som ikke er lovbestemt. Nærmere regler for menighetsrådets virksomhet finnes i Lov om Den norske kirkes ordning. Kirkerådet har dessuten utarbeidet småhefter til hjelp for menighetsrådsmedlemmene, og disse gir en bra informasjon om menighetsrådets virksomhet.

**Kommunestyret:** Har ansvar for tilstrekkelig økonomiske midler til drift og vedlikehold av kirkehus og evt. andre bygninger. Kommunestyret har også lønnsansvar for de fleste kirkelige stillinger (organist, kirketjener, klokker, evt. flere).

En del lovpålagt virksomhet (utstyr til menighetsråd, konfirmantarbeid m.m.) skal også dekket av kommunen.

I mange kommuner har man et fellesråd som skal ivareta felles oppgaver for de ulike menighetene i kommunen, budsjettkoordinering m.m. I fellesrådet sitter representanter for menighetene og for prestene samt en representant for kommunen. Kirkeverge har ansvar for bygninger, kirkegårder, vikarer for kirkelige kommunalt ansatte m.m. Dette er en funksjon som mer og mer blir ivaretatt på heltid av en kommunalt ansatt. Men mange steder er det fremdeles én oppnevnt kirkeverge for hver kirke i kommunen. Der hvor det er kommunalt ansatt kirkeverge på heltid, har denne personen ofte sekretærfunksjonen for fellesrådet.

Soknepresten er statsansatt, og har en fri stilling i forhold til menighetsrådet. Han/hun har fast sete med stemmerett i rådet, og er dermed med på å styre menigheten. Soknepresten fungerer ofte som administrativ leder av menighetens stab, og er daglig overordnet en del av de ansatte (menighetssekretær, kontorassistent, klokker m.fl.).

De ansatte (utenom prestene) er underordnet menighetsrådet, og menighetsrådet har delegert mange av sine arbeidsoppgaver til disse.

Utvalgene har forskjellige funksjoner alt etter hva slags mandat de har fått av menighetsrådet. Ofte er en representant fra menighetsrådet med i hvert utvalg, og kanskje en ansatt også. Forøvrig bemannes utvalgene av frivillige medarbeidere. De forskjellige utvalgene organiserer forskjellige tiltak i henhold til deres mandat og funksjonsområder.

## **2.7 Lokale forhold**

Vi vil senere komme tilbake til betydning av å sette seg grundig inn i de lokale forhold i menigheten/lokalsamfunnet (kap. 6). Lokalsamfunnet gir viktige rammer for arbeidet som soknediakon. Som stikkord kan vi nevne geografiske forhold, befolknings- og bostruktur, næringsstruktur, organisasjonsliv, uformelle hjelpestrukturer. Eventuelle forventninger til soknediakonen hører også med til lokale forhold som gir en ramme for diakonstillingen.

### 3 BEGREPSAVKLARINGER

#### Innledning

Vi vil i dette kapitlet drøfte begrepene "menighet", "diakoni" og "klient". De to første begrepene bruker vi veldig ofte i dagligtalen, og de vil også bli mye brukt i denne materialet. Dette er imidlertid begreper som blir gitt forskjellig innhold alt etter hva slags syn og holdninger man har.

Derfor ønsker vi å belyse dem nærmere. Klientbegrepet er forholdsvis uproblematisk innenfor den offentlige sosialomsorg. I en menighet er rammene annerledes, og vi finner det uhensiktsmessig å overføre begrepet direkte. Vi vil derfor også ta for oss dette begrepet og forsøke å belyse det innenfor menighetens rammer.

#### 3.1 Menighetsbegrepet

Begrepet "menighet" er ikke entydig. Det brukes med forskjellige betydninger i forskjellige sammenhenger. Som diakoner bruker vi det også i flere betydninger uten å definere hva vi mener i hvert enkelt tilfelle, da det som regel går frem av sammenhengen. Vi skal forsøke å forklare de forskjellige betydninger og hva vi legger i begrepet.

##### Menigheten som geografisk størrelse:

Med dette menes det lokalsamfunn som befinner seg innenfor soknets (menighetens) geografiske grenser. Eks.: I x menighet bor det y antall mennesker = summen av alle som bor innenfor grensene. Som diakoner betrakter vi den geografiske menighet som vårt arbeidsfelt, dvs. vi har ansvar for alle som bor der.

##### Menigheten som sosial størrelse:

Med dette begrenser vi begrepet, og mener det antall mennesker som deltar i menighetsorganisasjonens ulike tiltak og arrangementer. Det kan være deltakere ved gudstjenesten, medhjelpere i kontakttjenesten osv. Dersom man ikke er med i noe menighetsarrangement, kan man likevel si: "Jeg bor i x menighet, men jeg er ikke med i menigheten".

##### Menigheten som nattverdfellesskap eller indre kjerne:

Denne betegnelsen snevrer begrepet ytterligere inn, og betegner den gruppen som samles rundt nattverdbordet eller som klart har uttrykt et kristelig trosstandpunkt. Noen vil si at det er dette som er den egentlige menigheten, og noen diakoner prioriterer denne målgruppen spesielt i sitt arbeid. Problemet er at nattverdtradisjonene og den kristne frikirkeligheten varierer fra sted til sted. I mange bygder er nattverdpraksisen bestemt av spesielle oppfatninger, knyttet til

bestemte høytider eller bestemte hendelser (f.eks. dødsfall i familien). Det å kalle seg personlig kristen og/eller ta imot nattverden er også ofte knyttet til følelser om at man skal være verdig til det, og dette er et problem for mange. Det blir derfor vanskelig å plukke ut nattverdmænigheten eller den indre kjerne. Når vi bruker menighetsbegrepet, er det i betydningen av menigheten som geografisk eller sosial størrelse. Vi tror det vil gå frem av sammenhengen hva vi mener. I de situasjoner vi evt. omtaler "de som har uttrykt en personlig kristen overbevisning" benytter vi betegnelsen "menighetens indre kjerne". I vårt daglige arbeid er menighetsbegrepet svært uproblematisk å forholde seg til, idet vi betrakter den geografiske menighet som vårt arbeidsfelt.

### 3.2 Diakoni og diakonisyn

#### Innledning

Den mest brukte diakonidefinisjonen i dag er denne: DIAKONI ER KIRKENS OMSORG FOR MENNESKER I NØD. Denne definisjonen har bl.a. dannet grunnlaget for Diakonhjemmets Hovedstyres diakonierklæring fra 1981, som også har fått prinsipiell tilslutning fra samtlige diakonale institusjoner. Den danner således en felles plattform for de fire største diakoni-institusjonene, sammen med andre store diakonale organisasjoner.

Det har ikke alltid vært slik samstemthet. På 70-tallet gikk det en sterk debatt om diakonisynet, bl.a. representert ved bøker av Aarflot (1976) og Oftestad (1977 og 1986). Flere syn sto mot hverandre. Noen av de motsetningene kan man også tolke inn i den siterte definisjon. Diskusjonen om diakonisyn har særlig dreiet seg om tre faktorer: Diakonien subjekt - hvem det er som handler, diakonien objekt - hvem handlingen skal rettes mot og handlingens karakter - hva som skal til for at en handling skal kalles diakoni. Vi vil ta utgangspunkt i denne definisjonen og bl.a. diskutere disse begrepene, og prøve å belyse hvordan ulike tolkninger av definisjonen gir ulik praksis. Til sist vil vi også antyde vår egen presisering av definisjonen.

#### A. Litt historikk

Ordet diakoni betyr tjeneste, og gjennom kirkens historie kan man finne at svært ulike tjenester ble utført. De aller første diakoner som ble utnevnt (bl.a. Stefanus), fikk i oppgave å sørge for matutdelingen til de fattige i menigheten. Ganske tidlig rettet de også tjenesten mot grupper utenfor menigheten, bl.a. ved å ta seg av fremmede, uansett deres trosbakgrunn. Enkelte steder hadde de også ansvar for å begrave lik som fløt i land f.eks. fra skipsforlis.

Blant de første kristne var man veldig opptatt av at man skulle dele med hverandre og at nestekjærligheten måtte slå ut i konkrete, praktiske handlinger. ("Se hvor de elsker hverandre"). Dette var en radikal tanke i et samfunn som ellers var preget av ættesamhold. Siden oppsto nonne- og munkeordnene, og barmhjertighetsarbeidet ble sentralt. Svært mye av vårt helse- og sosialvesen er startet av diakonien, ved at kirken ble engasjert av nøden i samfunnet.

### B. Det sentrale i diakonien

Før vi går over til diskusjonen om diakonidefinisjonen, vil vi si litt om hva som alltid må stå i sentrum for diakonien. Omsorgen for de svakeste skal være diakoniens hovedsak. Arbeidet kan organiseres på ulike måter, og man kan arbeide på ulike nivåer, men man må aldri glemme de svake. Når man driver med fellesskapsbyggende arbeid, er målsettingen at fellesskapet mer og mer skal bli istand til å dra omsorg for de som har det vanskelig eller faller utenfor. I dette bildet kan diakonalt arbeid på ulike nivåer utfylle hverandre. Diakoni drevet av kristne organisasjoner som Blå Kors, Kirkens Bymisjon, Kirkens Nødhjelp m.fl., gjør en viktig innsats for å gi diakonien profil av å arbeide blant de svakeste, og disse organisasjonene utfyller menighetens diakoni som også vil ha en mer forebyggende profil. For vi må innse at det kan være problemer som det blir for vanskelig for lokalmenigheten å hankses med.

Samtidig som vi sier at diakonien skal rettes mot de svakeste, betyr ikke det at diakonien blir en "konkurrent" til sosialkontorets arbeid, hvor "de svakeste" ofte vil være klienter. Her må diakonien prøve å utfylle, støtte og hjelpe etter behov, og profilere sine sterke sider, som bør være å hjelpe folk inn i et fellesskap.

### C. Diskusjon av definisjon

Som nevnt kan diakonidefinisjonene tolkes i forskjellige retninger. Noen tolkninger ligger mer i dagen enn andre. Vi vil nå gjerne ta for oss ulike tolkninger og til slutt gi en presisering som vi mener tar vare på vår kritikk mot definisjonens svake sider. Vi vil diskutere definisjonen utfra de introduserte begrepene subjekt, objekt og handlingens karakter.

#### Diakoniens subjekt

I definisjonen er subjektet kirken. Det kan tolkes på mange måter, dels kan det være kirken som organisasjon gjennom sine ansatte, dels kan det være alle kristne som gjennom sine liv skal utføre diakoni, dvs. vise omsorg. I blant skilles det mellom spesiell og almen diakoni for å markere at den spesielle er en særlig kirkelig innstiftet tjeneste, enten i lokalmenigheten eller i kirkelige institusjoner og organisasjoner. Vi mener at diakoni er noe en hver

kristen har et ansvar for, akkurat som en hver kristen har et ansvar for forkynnelse ("prestetjeneste"). En diakons jobb blir å stimulere menighetsleddene til denne tjenesten og legge forholdene til rette for aktiv tjeneste, samtidig som man selv skal utfylle de frivilliges arbeid, særlig ved å gå inn i situasjoner som krever en spesiell fagbakgrunn og kunnskaper.

Men diakonien er og blir en del av et kirkens arbeid, og må begrunnes ut fra det. Det vil si at samfunnets sosial- og helsearbeid ikke er diakoni, selv om de konkrete handlinger kan se nokså like ut.

### Diakoniens objekt

Ifølge definisjonen er objektet "mennesker i nød". Vi synes den mest nærliggende tolkning av dette blir at det er noen sterke (nemlig kirken) som rekker hånden ned til noen svake. Dermed virker det som en rangering, hvor hjelper rangeres over hjelpsøker. Man kan mot dette syn hevde at uttrykket "mennesker i nød" kan forstås som noe mer alminnelig, noe vi alle kan være i blant, bare vi tolker nødsbegrepet vidt nok. Vi synes fortsatt nødsbegrepet får en unødig klang av veldedighet som vi helst vil unngå. Anliggendet om ansvaret for de svake er vi imidlertid enige om.

Samtidig ønsker vi å fremheve at den omsorgen som diakonien står for, trenger vi alle. Med det mener vi at vi trenger noen som bryr seg om oss, som kan være nær oss, vi trenger fellesskap. Noen som kan gi oss hjelp den dagen vi har behov for det. I noen perioder av livet trenger vi først og fremst å motta omsorg, andre ganger er det vi som har krefter til å gi omsorg til andre. Dermed løfter vi mottakeren av diakonien fra å være en underlegen til å bli en som nå er i en hjelp-trengende fase (selv om noen av forskjellige grunner vil ha større behov for hjelp enn andre). Skapelsesperspektivet koblet sammen med troen på at vi alle er gitt talenter å forvalte til beste for våre medmennesker, bør ta bort veldedighetsperspektivet fra diakonien.

Dette gjør det også viktig å tenke på det forebyggende aspektet ved diakonien, at det blir viktig å bygge fellesskap hvor flest mulig kan trekkes inn og hvor omsorgen får en naturlig plass. Det fellesskapsbyggende arbeid vil nå et stykke, og innenfor fellesskapet kan man mane til ansvar for hverandre, men også innen fellesskapet er det viktig å arbeide for at man ser sitt ansvar for de som faller utenfor, de som ikke blir med fellesskapet, enten det skyldes helse, sosiale forhold eller avstander. Med det siste mener vi at vi ikke må glemme vårt globale ansvar, diakoniens ansvarsområde slutter verken ved menighetens eller landets grenser.



### Mottakerens tro

Heller ikke mottakerens tro (eller mangel på slik) fritar diakonien for ansvar, etter vår mening. Noen vil reservere seg for uttrykket "mennesker i nød" fordi de vil mene at diakonien skal rettes mot de kristne, de i menigheten som lider. Da skal man konsentrere seg om deres behov, åndelig eller materielt, og deres behov for fellesskap. Jfr. Gal. 6.10: "...mest mot dem som er våre søsken i troen". Selvsagt skal diakonien være opptatt av disse, det fremgår også av det vi har skrevet ovenfor om behov for å bygge fellesskap og hjelpe folk til å leve som kristne. Men hvis man bare snevrer inn diakonien til å gjelde dem som allerede "er innafor", vil fellesskapet tappes for utfordringer fra verden og fra de som trenger vår hjelp. Vi håper istedet at diakonien kunne virke som en plogspiss ut til nye grupper som kan få kontakt med kirken gjennom diakoniens arbeid.

Slik var det jo også at Jesus virket, han gikk til de utstøtte, til de som hadde det vanskelig.

### Handlingens karakter

Diakonien er forankret i kirken og i Guds Ord. Vi er gitt et ansvar for å forvalte jorden, for å ta vare på Guds skaperverk. Vår tjeneste skal også være på Guds vegne, slik at ord og handling sammen utgjør kirkens virke. Mange har derfor ment at en gjerning ikke blir diakoni før den ledsages av forkynnelse, av et uttalt vitnesbyrd om Gud. Dette er vi ikke enige i. En handling er et vitnesbyrd i seg selv, fordi den er med å fremme likeverd og nestekjærlighet slik Gud har villet. I kirkens liv skal forkynnelse og diakoni ("gode gjerninger") henge tett sammen, men det vil ikke alltid opptre sammen. Det er en diakonal handling å gi mat til en som sulter, uten samtidig å fortelle om Gud. Man skal ikke underkjenne den gode gjernings betydning med å si at den må være legitimert gjennom forkynnende ord for å gottas som diakoni.

### D. Oppsummering og konklusjon

Som vi har drøftet, kan definisjonen tolkes i ulike retninger. Ulike tolkninger vil kunne gi seg utslag i ulik praksis. Noen eksempler på det:

- Dersom man mener at diakoni er det arbeidet som til enhver tid utføres av diakonen, blir det uvesentlig å legge forholdene til rette for frivillige medarbeideres deltakelse i diakonalt arbeid. Da vil diakonen selv gjøre alt som man mener bør gjøres av diakoni.
- Hvis man mener at diakonien først og fremst skal arbeide for og blant troens egne folk, vil man neppe arbeide for å sette igang åpen virksomhet for uorganisert ungdom.

- Hvis man mener at det alltid må lyde et Guds Ord ved diakonalt arbeid, kan man neppe starte samtalegrupper og norskundervisning for innvandrerkvinner.

Hvis vi skal presisere hva vi legger i definisjonen av diakoni, ville vi formulere det slik: DIAKONI ER KIRKENS OMSORGSARBEID, MED SÆRLIG ANSVAR FOR SVAKE GRUPPER.

Med det mener vi at kirken betyr alle kristne, alle har et ansvar for å utføre diakoni, og diakonien skal utføres på forskjellige nivåer. Alle trenger også diakoni i en eller annen form. Ordene tjeneste, omsorg og fellesskap danner både en ramme og et slags mål for det diakonale arbeid. Arbeidsformer og målgrupper kan variere fra situasjon til situasjon. Det er de lokale behov og utfordringer som skal styre de enkelte tiltak, men alltid skal de svakes behov stå sentralt. Diakonien må prøve å hjelpe disse ut fra deres situasjon. Nådemidlene vil være inspirasjon og drivkraft for diakonien, men vil ikke alltid gi seg utslag i den konkrete handling. Dypest sett vil målet for diakonien være at alle mennesker kan inkluderes i trosfellesskap preget av omsorg, nærhet og varme.

### 3.3 Klientbegrepet

Innenfor en kirkelig arbeidssituasjon oppleves det ofte kunstig å bruke klientbegrepet, i hvert fall i den tradisjonelle betydning av ordet, der klienten oppfattes som en hjelpmottaker. Som diakon i menighet har vi kontakt med mennesker med forskjellige problemer. Det kan være psykiske lidelser, familie- og ekteskapsproblemer, uforløst sorg, alkoholproblemer osv. En del av disse kan være klienter ved sosialkontor eller pasienter ved sykehus samtidig som de har kontakt med oss. Vi omtaler dem imidlertid i dagligtalen aldri som "klienter", men kanskje som "en jeg har kontakt med, - en jeg går til" e.l. Dette har sammenheng med at klientbegrepet oppfattes stigmatiserende og vanligvis knyttes til det offentlige sosiale hjelpeapparat. Som kirkens arbeidere blir vi på en helt annen måte akseptert i våre besøk enn en offentlig sosialarbeider. For "diakonen går jo mye på besøk, og det er ikke så spesielt at han/hun kommer akkurat til meg".

Dersom vi skulle betegne våre kontakter som "klienter", ville vi antakelig miste noe av den mulighet for oppsøkende arbeid vi har i vår "ufarlige" diakonrolle. En annen grunn til at klientbegrepet passer dårlig er at noen som vi på et gitt tidspunkt ville betegne som klienter, senere kan bli våre medarbeidere innenfor et eller annet diakonalt felt. Vi vil alle ha ulike roller i ulike livssituasjoner, slik også med våre menighetslemmer. En "klient" kan bli en "medarbeider". Vi opplever også som diakoner at vi kan ha flere roller

samtidig overfor en og samme person. Vedkommende kan trenge veiledning på en praktisk oppgave i menigheten, men kan samtidig ha behov for å samtale om problemer med trosliv, familieliv etc. På denne måten vil vedkommende egentlig være "klient" og "medarbeider" på samme tid.

Mye av vårt forebyggende arbeid retter seg mot menighetsfellesskapet, bl.a. for å gjøre dette bedre i stand til å ta imot de svake. Slik sett vil egentlig hele menighetsfellesskapet bli vår klient. Klientbegrepet har fått en negativ klang i samfunnet. Det å ha klientstatus oppfattes som nedverdiggende. Vi tror en overføring av dette begrepet til menighet vil hemme våre muligheter, og har derfor valgt å bruke andre betegnelser.

## DEL 2: ARBEIDSMETODIKK FOR DIAKONALT ARBEID I MENIGHET

I del 1 forsøkte vi å si noe om utgangspunktet og rammene rundt det å arbeide i menighet. I del 2 vil vi ta for oss den praktiske arbeidssituasjonen. Vi kommer ikke til å gå spesielt inn på de forskjellige tiltakene og beskrive disse da dette vil ta langt mer plass enn rammene for dette materialet tilsier.

Vi vil innledningsvis si noe om målsettinger og hovedtyper av aktiviteter i dette arbeidet. Det vil forhåpentligvis gi en informativ bakgrunn for det videre materialet, som bl.a. omhandler følgende: arbeidsprosess, oppstarting og kartlegging. Vi har valgt å gå nokså konkret inn på dette med oppstarting og kartlegging, fordi vår tilnærming her blir helt avgjørende for den videre virksomhet.

Vi tar også opp en del sentrale elementer i vår daglige yrkesutøvelse, så som planlegging, samarbeid, forkynnelse m.m., og beskriver viktige prinsipper og strategier innenfor områdene.

Avslutningsvis forsøker vi å samle det hele i et kapittel om rolleutforming og rolletyper.

## 4 HVA ER DIAKONALT ARBEID?

### Innledning

I dette kapitlet vil vi forsøke å gi et inntrykk av hva diakonalt arbeid egentlig er, gjennom at vi først beskriver en del aktuelle målsettinger i dette arbeidet og dernest ved en opplisting av aktuelle diakonale tiltak/arbeidsområder.

### 4.1 Noen sentrale målsettinger

Som diakoner i menighet arbeider vi ut fra en dobbelt hovedmålsetting, som lyder omtrent som følger: Det diakonale arbeid har som hovedmål å virkeliggjøre kirkens ansvar for å avhjelpe og forebygge nød, og å bygge et fellesskap der det er grobunn for akseptering, omsorg, vekst og ansvar.

- Den første delen vil medføre arbeid/virksomhet som i hovedsak er utadrettet. Virksomheten begrenses egentlig ikke av den geografiske menighet, idet diakonalt arbeid også har et globalt perspektiv.
- Den andre delen vil medføre arbeid/virksomhet som i hovedsak har menighetens aktive medlemmer som målgruppe (innadrettet virksomhet).

Det er en vesentlig og nødvendig sammenheng mellom de to delene av målsettingen. Den innadrettede virksomheten bør føre til et større engasjement for utadrettet virksomhet. Samtidig vil den utadrettede virksomhet også kunne føre til større søkning til gudstjenestefellesskapet og ha en positiv innvirkning på dette.

Det vil være nokså mange ulike delmål knyttet til hovedmålsettingen, og disse vil variere en del fra menighet til menighet, avhengig av bl.a. behovs- og ressurssituasjonen på det enkelte sted. Vi vil imidlertid nevne en del delmål som nokså naturlig følger av hovedmålet, og som vi opplever som svært reelle i våre sammenhenger:

- legge til rette ordninger og tiltak som bedrer forholdene for svake og vanskeligstilte enkeltmennesker og grupper i lokalsamfunnet.
- styrke og videreutvikle det sosiale nettverk og de uformelle hjelpeordningene i lokalsamfunnet.
- arbeide for større toleranse i lokalsamfunnet overfor evt. stigmatiserte og diskriminerte grupper.

- styrke og utvikle samarbeidet mellom kirken og ulike organisasjoner/ grupper i lokalsamfunnet.
- medvirke til at kristendommen og kristentroen blir forståelig, konkret, aktuell og livsbejaende.
- styrke kirkens og gudstjenestens plass i lokalsamfunnet.
- skape et fellesskap som er åpent for alle som ønsker det.
- legge til rette for at alle som ønsker det, kan være med i en mindre gruppe/sammenheng som gir rom for svakhet og styrke, personlig og kristelig vekst og utvikling.
- hjelpe menighetens kristne til å fungere bedre som kristne og ansvarlige medmennesker i hverdagen, i sitt lokalmiljø.
- gi alle som ønsker det en oppgave i menigheten.

#### **4.2 Hovedtyper av aktivitet**

Soknediakonenes arbeidsområder varierer fra menighet til menighet, avhengig av lokale behov, stabens øvrige fagpersonell (tjenestedifferensiering), tradisjoner i menigheten osv. Det synes likevel etter hvert å bli flere og flere likhetspunkter i arbeidsområdene. Dette har bl.a. sammenheng med at det stadig kommer frem nytt erfaringsmateriale fra soknediakoners arbeid, og at dette legges til grunn for innholdsbestemmelse av nye stillinger.

Vi tror den følgende oversikt over de mest aktuelle arbeidsområder gir et riktig bilde av diakonenes arbeidsfelt.

En diakon har både feltarbeider-funksjoner og administrative funksjoner, og det er derfor naturlig å dele inn arbeidsområdene ut fra disse to kategorier:

##### **A. Feltarbeiderfunksjoner:**

- Hjemmebesøk og institusjonsbesøk uten klar problemdefinering på forhånd. "Det er jo så hyggelig hvis diakonen kan komme innom en tur." Denne type besøk blir av og til engangsbesøk. Andre ganger er det behov for oppfølging, fordi det kom frem at vedkommende trengte en eller annen form for hjelp som diakonen kunne bidra med.

- Sorgarbeid: Besøk til etterlatte en tid etter dødsfall med evt. oppfølging av diakonen eller formidling til andre. Gruppevirksomhet for etterlatte kan også være aktuelt.
- Sjelesorg: Samtaler med enkeltmennesker om trosproblemer. Dette skjer ofte som et ledd i en samtale som kanskje hadde et annet utgangspunkt, og som kan følges opp videre med klarere problemdefinering. Evt. formidle til prest e.a.
- Nettverksarbeid: Knytte kontakt mellom enkeltmennesker for å styrke den enes eller begges sosiale nettverk.
- Familiearbeid: Enkektsamtaler og gruppearbeid. Evt. formidling til offentlig hjelpeapparat.

Problemer innenfor dette feltet kommer gjerne frem gjennom annen kontakt. Dette har sammenheng med en norm om at man skal ha et vellykket ekteskap og familieliv, og at man derfor i det lengste forsøker å holde problemene skult for omverdenen. Her er det nok mye skjult nød, og det ligger en veldig utfordring i å fange opp disse problemene og gjøre noe med dem. Enkelte diakoner arrangerer ekteskapskurs og gruppearbeid innenfor dette feltet, og har møtt stor respons på dette. Vi tror også at "Unge Hjem"-grupper og andre familietiltak vil virke forebyggende, fordi man her har mulighet til å dele positive og negative erfaringer med hverandre.

- Annet besøksarbeid og hjelpearbeid: Kontakt og samtaler med mennesker som sliter med problemer innen psykiatri, rusmiddelbruk m.m.
- Informasjon, rettleiing: Hjelp med søknader og utfylling av skjemaer. Informasjon om lover og regler, forskjellige hjelpeordninger m.m.
- Foredrag, undervisning m.m.: Ved ulike møter og kurs både i og utenfor egen menighet.
- Diakonen kan også ha ansvar for konfirmantundervisning, spesielt tilrettelegging av tjenesteoppgaver og gruppearbeid.
- Andakter, forkynnelse: Både i forbindelse med forenings- og institusjonsbesøk og som del av individuell kontakt, der vedkommende ønsker det.
- Liturgiske funksjoner: Klokkerfunksjoner og medvirkning ved nattverdutdeling. Noen diakoner har også fullmakt til å forrette nattverd i hjemmene (soknebud).

- Lederansvar: Kan være i forskjellige typer organisert virksomhet som f.eks. barnearbeid, ungdomsklubb, konfirmantgrupper, eldretreff m.m. Kan også være ledelse av enkeltarrangementer som menighetsfest, aktivitetsdag, leirer m.m.

#### B. Administrative funksjoner:

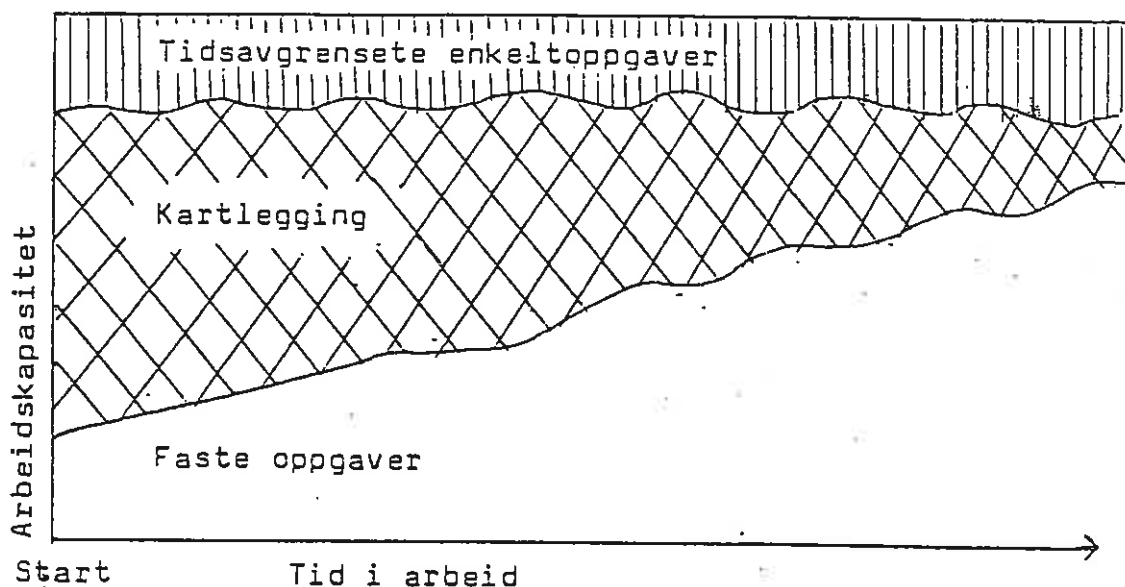
- Oppbygging av en helhetlig diakonitjeneste i menigheten. Dette er generelt, og sier ikke så mye. Tanken er å understreke at det er diakonen som har ansvar for den helhetlige tenkingen innenfor dette felt. Det innebærer f.eks. mye planlegging, med alle de elementer som er innebygget i det (jfr. kap. 7).
- Kontakttjeneste (besøktjeneste): Administrere denne. Medfører bl.a. rekruttering, oppløring og veiledning av frivillige, koplings- og oppfølgingsvirksomhet m.m. Denne oppgaven krever mye tid.
- Administrere andre tjenester i lokalsamfunnet, som f.eks. telefontjeneste, skysstjeneste, kassetttjeneste, barneparkering, barnevaktjeneste.
- Administrere forskjellige samarbeidsprosjekter som skidag, aktivitetsdag, 17.mai-fest, U-landsaksjon og andre aksjoner.
- Administrere forskjellig virksomhet innenfor barne- og ungdomsarbeid, konfirmantarbeid, voksenarbeid og eldrearbeid.
- Sekretærfunksjonen i forskjellige utvalg og råd.



## 5 ARBEIDSPROSESS

### Innledning

Vi kan dele vårt arbeid inn i tre hovedfunksjoner: Faste oppgaver, kartlegging og tidsavgrensede enkeltoppgaver. Arbeidsprosessen definerer vi som forholdet mellom disse tre funksjonene, og vi har valgt å belyse dette skjematisk ved hjelp av nedenstående figur:



Den vertikale linje angir vår arbeidskapasitet, som for enkelthets skyld betraktes som konstant. I realiteten vil den variere noe fra tid til annen, og vil antakelig øke noe etter hvert som vi innarbeider rutiner og arbeider mer rasjonelt. Den horisontale linje angir tid i stillingen regnet fra tiltredelsestidspunktet (t.v.).

#### 5.1 Faste oppgaver (blankt følt i figuren)

Dette er oppgaver som går over lengre tidsrom, som f.eks.: Kontakt-tjeneste, sorgarbeid, ungdomsklubbdrift m.m.

På figuren ser vi at denne funksjonen utgjør en forholdsvis liten andel av total arbeidskapasitet til å begynne med. Dette vil variere noe fra stilling til stilling, alt etter i hvilken grad stillingen er forberedt eller innarbeidet på forhånd. Noen faste oppgaver er imidlertid som regel gitt i det man ansettes (jfr. kap. 6.1).

Vi ser videre at andelen faste oppgaver etter hvert blir økende og at dette etter en tid blir den dominerende funksjonen. Det skal imidlertid alltid også være plass til de to andre funksjonene.

### **5.2 Kartlegging (rutefeltet i figuren)**

Dette er en funksjon som utgjør et element i de fleste arbeidsoppgaver, samtidig som den også er en egen hovedfunksjon, og da spesielt i oppstartingsfasen.

Vi ser av figuren at den dominerer bildet til å begynne med. Da er man ukjent i feltet og har behov for å fylle ut tomrommene (jfr. kap. 6.2).

Vi ser videre at kartleggingsfunksjonen etter hvert blir avtagende. Det som i realiteten skjer, er at resultatene av kartleggingen nyttiggjøres og overføres til "faste oppgaver".

Kartleggingsfunksjonen vil aldri falle helt bort. Det er en kontinuerlig prosess, og vil alltid utgjøre en del av den totale arbeidskapasitet. Dens andel vil øke i perioder hvor vi tar fatt på nye arbeidsfelt, og avta etter hvert som de nye feltene innarbeides og går over til "faste oppgaver". Den nedre grenselinje av rutefeltet i figuren vil derfor ha bølgeform, og vil aldri møte feltets øvre grenselinje.

### **5.3 Tidsavgrensede enkeltoppgaver (skravert felt i figuren)**

Dette er oppgaver som kommer innimellom de faste oppgavene, og som ikke går over lengre tidsperioder. Andakter, ansvar for menighetsfest, skriving av artikkel i menighetsbladet o.l. er eksempler på denne type funksjon.

Vi ser av figuren at andelen av denne funksjonen totalt sett utgjør en vesentlig mindre del av total arbeidskapasitet enn "faste oppgaver". Det vil imidlertid alltid være en del slike enkeltoppdrag, og det er derfor vesentlig at dette innarbeides i den totale arbeidskapasiteten og ikke blir tilleggsoppgaver som utføres utenfor ukens timeramme.

På den annen side bør denne funksjonen heller ikke bli noe særlig mer dominerende enn figuren gir inntrykk av. I så fall er det på tide med en ny strukturering av arbeidssituasjonen. I en oppstartingsfase vil det kanskje være behov for å gi denne funksjonen en "kunstig" høy andel av total arbeidskapasitet, med tanke på å utnytte slike enkeltoppdrag.

Man bør da være bevisst på målsettingen med en slik vektlegging, og justere det etter hvert som man blir innarbeidet i stillingen.

## 6 OPPSTARTING OG KARTLEGGING

### 6.1 Nyopprettet eller innarbeidet stilling

Dersom stillingen er innarbeidet på forhånd, er det som regel en forutsetning at diakonen går inn i og overtar en del bestemte arbeidsoppgaver etter den forrige stillingsinnehaveren. I tillegg kan det hende menighetsrådet har villet legge andre oppgaver til stillingen, som da kan være nedfelt i instruks.

Dette er ting som må være avklart med menighetsrådet før man søker stillingen, slik at man er forberedt på krav og forventninger fra arbeidsgiver (jfr. kap. 2.2 om "Instruks").

En stilling som er innarbeidet på forhånd, må imidlertid også ha plass for nye eller andre arbeidsoppgaver enn det man i utgangspunktet regnet med. Dette har sammenheng med at de lokale behov endrer seg, ressursene endrer seg, og situasjonen kan være en annen i menigheten et år etter at man ble ansatt. Derfor bør man ha jevnlig drøftelser i menighetsrådet om hva menigheten og diakonen bør engasjere seg i.

Dersom stillingen er nyopprettet, blir situasjonen en litt annen. Menighetsrådet vil som regel ha pekt ut noen arbeidsområder for diakonen. Samtidig har diakonen selv ansvar for å utforme og utvikle stillingen.

Det er viktig at man da har løpende kontakt med arbeidsgiver, dels for å fange opp forventninger, men også for å få menighetsrådet med på tiltak man ønsker å sette i gang.

Kartleggingen er, som tidligere nevnt, en svært vesentlig del av oppstartingsarbeidet, men det er også viktig å ha noen faste oppgaver til å begynne med. Det er en fordel å kunne vise til at man gjør noe konkret, praktisk nytte for seg allerede fra starten, samtidig som menighetsrådet også trenger noe konkret å vise til når man blir spurt om hva soknediakonen driver med.

### 6.2 Kartleggingsområder

Lokalsamfunnet (den geografiske menighet) er diakoniens nedslagsfelt, og det er her behovene, problemene og ressursene befinner seg. Det er derfor grunnleggende for en diakon å få tak i hva dette lokalsamfunnet er, hva det står for, hvordan det fungerer osv., samtidig som det også er avgjørende at menneskene som bor her får se diakonen, bli kjent med

ham/henne og får en forståelse av hvorfor vedkommende er her. Med bakgrunn i dette er det en del viktige elementer i lokalsamfunnet som diakonen bør forsøke å skaffe seg informasjon om:

### A. Geografi

Det er naturlig at noe av det første en gjør når en kommer som nyansatt til en menighet, er å ta en runde i området, skaffe seg oversikt over menighetsgrenser, nye boligfelt, grendesamfunn, grisegrendte strøk, stedsnavn osv. Dette er viktig av flere grunner:

- man står mye bedre rustet til å motta nye opplysninger, informasjon, behov osv., dersom man kan knytte disse til bestemte steder i menigheten.
- ved vurdering av forskjellige tiltak kan det være vesentlig å vite om det f.eks. i en bestemt del av menigheten er svært grisegrendt. Eks.: om tilbud for ungdom krever skyss fra foreldrene eller andre.
- det skaper tillit overfor innbyggerne når de i løpet av en samtale forstår at man har skaffet seg en viss oversikt over menigheten, og kanskje til og med vet hvor vedkommende bor; - det viser "grasrot-interesse".

### B. Befolknings-, nærings- og bostruktur

Man bør skaffe seg oversikt over alderssammensetningen generelt i lokalsamfunnet og om det er aldersmessige særtrekk i deler av lokalsamfunnet. Videre bør man se om det er stabilitet i dette mønsteret, eller om man f.eks. om noen år vil få en forgubbingstendens eller en sannsynlig økning i barnetallet. En analyse av disse tingene vil måtte få konsekvenser for menighetens engasjement og planlagt virksomhet for ulike aldersgrupper i lokalsamfunnet eller deler av dette. Næringsstrukturen er også en faktor som vil virke bestemmende for arbeidet.

Er det en eller flere typer næringer som dominerer i lokalsamfunnet? Er det mange pendlere som enten befinner seg her i uka p.g.a gode arbeidsmuligheter, eller som er borte hele uka p.g.a manglende arbeidsmuligheter? Og hva med skoler og videreutdanningsmuligheter for ungdommen?

Bostrukturen vil også ha betydning for hva slags behov lokalsamfunnet har, og også for metoder og strategier i arbeidet. Hva slags boligtyper finnes? Varierer dette rundt om i lokalsamfunnet? Er det blokkbebyggelse, rekkehus, eneboliger, gårdsbruk, hybelbygg, internater, arbeidsbrakker? Er bolig mønsteret stabilt? Er det planlagt nye

boligfelter? Er det stor grad av fraflytting/tilflytting?

Alle disse tre faktorene; befolknings-, nærings- og bostruktur er faktorer det vil være nyttig å ha god oversikt over, fordi det får betydning for valg av arbeidsoppgaver, metoder og strategier. I en bygdemenighet bør f.eks. et ekteskapskurs ikke legges til vår-onna.

### C. Formelle og uformelle beslutningsstrukturer

Her vil det være gagnlig å skille mellom menigheten som organisasjon og lokalsamfunnet som organisasjon. Vi må også ha klart for oss at beslutningsstrukturen består av både et formelt apparat og diverse uformelle kanaler.

#### Menigheten som organisasjon

Menigheten har sin formelle beslutningsstruktur med menighetsrådet på toppen. De fleste menighetsråd har diverse underutvalg som ofte har stor grad av beslutningsmyndighet innenfor sine arbeidsområder, men som også må forelegge en del saker for menighetsrådet.

I tillegg til denne rådsstrukturen har også de ansatte varierende grad av beslutningsmyndighet innenfor sine ansvarsområder. De ansatte må imidlertid også fremme viktige saker som har med menighetslivet å gjøre for menighetsrådet.

Det finnes imidlertid også et uformelt beslutningsapparat, som det er vesentlig å kjenne til for at man skal få gjennomslag for ting i den formelle beslutningsprosessen. Det er nemlig slett ikke sikkert at menighetsrådsmedlemmene selv legger premissene for de vedtak som fattes i rådet. Det finnes som regel flere nøkkelpersoner i menighetsorganisasjonen som, selv om de ikke har formell makt, i realiteten har så stor innflytelse at de påvirker de avgjørelser som taes. Problemet er imidlertid at nøkkelpersonene varierer fra utvalg til utvalg og fra sak til sak, slik at det er et svært brokete og vanskelig bilde å få oversikt over.

For å få gjennomslag for utviklingen av en diakonal menighet, er vi avhengig av å drive utstrakt opplysnings- og informasjonsvirksomhet, og da er det viktig at man treffer de rette nøkkelpersonene så tidlig som mulig i den aktuelle saken. Det er derfor vel anvendte ressurser å forsøke å få en oversikt også over de uformelle beslutningskanaler, på tross av at bildet kan synes nokså uoversiktlig.

### Lokalsamfunnet som organisasjon

Avgjørelser og vedtak på lokalsamfunnsnivå blir styrt gjennom behandling i kommunestyre, bydelsutvalg eller forskjellige underutvalg som har fått delegert myndighet over bestemte sektorer eller arbeidsfelt.

Forut for avgjørelsene skjer imidlertid det samme her som i menighetsorganisasjonen, ved at et uformelt beslutningsapparat kan legge premissene for det formelle beslutningsapparatet.

Det er også vesentlig for diakonen å skaffe seg oversikt over hvorledes dette fungerer, fordi menighetsorganisasjonen er en viktig del av lokalsamfunnet og bør være en påvirkningsfaktor på forskjellige områder og i forskjellige enkeltsaker. For å kunne nå frem på best mulig måte, er det en forutsetning å kjenne til både det formelle og det uformelle beslutningsapparatet.

### D. Kulturelle særtrekk og tradisjoner

Har lokalsamfunnet spesielle kulturelle særtrekk? Er det bestemte tradisjoner i lokalsamfunnet som kan bli en hindring eller ressurs for det diakonale arbeidet? Særtrekk i folkelynne? Spesielle talemåter og uttrykksformer? Er det stor grad av lokalpatriotisme? Hva slags forhold til innflyttere?

Disse spørsmålene bør vies oppmerksomhet når man kommer som nytilsatt diakon inn i dette lokalsamfunnet, fordi diakonens kjennskap til og forståelse for disse tingene kan være nokså avgjørende for om man lykkes eller mislykkes i arbeidet. Mange lokalsamfunn, spesielt på bygdene, har sine klare særtrekk. Dersom diakonen er klar over dette, tar et visst hensyn til det og greier å utnytte det positivt i arbeidet, kan han/hun få gjennomslag for ting som ellers kanskje ville strandet på misforståelser eller direkte kulturkollisjoner.

Eks.: en nytutklekket og nytilsatt diakon i bygdemenighet har stor tro på kontakttjeneste, for at ensomme skal få besøk osv. Vedkommende snakker med en del som tilsynelatende kan tenke seg å være med, og innkaller til et informasjonsmøte. Der presenterer diakonen retningslinjer for kontakttjenesten, understrekere taushetsplikten, evt. en ettårskontrakt osv. resultat: Nesten ingen blir med, og hele kontakttjenesten må droppes. Grunnen er at de som kunne tenke seg å gå på besøk, og antakelig allerede gikk mye på besøk, ikke var vant til denne måten å ordne tingene på. Dette med kontrakt og taushetsplikt ble for alvorlig, for formelt, og da ville de heller fortsette på sin egen måte, med sine uregistrerte besøk når det passet dem.

Som nytilsatte diakoner trenger vi tillit, fordi oppbyggingen av en omsorgsmenighet er avhengig av menighetsleddene, og av at vi kan arbeide sammen med dem. Derfor er det så viktig at vi ikke kommer på kollisjonskurs med befolkningen allerede i starten. Vi må gjøre oss godt kjent med bestående kultur/folkelynne, og ikke gå for mye på tvers av dette. Samtidig må det også understrekes at man etter hvert kan være med på å sprengre grenser som i utgangspunktet virket uoverstigelige, nettopp fordi man har opparbeidet seg en viss tillit gjennom en noe forsiktig tilnærming i starten.

#### E. Tilhørighet til kirke- og organisasjonsliv

Kirken:

Forsøke å få en oversikt over kirkens plass og betydning i lokalsamfunnet. Er det spesielle hendelser eller personer som har gitt kirken den plass den har?

Det er ofte (spesielt for bygdene?) er skille mellom synet på kirken som kirkehus og kirken som menighetsliv. Kirkehuset blir som regel betraktet som noe betydningsfullt og verdifullt i lokalsamfunnet, uansett hva slags forhold man ellers har til kirkens liv. Dette gir seg f.eks. utslag i at en dugnad på kirkehus eller kirkegård kan samle mange som svært sjelden setter sin fot i kirken.

Kristelige organisasjoner:

Mange steder er det slik at kristenlivet er knyttet til bedehus og organisasjonsliv, mens kirken forbindes med gudstjeneste og de kirkelige handlinger. Mange steder er det også organisasjonene som driver det kristelige arbeidet i lokalsamfunnet, fra barne- og ungdomsarbeid til eldretreff og annen kristelig virksomhet. Det er ofte lange tradisjoner og sterke følelser knyttet til dette, og det hender at forholdet mellom kirkeliv og organisasjonsliv blir et konkurranseforhold i stedet for samarbeid.

For en diakon er det viktig å skaffe seg kjennskap til hva som finnes av organisasjonsvirksomhet og tilkjennegi verdien av dette. Det er nettopp i organisasjonene en ofte finner de ressurspersonene som menighetens diakonale arbeid avhenger av, og det er viktig å søke å få et samarbeid med disse.

Organisasjonsliv generelt:

Skaffe oversikt over hva som finnes av ulike organisasjoner i lokalsamfunnet og hva slags virksomhet de driver. Det hender at andre organisasjoner eller institusjoner allerede er i gang med tiltak på et felt som kirken også ser det naturlig å engasjere seg i. Da vil det være riktigere at menigheten forsøker å få til et samarbeid, eller dropper sitt engasjement fremfor å konkurrere. Det er ikke riktig av kirken å drive tiltak som blir minst like godt ivaretatt av andre



(f.eks. egne kristne idr.lag). Man bør prøve å gjøre diakonstillingen og menigheten kjent for organisasjonene i lokalsamfunnet for å øke muligheten for positivt samarbeid.

#### F. Nettverk/uformelle hjelpeordninger

Hvorledes fungerer det sosiale nettverk? Er det vanlig at naboer besøker hverandre, eller har hver og en nok med sitt eget? Gir man ekstra omsorg og støtte til hverandre i vanskelige livssituasjoner som f.eks. ved dødsfall, eller trekker man seg tilbake og overlater vedkommende til seg selv? Kjennskap til dette vil være bestemmende for om man skal forsøke å støtte og styrke det som allerede finnes, eller om man skal sette i gang nettverksbyggende tiltak.

Det uformelle hjelpeapparat kan fungere ulikt i forskjellige deler av lokalsamfunnet. Det synes også å være en tendens at innbyggerne (i hvert fall de velfungerende) gir uttrykk for at det fungerer bedre enn det i realiteten gjør. Ofte er det knyttet sterke følelser til dette, og det er alltid bedre å rose det eksisterende (om enn mangelfulle) sosiale nettverk og styrke og oppmuntre til videreutvikling av dette fremfor å svartmale og begynne fra bunnen av.

Man må også være oppmerksom på at det sosiale nettverk fungerer langs to dimensjoner, den praktiske og den emosjonelle. Det kan hende folk er flinke til å hjelpe hverandre med praktiske ting som barnevakt, skyss, handling etc., men at det svikter når man trenger følelsesmessig hjelp, f.eks. i en sorgsituasjon. I et "gjennomsiktig" lokalsamfunn kan man også oppleve at det er mye skjult nød og at åpenheten overfor en fremmed diakon kan være mye større enn overfor den nærmeste familie. Nærheten kan bli så stor at den blir truende.

#### G. Forventninger til diakonstillingen

Hva slags forventninger er det til stillingen, - fra menighetsrådet, andre ansatte, institusjoner, organisasjoner, befolkningen?

Forventningene vil bl.a. variere ut fra hva slags kjennskap menigheten har til diakonalt arbeid på forhånd. Diakonen bør forsøke å få tak i mest mulig av forventningene i oppstartingsfasen, ikke nødvendigvis for å innfri dem, men for å få dem fram og drøfte dem med menighetsrådet og så sammen ta stilling til dem. Deretter bør menigheten informeres om hva man ønsker at diakonen skal engasjere seg i. Det kan også hende at menigheten har altfor få forventninger til diakonstillingen. Diakonen og menighetsrådet, evt. diakonutvalget, skal sammen utvikle stillingen, og det er vårt ansvar å informere om hvorledes det diakonale arbeidet kan utvikles.

### 6.3 Kartleggingsmetodikk (hvordan skaffe informasjon)

I det ovennevnte (pkt. 1-7) har vi sagt noe om hvilke elementer i lokalsamfunnet det er viktig å skaffe seg informasjon om. I det følgende vil vi si noe om hvorledes man kan tilegne seg denne informasjonen:

#### A. Statistiske data

Geografiske grenser, befolknings sammensetning, organisasjonsstruktur etc. er statistiske data, og det finnes en god del skriftlig materiale om dette:

- Kommunens generalplan kan gi mye informasjon, både av eksisterende og fremtidige forhold vedrørende f.eks. befolkning, grenser, næringsstruktur, institusjoner, organisasjoner, offentlig hjelpeapparat etc.
- Statistisk Sentralbyrås kommunehefter og fylkeshefter kan også gi opplysninger innen forskjellige områder. Man kan f.eks. kartlegge evt. pendling.
- Kommunale "veivisere" er orienteringshefter som etter hvert utarbeides av flere og flere kommuner, gir en mengde informasjon om de forskjellige tilbud man har i kommunen, både av offentlig og privat karakter.
- Kommunenes sektorplaner gir mer detaljert informasjon innen de ulike offentlige sektorer, og diakonen bør i alle fall sette seg inn i "helse- og sosialplanen", "barne- og ungdomsplanen" og "kulturplanen." Noen få kommuner har også utarbeidet en egen sektorplan for kirken, men dette hører fremdeles med til unntakene.
- Kirkens eget materiale om menighetens organisasjonsstruktur, aktiviteter, økonomi osv. er viktig lesning. Her er årsrapportene nyttige, samt eventuelle andre rapporter, undersøkelser, menighetsplan, menighetsblad og evt. annet skriftlig materiale som måtte finnes.

#### B. Ikke-statistiske data

Uformelle beslutningsstrukturer, kulturelle særtrekk, syn på kirken, forventninger osv. er data som vanskelig kan skaffes til veie gjennom skriftlig materiale. Å tilegne seg denne type informasjon er derfor mer komplisert enn å tilegne seg statistiske data. Det avhenger bl.a.

av diakonens evne, vilje og muligheter til å komme i kontakt med befolkningen og fange opp den informasjon og de signaler som gis i forskjellige sammenhenger.

Det finnes forskjellige fremgangsmåter for å tilegne seg ikke-statistiske data:

Deltakende observasjon:

Man kan motta nokså mye informasjon om ovennevnte ved å delta i ulike arrangementer i lokalsamfunnet.

- Åpne sammenkomster i lokalsamfunnet (17.mai-fest, julemesse, grendefest, aktivitetsdag o.l.). Der kan man observere:  
Hvem kommer? (alderssammensetning, kjønn m.m.)  
hvordan oppfører man seg, hva snakker man om?
- Gudstjenesten: Ved å overvære gudstjenestelivet kan man få informasjon om gudstjenestemenigheten:  
Hvem kommer? (antall, alder, kjønn.)  
Hvordan blir man mottatt? (Kirkevertskap?)  
Hvordan reageres på forstyrrelser? På barns uro f.eks.?  
Deltar menigheten aktivt? (Tekstlesning, forbønn, korsang, nattverdutdeling, annen deltakelse.)  
Hvordan er forkynnelsen? (Aktuell, konkret, diakonal.)  
Hva skjer etter gudstjenesten? (Kirkekaffe? Snakker kirkegjengerne sammen? Hvem snakker til meg osv.)

Alt dette kan gi en viss pekepinn på karakteristika i menigheten. Gudstjenesten blir jo som regel betraktet som menighetens felles samlingspunkt.

- Forskjellige møter (menighetsråd, utvalgsmøter, stabsmøter m.m.). Ved å observere kommunikasjonsmønstre, reaksjoner m.m., kan man få et forholdsvis godt inntrykk av hvem som er nøkkelpersoner og uformelle ledere: Hvem henvender man seg til når man snakker? Hvem har man øyekontakt/ikke øyekontakt med? Hvem sier man helst ikke imot? Hvem lytter man mest til/ikke til? Hvem utformer vedtak? Hvordan er reaksjonene på "utenomstakk"? M.m.

Aktuelle informanter:

Det finnes en del sentrale personer og etater som sitter inne med en god del informasjon om aktuelle forhold i lokalsamfunnet:

- Helse- og sosialkontoret vil antakelig kunne gi en del informasjon om nettverk, og kanskje en del om normer i lokalsamfunnet. I tillegg kan det hende at de har forestillinger eller forventninger til diakonstillingen som det vil være naturlig å ta opp i en første kontakt.

- Kulturkontoret kan antakelig si noe om kulturelle særtrekk, folkelynne og kanskje også noe om befolkningens forhold til kirke- og organisasjonsliv, fritidsinteresser etc. Man vil dessuten kunne få en generell informasjon om kulturlivet i lokalsamfunnet.
  - Organisasjonsledere (både kristelige og humanitære) er ofte sterke personer i lokalsamfunnet. I tillegg til at de kan gi informasjon om virksomheten innenfor egen organisasjon, vil de også kunne bidra med mye lokalkunnskap.
  - Menighetens andre ansatte er de man automatisk vil få mest kontakt med til å begynne med, og disse blir dermed kanskje de viktigste informanter m.h.t. menighetslivet, befolkningens forhold til kirke- og kristenliv, uformelle beslutningsstrukturer i menigheten osv.
- En annen side ved denne kontakten er at de andre ansatte har en del forventninger til diakonstillingen, samtidig som de antakelig også vet en del om menighetslemmenes forventninger.
- Menighetsrådene/underutvalgene er menighetens valgte ledere, og vil dermed ha mye informasjon både om menighetens virksomhet og om hva som ellers rører seg i lokalsamfunnet.

#### Tilfeldige informanter:

Med dette menes personer man ikke formelt henvender seg til med forespørsel om informasjon, men som man treffer i en eller annen sammenheng og likevel mottar informasjon fra. I ethvert møte med enkeltmennesker eller grupper i lokalsamfunnet kan man tilegne seg informasjon dersom man er bevisst på dette. Det gjelder å utnytte de muligheter man har, og de er mange. De tilfeldige informanter er viktige fordi de ofte kan gi mye "grasrotinformasjon" som det ellers vil være vanskelig å få tak i.

#### **6.4 Begrensninger i kartleggingsarbeidet**

Menigheten er en dynamisk størrelse. Den endrer seg hele tiden, sammen med de som bor der. Menneskene påvirker hverandre, man flytter til og fra, holdninger og normer endres osv. Vi vil derfor aldri kunne få noe eksakt, endelig bilde av menigheten. Brikkene i puslespillet forandres, og det som passet til hverandre på et tidspunkt, passe kanskje ikke lenger i det neste. Det er det viktig å være klar over, så vi ikke tror at kartleggingen kan gjøres en gang for alle.

Subjektivitet: Svært mye av den informasjon vi mottar, er giverens subjektive oppfatning av situasjonen. Det kan i mange tilfelle fortelle like mye om den som gir informasjon. På den annen side er også vi subjektive og tolker de signaler vi mottar utfra våre holdninger og normer, - vår situasjon.

Generalisering: Det er en viss fare for uriktig generalisering ved all kartleggingsvirksomhet. Vi kan f.eks. motta informasjon om manglende uformelt hjelpeapparat i ett område av lokalsamfunnet, og stå i fare for å tro at dette gjelder hele lokalsamfunnet. Det kan være direkte feil, og kan føre til at befolkningen får en negativ innstilling til diakonen.

### **6.5 Egenpresentasjon**

Dette er et saksområde som blir mer utførlig behandlet i kapittel 8. Vi ønsker likevel å ha det med her, fordi egenpresentasjonen bør være et element i det meste kartleggingsarbeid.

Når vi snakker med mennesker i den hensikt å tilegne oss informasjon innenfor bestemte områder eller felter, bør vi samtidig være bevisst på den muligheten vi har til å gi informasjon om oss selv og om diakonien. Eks.: Vi er på sosialkontoret for å få informasjon. Samtidig forteller vi om oss selv, arbeidet vårt.

Egenpresentasjonen er kanskje spesielt viktig i menighetsstillinger, fordi vi der er helt avhengige av menighetsleddene for bl.a. å kunne bygge opp et omsorgsfellesskap som kan forebygge og avhjelpe nød. Dersom stillingen er nyopprettet, eller det er ønskelig å endre profilen noe i forhold til slik stillingen har vært før, blir egenpresentasjonen spesielt viktig, og da på et så tidlig tidspunkt som mulig.

Generelt kan det sies om egenpresentasjonen at man bør være bevisst på dette nesten i enhver arbeidsoppgave i oppstartingsfasen.

### **6.6 Forhold til styringsorganene**

Menighetsrådet og diakoniutvalget er de styringsorganer i menigheten som har størst betydning for diakonstillingen, og vi ønsker derfor å omtale diakonens forhold til disse særskilt. Menighetsrådet er arbeidsgiver, og diakoniutvalget er som regel diakonens nærmeste samarbeidspartner og medansvarlig for diakoniens plass og funksjon i menigheten.

#### **A. Menighetsrådet**

Vedrørende menighetsrådets arbeidsgiveransvar vises til kap. 2.

Det er imidlertid en annen side ved diakonens forhold til menighetsrådet som er minst like viktig, og det er diakonens informasjonsvirksomhet og påvirkningsmulighet overfor rådet. Diakoniens intensjon

er bl.a. å hjelpe de svake. Dette betyr ofte at man må gå nye og tidligere uprøvde veier, noe som i seg selv kan skape motstand. Vi opplever derfor at holdningsarbeid er en svært viktig del av vårt arbeid.

Menighetsrådet har i kraft av sin myndighet muligheten til både å hemme og styrke diakonens arbeid i menigheten. Derfor er det viktig at vi holder menighetsrådet løpende orientert om vårt arbeid og fremmer saker av diakonal karakter til drøftelse. Dette kan f.eks. gjøres ved å skrive halvårsrapporter med aktuell situasjonsbeskrivelse og vurdering av igangværende tiltak, samt forslag til alternative arbeidsoppgaver og planer. Rapportene fremlegges menighetsrådet/diakoniutvalget til uttalelse/godkjenning. På denne måten kan man øke menighetsrådets interesse for diakonien og ansvarliggjøre dem som arbeidsgiver og som om styrende organ.

### B. Diakoniutvalget

Diakoniutvalget er det utvalg menighetsrådet har opprettet for å ivareta og utbygge menighetens diakoni, i samråd med diakonen. Normalt bør diakonen være fast medlem i utvalget. Diakoniutvalgene fungerer forskjellig i de enkelte menigheter, fra å være passiv sandpåstrøer for diakonens planer og tiltak til å være idébank og også praktisk ansvarlig for mye av menighetens diakonale virksomhet. Diakonen er fagpersonen, og ofte forventer utvalgsmedlemmene at diakonen kommer med forslag til både tiltak og arbeidsformer. Det er derfor viktig å stimulere utvalget til diakonal tankning. Som et ledd i slikt arbeid, kan man f.eks. gjennomgå heftet: "Diakoni i menigheten" (Kirkerådet) og diskutere aktuelle diakonale utfordringer i lokalsamfunnet. Utvalgsmedlemmene sitter inne med mye kunnskap om lokalsamfunnet. Derfor har de gode muligheter til å vurdere behov og virkninger av forskjellige tiltak. Kanskje kan de også ha større gjennomslagskraft i befolkningen, fordi de er kjent.



## 7 PLANLEGGING

### Innledning

"Den vanskeligste jobben i en menighet heter prioritering!" En påstand, men den føles ofte svært reell. Det er så mange gode ting som burde vært gjort, og man rekker ikke alle. En diakons arbeidssituasjon er som regel nokså ustrukturert. Det bør den til en viss grad være; man bør prøve å ha en del åpninger for å kunne gå inn i akutte situasjoner, og ha tid for enkeltmennesker som måtte komme og be om tid. Samtidig kan den ustrukturerte situasjonen bli en svøpe, fordi man lett somler bort tid p.g.a. manglende planlegging og prioritering. For derfor å kunne skape en nogenlunde helhetlig arbeidssituasjon, bør man arbeide med planlegging. En annen begrunnelse for planlegging er at menigheten skal ha anledning til å styre utviklingen av sitt arbeid best mulig.

Vi vil her operere med to former for planlegging, som delvis vil være avhengige av hverandre. Det ene er diakonens personlige planlegging; hvordan bruke dette semesteret, denne uka, denne dagen. Hva er målene for arbeidet.

Den andre planleggingsformen er menighetens planlegging, hvor man i menigheten prøver å formulere en målsetting for menighetsarbeidet, gjerne konkretisert for de kommende 2 år, og så planlegge i forhold til det. Diakonen vil ofte stå sentralt i et slikt planarbeid, både som en som burde vite noe om planlegging og som en aktiv "bruker" av en plan.

### 7.1 Om planprosessen

En plan kan ha svært forskjellig ambisjonsnivå, og ulikt omfang. Likevel vil selve planprosessen ha noe av samme karakter. Vi vil her ikke gå grundig gjennom selve planprosessen, men peke på relevante elementer for planarbeidet i menighet.

#### A. Kartlegging.

Enhver plan starter med at man prøver å få oversikt over planleggingsfeltet. For menighetsplanen betyr det at man skaffer seg en samlet oversikt over aktivitetene, hvor de foregår og hvem som nås. En oversikt over tilgjengelige ressurser, i form av personer, økonomi, lokaler osv. er også nyttig. I den personlige planleggingen kan det være nyttig å se hvilke arbeidsoppgaver som binder en opp, og prøve å vurdere hvor mye tid de enkelte oppgavene tar, samtidig som man ser på behovet for nye tiltak.



### B. Vurdering.

Den informasjonen man får via kartlegging må analyseres og vurderes. Hvor er det behov for flere ressurser, hvordan fungerer det som er i gang, kan noe kuttet ut? Ressursbruk i forhold til utbytte må også vurderes. Hvis to dyktige barneledere hver uke har en barnegruppe som bare samler 4 barn, må man vurdere om dette er rett ressursbruk. Er tilbudet godt nok kjent eller er det ikke behov for et slikt tilbud?

### C. Målsetting.

Kartlegging og vurdering bør lede til at man setter opp en målsetting for arbeidet. Hva vil vi med arbeidet vårt, hva vil jeg med mitt arbeid? Man kan godt lage en overordnet målsetting som er noe prinsipiell, men samtidig må man ha klare delmålsettinger som lar seg gjennomføre og evaluere. Valg av målsetting innebærer prioritering, man må gjøre valg som innebærer at alle behov og ønsker ikke kan bli tilgodesett. Dette blir ofte en smertelig del av prosessen. I en menighet er det alltid folk med sterke meninger, mens det ofte vil være mangel på folk som greier å ta vanskelige avgjørelser. Dette forsterkes ytterligere av at vi har mange frivillige medarbeidere, som har meldt seg til en oppgave de brenner for. Disse vil ikke uten videre godta at noen i menigheten har vedtatt en målsetting som gjør at akkurat deres felt nedprioriteres.

Når man derfor skal formulere mål, er det viktig at man ikke skyver unna slike trofaste medarbeidere.

Om det er et eget planutvalg som formulerer utkast til målsetting, bør denne bearbeides og godkjennes i menighetsrådet. Der hvor diakonen utarbeider målsetting for sitt eget arbeid, bør dette også behandles i diakoniutvalg og menighetsråd.

### D. Handlingsplan.

Handlingsplanen skal være konkrete forslag til hvordan man kan oppnå de vedtatte målene. Planen kan ha forskjellige tidsperspektiv, et semester, ett til to år, alt etter planens karakter. De tiltak man ikke får prioritert i planen kan man sette opp til vurdering neste planperiode.

### E. Evaluering.

Når planperioden er over, bør man evaluere hva som har skjedd. Har de foreslåtte tiltak blitt gjennomført? Oppnådde man de vedtatte målsettinger med tiltakene? Evalueringen blir igjen første del av kartlegging og vurdering i forhold til en ny planprosess.

## 7.2 Menighetsplan

La oss se på denne planprosessen mer konkret i forhold til en menighetsplan.

### A. Motivasjon.

En motivering for å sette igang arbeidet med en menighetsplan kan være at man ønsker å se alle menighetens "frivillige" tiltak i sammenheng, og se disse i sammenheng med alle de gode idéer man måtte ha, slik at man kan foreta en mest mulig samlet vurdering og prioritering. Man kan også påtvinges en motivasjon utenfra, ved at man må lære seg til å tenke fremover fordi man skal inn i kommunens langtidsplaner og langtidsbudsjetter. Da må man gjøre rede for fremtidige økonomiske behov, enten det dreier seg om utvidelse av kirkegår, bygging av menighetshus eller kirke eller behov for nye stillinger. For å kunne gjøre rede for sine behov på en skikkelig måte er det hensiktsmessig å ha en plan som viser at man har gjennomtenkt situasjonen.

Men til tross for gode argumenter for å drive planlegging, er det mange menighetsråd som ikke ser behovet. Man opplever planlegging som fremmed for kirken, og er redd for unødig papirarbeid. Bak disse argumentene kan det også ligge en frykt for de avgjørelser som må tas, for de uenighetene man vet vil komme fram om man skal vedta prioriteringer. Dessuten er mange menighetsråd så belastet med det løpende arbeid, at man har ikke overskudd til å tenke perspektiver og helhet.

For en diakon som klart ser behovet for menighetsplanlegging, kan den første store jobben bli å påvise dette behovet for menighetsrådet. Vi har erfaring for at en slik prosess har tatt opp til to år, før menighetsrådet har valgt å prioritere arbeidet med hva slags målsetting man ønsker for virksomheten. Den beste måten å forsøke å motivere menighetsrådet på, er kanskje å bruke eksempler fra det daglige arbeidet i menigheten: "Denne vanskelige situasjonen kunne vi ha løst mye enklere hvis vi hadde en plan å henvise til", eller "hvis vi skal kunne konkurrere med de kommunale etatene om midler, bør vi kunne dokumentere vårt behov med planer og argumenter slik som de gjør".

Det kan være fristende å si til menighetsrådet at det ikke behøver å være så mye arbeid med å lage en plan. Vi bør presisere at planen bør utarbeides slik at den ikke blir for stor og omfattende, man behøver ikke skrive for mye. Likevel vil det medføre en del arbeid, det vil ta tid. Vi har ikke altfor stor erfaring med menighetsplan, men etter det vi har prøvd, ser vi at det tar tid, det er mange ting som skal diskuteres igjennom, og mange hensyn å ta. Vi mener at en plan vil gi menigheten et nyttig arbeidsredskap som vil lette det daglige

arbeidet. Dessverre har vi ikke så mye erfaring selv på det å bruke en ferdig plan, så her holder vi oss dels til andres erfaringer.

### B. Utarbeidelse av planen.

En menighetsplan vil utarbeides i regi av menighetsrådet, med det er å anbefale at man oppnevner et planutvalg til å ta seg av arbeidet med planen.

Et problem når man skal lage en plan, er at man starter altfor ambisiøst, setter inn mye krefter og ressurser, og når planen så er ferdig, er alle utslitt og planen er blitt en stor koloss som ingen orker å lese, men "vi har da en plan". En hovedregel bør være at man gjør planen så kort og informativ som mulig. Alt planutvalget finner ut, behøver ikke skrives i planen, og om man underveis vil informere menighetsrådet, kan man lage notater og oversikter. Planarbeidet bør ikke bli et nytt og ressurskrevende tiltak i menigheten. Det viktigste er at noen setter seg ned og prøver å se på menighetens arbeid samlet, og kommer med sine forslag etter det.

Særlig i mindre menigheter vil kartleggingsarbeidet kunne gjøres nokså raskt. Man har en viss oversikt over det som foregår, men det kan selvsagt være nyttig å ta noen telefoner for å få et best mulig bilde. Dersom planutvalget er sammensatt slik at de forskjellige delene av menighetens arbeid er representert, vil man lett få oversikt.

Den delen av kartleggingen og vurderingen som går ut på å analysere eksisterende og mulige ressurser, er ikke enkel. Man vet aldri hvor mye arbeidskapasitet man kan regne med at de frivillige medarbeiderne vil gi i fremtiden, noen kan dessuten flytte eller lignende, mens andre kan flytte inn. Økonomien er ofte basert på gaver, så inntektene er heller ikke forutsigbare.

Mange av de målene man ønsker å arbeide mot i en menighet er vanskelige å måle. "Styrke folks tro" er et slikt eksempel. Derimot kan man måle "øke folks deltakelse i gudstjenesten". "Engasjere flere mennesker i menighetens arbeid" kan måles, likeledes "barnearbeid i hver grend". I målformuleringene bør man minne seg om at alt ikke kan gjøres på en gang, man må velge hva som er viktigst nå.

Planutvalget bør ta kontakt med andre utvalg i menigheten, for å diskutere aktuelle målsettinger med dem. I noen menigheter kan det også være aktuelt for utvalgene å utarbeide egen sektorplaner.

Handlingsprogrammet skal være kort, mest mulig konkret, og realistisk. Spesielt må det være opptatt av hvordan man skaffer ressurser, og det må se tiltak i sammenheng. Hvis man ønsker mer og bedre barnearbeid, må man ikke bare bestemme det, men legge opp en plan for hvordan man skaffer nok ledere, og hvordan de skal hjelpes til å gjøre et best

mulig arbeid. Kanskje man best styrker barnarbeidet på sikt ved først å styrke arbeidet med eldre ungdom og yngre ektepar, som kan være potensielle ledere.

Det å prøve å styrke folks tilhørighet til kirken vil alltid være viktig, for hvis man ikke arbeidet med fellesskapet og omsorgen, forbruker man medarbeidere uten å gi dem noe igjen.

### C. Innhold i en menighetsplan og problemer.

I en menighet er man ofte ikke vant til å gjennomtenke helheten og sammenhengen i arbeidet. Alle er opptatt av sine interesserområder, og man har vanskelig for å si at "dette er viktig, men dette kan vi la ligge". Derfor kan en planprosess bli smertelig, særlig fordi planen skal være mest mulig konkret.

Det er viktig å ha langsiktige perspektiver på arbeidet. Soknediakonen kommer ofte utenfra og må også ta lokale tradisjoner og arbeidsformer med i vurderingen når nye tiltak skal innføres.

Planen kan både si noe om hvilke arbeidsoppgaver man vil legge vekt på, og om arbeidsrutiner. F.eks. kan man ta opp samarbeidsforholdene og arbeidsfordelingen mellom de ulike råd og utvalg i menigheten, og ha som mål å få utarbeidet retningslinjer for utvalgene.

Som tidligere nevnt, kan det i menigheten være vanskelig å forutsi hvilke ressurser man "disponerer". En nøkkelperson i et bestemt arbeid kan forsvinne, og det kan være vanskelig å finne noen erstatning. Det kan f.eks. være en dramainteressert som har startet en dramagruppe, eller en motorkyndig ungdomsarbeider, og disse kan det by på store problemer å erstatte, fordi det kreves forskjellig spesialkompetanse. Noe av dette bør drøftes i planen, og alternative muligheter bør vurderes.

Særlig når det gjelder ungdomsarbeidet kan det være problemer med å få nok ledere, spesielt der hvor man driver et mer åpent og utadrettet ungdomsarbeid som medfører stor slitasje på lederne. Derfor må man prøve å rekruttere nye ledere samtidig med at man legger plan for hvordan man skal backe opp de lederne man har for at de skal holde lengst mulig.

En målsetting i menighetsplanen kan være å "styrke gudstjenestebesøket". Ut fra en slik prioritering må man legge en plan: Kanskje bør man ha en liten kirkekaffe etter hver gudstjeneste, eller bryte opp liturgien litt mer og trekke inn ulike lag og foreninger i selve gudstjenesten. Kanskje et kursopplegg om gangen i gudstjenesten: det er mange som ikke forstår liturgien. Eller kanskje et offensivt PR-opplegg med fine brosjyrer i alle postkasser, "kom i kirken du også".

Temagudstjenester, sportsgudstjenester, storfamiliefester etter gudstjenesten osv., her er det mange muligheter - fantasi og ressurser kan tas i bruk. Men vi må samtidig ta hensyn til de trofaste, som er glad i sin gudstjeneste slik den alltid har vært.

Avsnittet overfor viser hvordan man kan arbeide utfra en formulert målsetting. Man kunne tenke seg andre målsettinger som kunne utledes videre på samme måten. Når man så har fått idéer til hva som kan gjøres, må man prøve å finne ut hva som er realistisk, og hva man tror har best effekt, og så finne ut hvordan dette praktisk kan utformes. En del av dette arbeidet bør planutvalget gjøre. Detaljplanleggingen vil det ofte være utvalg i menigheten som står nærmere til å gjøre. (Hvis man fokuserer på situasjonen blant ungdom og ønsker å prioritere dem en periode, vil nok ungdomsrådet være det organ som kunne ta seg av detaljplanene).

I tillegg til planarbeidet slik det her er beskrevet kan man innføre et planmøte hvert semester. Da møtes de ansatte, menighetsrådet og representanter for de ulike delene av menighetens arbeid og setter opp en semesterplan sammen. Slik kan man samkjøre felles arrangementer, menighetsfester osv. og fordele ansvaret. På et slikt planmøte kan man også bli enige om tiltak/ arrangementer på tvers av de tradisjonelle skillelinjene. F.eks. kunne man tenkt seg en felles tur for eldre og ungdom.

I planarbeidet bør man finne frem til ulike typer arbeidsoppgaver slik at man ikke bare etterspør lederne. Alle skal kunne ha noe å bidra med i menigheten. Noen kan ha ansvar for skyss, noen kan utføre forskjellig kontorarbeid, noen kan være med i bevertningskomitéen, noen i økonomiutvalget, noen kan dele ut salmebøker i kirken, noen kan være telefonkontakter eller ha ansvar for en forbønnstjeneste.

### 7.3 Personlig plan

#### A. Semesterplaner. .

Både for en selv og sine omgivelser, kan det være nyttig at man setter opp en skisse til arbeidet for kommende semester. En slik skisse, eller plan, kan gjerne kombineres med at man skriver en rapport om arbeidet sitt i forrige semester.

Den planen man skriver for kommende semester, skal ikke være detaljert. Den bør si noe om hovedoppgaver, men ikke for mye og hvordan ting skal gjøres, det må man selv vurdere underveis. F.eks. "utvikle en frivillig vaktmesterordning for gamle i menigheten", "arbeide med å starte flere menighetsgrupper", "prioritere sorgarbeidet", "utarbeide ekteskapskurs" eller hva man ellers vil arbeide med. Eller simpelthen "videreutvikle de tiltak vi startet i forrige

semester", "følge opp de kontaktene jeg har fått i det nye byggefeltet". Når man skal sette opp en plan, er det ikke nødvendig å forstå nye tiltak. Man kan ikke presse seg til å gjøre noe nytt hvert semester.

Dersom det er utarbeidet en menighetsplan, bør diakonens egne planer sammenholdes med denne, evt. bygges på den, ettersom hvor konkret menighetsplanen er. Der hvor menighetsplanen har formulert klare målsettinger for menighetens arbeid de neste to år, bør diakonens plan avspeile hva diakonien kan gjøre for å oppfylle menighetens målsettinger.

Planen bør inneholde prioriteringer. Prioriteringene kan begrunnes ut fra menighetsplanen, eller ut fra kapasitet og hva som fungerer best eller best utfyller eksisterende tiltak.

Denne planen skal legges fram for menighetsrådet og diakoniutvalget. Da blir de informert om hva man har gjort og har tenkt å gjøre, og de kan ta stilling til prioriteringene. Dersom de mener man bør prioritere annerledes, må dette diskuteres, og man må prøve å finne en løsning. Vi mener det er et godt prinsipp at en slik plan til slutt godkjennes (evt. etter endringer). Gjennom en slik godkjenning forplikter menighetsrådet/ diakoniutvalget seg, og man blir ikke lenger stående alene med ansvaret for prioriteringene.

Ofte vil dette bare være en formell sak, da et tiltak som regel er drøftet med rådene på et tidligere tidspunkt.

### B. Egen plan.

For sin egen del bør diakonen prøve å utarbeide litt mer detaljerte planer, finne ut når forskjellige ting bør gjøres, og føre det opp på forskjellige uker. Det kan være vanskelig å beregne hvor mye tid ting tar, og dertil kan det skje så mye uforutsett at planen kan sprekke. Men slike planer kan hjelpe oss til å få arbeidet gjort, også de ulystbetonte tingene som vi lett skyver fra oss.

Mange foretrekker å legge timeplaner for hvordan ukene skal se ut, f.eks. slik at man har faste ukedager hvor man forbereder egne aktiviteter, faste dager som man går på besøk osv. Det kan være nyttig å lage seg slike rammer og regler, da kan også medarbeiderne vite når de kan få tak i diakonen.

Det er en god start på en ny uke å se på hva som er denne ukas arbeidsoppgaver, og så prøve å fordele det på ukas dager. Enhver må prøve å utarbeide arbeidsrutiner som passer best for en selv.

## 8 INFORMASJON OG HOLDNINGSDANNELSE

### Innledning

Det diakonale arbeidet i menighet påvirkes av ulike holdninger: diakonens holdninger, prestens holdninger, menighetsrådets holdninger, menighetslemmenes holdninger. Når man har arbeidet en stund i menighet, opplever man til stadighet betydningen av denne faktoren:

- Stadig negative holdninger fra menigheten til de tiltak man foreslår, fører til motløshet og frustrasjon, og etterhvert mindre engasjement i arbeidet.
- Holdningsløshet fra menigheten (enkelte har opplevet tilnærmedesvis dette i menigheter der diakonstillingen er nyopprettet og menigheten ikke har diakonale tradisjoner) er også lite tilfredsstillende, i det man da står nokså alene om sine visjoner og mål for menigheten.
- Positive holdninger fra menigheten gir et helt annet engasjement, i det man da kan arbeide sammen mot felles mål for menigheten.

Holdningsfaktoren er imidlertid ikke statisk. Vi lar oss alle påvirke. Holdninger dannes, utvikles eller endres. Det kan ta lang eller kort tid, dels avhengig av hvor gjennomarbeidet og fasttømret våre holdninger er, og dels avhengig av kvaliteten og intensiteten av den påvirkning våre holdninger blir gjenstand for.

Informasjon er nøkkelordet i denne sammenheng, og det blir også et nøkkelord i vårt diakonale arbeid i menighet.

Vi arbeider i en sammenheng der vi er helt avhengig av andres (menighetsråd, medarbeidere, menighetsmedlemmer) forståelse og engasjement for at arbeidet skal føre fram. Vi arbeider innenfor et felt som fremdeles er relativt nytt og ubefestet i våre menigheter. En stor del av dette arbeidet forutsetter at kirken går nye veier og tar i bruk nye arbeidsformer. Dette betyr i praksis ofte at holdninger må dannes, utvikles eller endog forsøkes endret.

Og her kommer betydningen av informasjonsarbeid inn som en avgjørende faktor. For at ovennevnte skal ha mulighet til å skje, kreves at vi som diakoner er bevisst på, og tar i bruk informasjonsvirksomhet i vårt daglige arbeid.

Når vi opplever at våre forslag blir avvist i menighetsrådet, når vi ikke får med oss tilstrekkelig antall frivillige medarbeidere, når menighetsleddene ikke benytter våre tilbud i den grad vi har ønsket, - så behøver ikke det bety at det er noe i veien med tiltaket. Årsaken

kan i stedet være at vi ikke har lagt tilstrekkelig vekt på å gi kvalitativt god informasjon på et tidlig tidspunkt i prosessen, eller at vi ikke har tatt tilstrekkelig hensyn til de etablerte holdninger i lokalsamfunnet. Vi tror at det diakonale arbeid vil få langt større positiv oppmerksomhet og utvikle seg raskere i våre menigheter, dersom vi blir dyktigere informasjonsformidlere.

### 8.1 Egne holdninger - menighetens holdninger

Egne holdninger:

Når vi begynner i en menighetsstilling, har vi med oss en visjon om idealmenigheten, slik vi ønsker den skal se ut. Denne visjonen er summen av våre målsettinger (jfr. kap.4.1). Disse har utviklet og befestet seg gjennom en lang prosess, og er et resultat av faktorer som faglig tenkning, personlige ønsker, eventuelle tidligere menighetserfaringer m.m.

Innebygget i vår visjon, eller vår menighetsmodell, ligger også mye arbeidsmetodikk, prinsipper og strategier. Disse elementene gjenspeiler igjen et sett med holdninger, deriblant holdninger til menighetsrådets rolle, menighetslemmenes rolle og vår egen faglige rolle i utviklingen av menighetsmodellen. Alt dette er idealer som vi har med oss inn i vårt arbeid i menigheten. Fra det tidspunkt vi begynner i stillingen, starter en prosess der vi forsøker å gjøre våre idealer om til realiteter i nettopp denne menigheten, i dette lokalsamfunnet.

Menighetens holdninger:

Den menighet vi kommer til, er ikke et blankt ark som vi bare kan utfylle med våre holdninger, ideer og visjoner ettersom vi finner det for godt.

Enhver menighet har sin historie og sine tradisjoner, og det kan være svært ulike syn på hva menigheten er og skal bety for lokalsamfunnet. Det kan også være svært forskjellig syn på hva man skal bruke en diakon til.

Menighetslemmene har utviklet et sett av holdninger til menighet og menighetsliv, bl.a. på bakgrunn av hva man selv har investert av ressurser i menigheten, hva man har fått ut av menigheten, hva slags erfaringer man tidligere har hatt med dette og/eller andre menigheter. De ansatte i menigheten har sine holdninger til menighetsorganisasjonen og til hverandres funksjon, og til menighetslemmenes plass og funksjon. Disse holdningene kan være nokså forskjellige.

Menighetsrådet kan ha utviklet en menighetsmodell som ikke nødvendigvis stemmer overens med flertallet av menighetslemmenes modell eller de ansattes modell, og som plasserer diakonen inn i en bestemt rolle.



Alt dette er holdninger, modeller, visjoner, som diakonen vil møte etter kortere eller lengre tids virksomhet i menigheten.

## **8.2 Holdningsdannelse**

Hvorledes skal vi så forholde oss til disse holdningsforskjellen? Ett av våre viktigste prinsipper i arbeidet med å utvikle en diakonal menighet, er jo nettopp dette at det skal være samspill mellom diakonen og menighetslemmene. Diakonen har riktignok pr. instruks ansvar for det diakonale arbeidet, men skal også bygge opp en frivillig diakonitjeneste. Dette er ikke mulig uten menighetslemmenes eget engasjement. Derfor er man nødt til på en eller annen måte å komme til rette med holdningsmotsetninger mellom seg selv og menigheten.

Første skritt blir selvfølgelig å kartlegge hva slags holdninger som finnes i menigheten; til diakonstillingen, og til menighetens plass i lokalsamfunnet. I hvilken retning ønsker man at menigheten skal utvikle seg? Hva skal menighetslemmenes funksjon være i denne utviklingen? Hva skal diakonens funksjon være? Hvor fort ønsker man å gå fram?

Det er mange slike spørsmål som det kan være nokså avgjørende å finne svar på før man setter i gang tiltak som passer inn i diakonens eget bilde av menigheten. Hvis ikke man er bevisst på dette, kan man komme til å ødelegge et mulig tillitsforhold som kan være svært vanskelig å bygge opp igjen senere. I enhver menighet kan det være mange forskjellige holdninger til den samme saken, og man har ingen mulighet til å ta hensyn til alle.

Menighetsrådet og de andre ansatte er de grupper som har størst mulighet til å påvirke utviklingen av menighetens diakonale virksomhet, og det er derfor nødvendig å få kjennskap til deres holdninger. Så får man forsøke å kartlegge i hvilken grad disse holdninger stemmer overens med de dominerende holdninger for øvrig i menigheten.

Etter en slik kartleggingsprosess, blir spørsmålet i hvor stor grad man skal ta hensyn til disse holdningene. Skal vi la menighetens holdninger være avgjørende i valg av tiltak og utvikling av menighetens diakonale profil? Skal vi forsøke å danne nye holdninger som er i overensstemmelse med våre egne? Er det riktig av oss som kommer utenfra å belære menigheten og påvirke dem med våre holdninger, som har utviklet seg gjennom en helt annen prosess og i en annen virkelighet enn den menigheten har opplevd? Og hvorledes skal vi i tilfelle gå fram i denne prosessen?

Her kreves for det første stor varsomhet. Holdningsarbeid er et område som kan berøre sterke følelser, og der man står i fare for å gjøre stor skade, dersom man ikke handler med forstand og forsiktighet.

Det er svært vesentlig også å være åpen for en kritisk vurdering av ens egne holdninger, motivasjon og mål i arbeidet, og ikke ta for gitt at ens egne "vel overveide" standpunkter er de eneste rette.

Som nevnt i 8.1. har vi gjerne med oss en menighetsmodell der det er innebygd både mål, metodikk, prinsipper og strategier.

Når vi så i menigheten opplever holdninger som går imot vår "pakke", så er det nokså avgjørende om motsetningene går på grunnleggende mål for menigheten, mål som kan betraktes som uavhengig av ytre forhold, eller om motsetningene går på strategier i arbeidet for å nå felles mål.

Dersom dette siste er tilfelle, vil det kanskje være mulig å drøfte seg fram til enighet eller en form for kompromiss. Det kan hende det er mulig å gå flere veier for å nå fram til samme mål, og da kan det være riktig av diakonen å fire litt på kravene i overensstemmelse med holdningene i lokalsamfunnet, - dersom en likevel kan nå målsettingen. Dette kan kanskje skape større mulighet for forståelse ved en senere anledning.

Holdningsmotsetningene kan imidlertid også oppleves mye større, slik at man finner det fornuftigst å legge det aktuelle prosjektet på is en stund. I stedet forsøker en å arbeide fram mot en løsning på sikt, gjennom informasjonsvirksomhet overfor aktuelle alliansepartnere etc.

På enkelte områder kan imidlertid behovet for et tiltak være av så vesentlig betydning at man på tross av stor motstand finner det riktig å sette i verk tiltaket. I blant endres folks holdninger når de ser at tiltaket gir gode resultater. Derfor kan det noen ganger være klokt å være "plogspiss".

Som fagutlærte diakoner må vi ha den tillit til vårt eget arbeid og våre vurderinger at vi etter å ha tillagt de lokale forhold vesentlig betydning, med en viss frimodighet investerer ressurser i holdningsdannelse og holdningsutvikling i menigheten. Vår oppgave er i første rekke å ta parti for de svake og tale deres sak, og da må vi også være villige til å ta den belastning og det arbeid det kan medføre å forsøke å danne og utvikle holdninger til fordel for denne gruppen.

### 8.3 Virkemidler i holdningsarbeidet - informasjonsarbeid

Hvordan skal vi så rent praktisk utvikle menighetens holdninger til fordel for diakonal tenkning og virksomhet, og få gjennomslå for de mål og midler som vil være nødvendige i denne utviklingen?

Egenpresentasjon og informasjon/markedsføring er helt sentrale momenter i dette arbeidet, og vi vil derfor se nærmere på dette.

#### Egenpresentasjon:

Det første inntrykket menigheten får av diakonen, kan være nokså avgjørende for det videre arbeidet i menigheten. Det som er nokså avgjørende for menigheten, er at man får en viss trygghetsfølelse overfor diakonen. Da har man større mulighet til å få gjennomslag for ting som det kanskje er uenighet om. Derfor bør man ikke presentere seg som en person som har til hensikt å snu opp ned på menigheten. Man bør vise at man har til hensikt å støtte opp om det positive arbeidet som drives, og ikke bli en slags kontrollør som nå skal vurdere kvaliteten på det bestående og legge ned det som ikke drives etter faglige prinsipper.

Faglighet er et vanskelig begrep i menighetssammenheng. Man skal gjøre et godt faglig arbeid som diakon, og gjerne vise overfor menigheten at man også har mye fagkunnskap som kommer menigheten til gode. Samtidig må man legge vekt på å bruke mest mulig hverdagslige ord og uttrykk, uten dermed å frata arbeidet det faglige innholdet.

Det å komme til en menighet og si at man arbeider faglig, kan for mange virke skremmende og svært eksklusivt, og kan føre til at man ikke oppnår den tillit man trenger i stillingen. Bare det å snakke om målrettet arbeid kan virke nokså ukjent. Det er derfor en stor utfordring å arbeide målrettet og helhetlig og uten å fire på ens egne krav til faglighet, og samtidig sette ord på det som gjør at det kan godtas av menigheten.

Et annet moment, ihvertfall i en menighet med etablerte kristelige tradisjoner og utbredt kristelig organisasjonsvirksomhet, er at menigheten kan føle seg trygg på diakonens kristne ståsted.

På tross av at man på sikt kanskje ikke ønsker å legge dominerende vekt på forkynnelsen som en del av sin diakonale virksomhet, kan det være en fordel at man som ledd i egenpresentasjonen holder en del andakter i foreninger og lag i bygda. Da kan man også presentere diakonstillingen og informere om evt. diakonale tiltak etc. (se mer om dette i kap 12).

#### Andre informasjonskanaler:

Informasjon og markedsføring virker holdningsdannende, og det er viktig å være klar over og benytte de muligheter man har i dette arbeidet. Vi nevner en del sammenhenger der dette bør utnyttes:

Menighetsråd: Arbeidsgiveren er den viktigste alliansepartneren i arbeidet, i det menighetsrådet kan vedta eller avslå forslag om ulike tiltak og prosjekter i menigheten. Det er derfor viktig at man sørger for å holde menighetsrådet informert om arbeidet, gjerne gjennom halvårsrapporter eller emnerapporter, samtidig som en må søke å få til drøftelser om ulike problemstillinger, målsettinger, metoder etc.

Diakoniutvalg: Det er viktig at man arbeider for å utvikle diakonal tenkning i dette forum, da de, sammen med diakonen skal tilrettelegge den diakonale virksomhet i menigheten. Saker av diakonal karakter som må opp i menighetsrådet bør komme fra et samlet diakoniutvalg og ikke bare fra diakonen.

Andre samarbeidspartnere: foreninger, organisasjoner, enkeltpersoner m.m. Bruke bevisst de fora en deltar i til å informere om og markedsføre diakonien og på denne måten forsøke å gi innsikt som kan føre til diakonal utvikling i menigheten.

Menighetsblad, lokalaviser m.m.: En del diakoner har fast spalte i menighetsbladet der man omtaler forskjellige diakonale tiltak, diakonal tenkning etc. Dette er en måte å nå ut til lokalsamfunnet på med den informasjon man til enhver tid er opptatt av å formidle. En del synes det etter hvert blir vanskelig å produsere stadig nytt stoff som skal ut, og foretrekker å sende inn stoff når det er aktuelle ting man vil skrive om. Hovedsaken er at man er bevisst på at menighetsbladet er et medium som når ut til veldig mange, og bruker dette i den grad det er hensiktsmessig. Lokalavisen er også et medium som er aktuelt, kanskje spesielt i forbindelse med større tiltak, samarbeidsprosjekter etc.

Manglende kunnskaper:

Gjennom dette kapitlet har vi bl.a. pekt på nødvendigheten av å drive et aktivt informasjonsarbeid dersom man skal få gjennomslag for den tenkning og de tiltak som er nødvendige for å utvikle en diakonal menighet.

På den annen side erfarer vi at vi ikke har nok kunnskaper og ikke er dyktig nok på dette området. Utdanningen vår har lært oss lite om prinsipper for god informasjonsformidling, og om metodikken innenfor dette feltet. Erfaringer fra offentlig virksomhet viser vel også at dette er en generell trend blant sosionomer. Dette gjør arbeidet vårt tyngre enn det egentlig burde være. Vi håper at grunnutdanningen vil vektlegge dette i større grad i framtiden, for dermed også å få større gjennomslagsmuligheter for de holdninger i samfunnet som kan medvirke til å bedre de svakes kår.

## 9 BRUK AV FRIVILLIGE

### 9.1 Prinsippet

I vår instruks bør det stå som en overskrift at vi skal lede menighetens diakonale arbeid (jfr.kap.2.2.1). Det vil i praksis si at vi skal legge forholdene til rette for frivilliges innsats i menigheten. Dette ser vi på som ganske grunnleggende, og vil i det følgende se litt mer på dette emnet.

### 9.2 Definisjon av begrepet "Frivillige"

Først til selve uttrykket, som vi ofte bruker som en fellesbetegnelse på en gruppe som om den skulle være entydig. Men med frivillige mener vi mennesker som gjør en frivillig gratis innsats i menigheten ut fra interesse eller idealisme, evt. at de kun får en liten godtgjøring for arbeidet. De er ikke arbeidstakere i vanlig forstand.

Menighetsrådet.

Etter denne lille "definisjonen" blir det en gruppe som faller utenom, nemlig menighetsrådsmedlemmene. Det å bli valgt inn i et menighetsråd, er noe alle kan risikere, det er et offentlig verv (som kommunestyret), og det er spesielle grunner som skal til for å nekte. Særlig utover bygdene vil en finne menighetsråd hvor mange av medlemmene sier at de ikke sitter der av fri vilje, de er valgt inn og hadde ikke grunnlag for å nekte. Men hovedregelen er nok at de som sitter i menighetsrådet er blitt forespurt og har sagt ja. Derfor vil vi i det følgende også regne med menighetsrådsmedlemmene når vi snakker om de "frivillige".

Frivillige behøver ikke nødvendigvis være "ufaglærte", i den forstand at de driver med ting i menigheten som de ikke har noen utdanning for. Mange frivillige tar på seg oppgaver som de kan noe om gjennom sin utdanning og erfaring (eks. sykepleiere eller sosionomer som melder seg som besøkere i kontakttjenesten). Dette betyr at vi blant våre frivillige medarbeidere kan ha betydelig fagkompetanse, en virkelig ressurs i arbeidet. Men der ligger det også en "felle". Hvis utfordringen vår til dyktige fagpersoner blir at de skal gjøre noe av det samme gratis på kvelden som de får lønn for om dagen, kan det være dårlig personalforvaltning. Kanskje nettopp disse helst vil bruke andre sider av seg selv i sin menighetstjeneste enn den de spørres etter i arbeidstiden. Dette må vi alltid ta opp med nye frivillige.

### 9.3 Når bruke frivillige

Man må velge et bredest mulig spekter av arbeidsoppgaver for ulike typer frivillige medarbeidere. Derved kan vi unngå å avvise folk som ønsker å gjøre noe i menigheten (for vi vil jo gjerne at folk skal melde seg til tjeneste).

Iblant kommer det noen med spesielle kvalifikasjoner og kunnskaper, som gjør at vi bygger tiltak rundt dem. Det kan f.eks. være en med erfaring fra å lede et tensing-kor, en dramautdannet som vil starte dramagruppe, eller kanskje en sykegymnast som kan tenke seg å starte trimgruppe for eldre.

En av de oppgavene man ofte bruker frivillige til i diakonien, er besøks- og kontaktarbeid. Selv om den frivillige der ikke har noen spesialkompetanse, kan bruk av en frivillig gi gode resultater som diakonen ikke selv ville ha oppnådd. Dette er fordi en frivillig kan bli en naturlig del av det sosiale nettverk til den som får besøk. Samtidig kan den frivillige også oppleve forholdet berikende. I kontakten gjør de kanskje hyggelige ting sammen, går tur, forteller historier eller driver med hobbyaktiviteter som interesserer dem. Slike ting vil sjelden en profesjonell kunne prioritere, dermed gir den frivillige et viktig bidrag for å gi livet mer glede og innhold for en som kanskje er gammel og ensom.

Man må altså ikke se på bruk av frivillige som noe man gjør for å utfylle det profesjonelle arbeid, men som et kvalitetsprodukt som menigheten ikke kan være foruten.

### 9.4 Metoder for arbeidet med frivillige

Som nevnt kan de frivillige ha mange kvalifikasjoner for arbeidet i menigheten, enten gjennom sin utdanning, sine personlige interesser, eller sin personlighet. Men vi skal ikke bare bruke spesielt begavete mennesker, vi tror mange kan bli verdifulle medarbeidere, med noe hjelp.

Bruk av frivillige innebære: Rekruttering: vi må få tak i dem, opplæring til oppgaven, og veiledning/oppfølging. Vi vil nå se litt mer på disse elementene i arbeidet med frivillige.

#### A. Rekruttering.

Den vanlige måten å rekruttere frivillige medarbeidere på, er å fore-spørre dem som allerede har oppgaver. Resultatet blir Tordenskiolds soldater, og vi risikerer utbrente medarbeidere, eller medarbeidere med stor skyldfølelse fordi de ikke "gjør nok". Vi må i stedet stadig prøve å nå nye. Det kan betyde at vi må arbeide for å få til rekrutteringsmiljøer, steder hvor folk kan bli kjent, og ha et fellesskap som gjør det lettere å ta imot en utfordring. Ulike gruppeaktiviteter, åpne hus-tilstelninger, kirkekaffer osv. kan fungere som slike miljøer.

For å få medarbeidere til spesielle tiltak, kan man også bruke media. I menighetsbladet kan man oppfordre folk til å melde seg til tjeneste, og gjennom lokalavis, evt. også lokalradio (og TV) kan man gi folk konkrete utfordringer. Man kan også prøve å annonsere, men vi vil tro at en annonse bør kobles sammen med generell informasjonsvirksomhet. Det kan trykkes opp brosjyrer o.l. som informerer om et tiltak og oppfordrer folk til å melde seg. Slike brosjyrer kan gå til alle husstander eller spres via aktive i menigheten, evt. via foreninger osv.

I rekrutteringsarbeid vil informasjonsvirksomhet alltid stå sentralt. Dersom det er informert om arbeidet gjennom jevnlig rapportering i lokalavis og menighetsblad, vil det være lettere å få folk med seg. De har en anelse om hva det dreier seg om, og det kan være spennende å være med på noe som er godt kjent i lokalmiljøet og som har fått noe offentlig oppmerksomhet.

Når man rekrutterer folk, bør de også få vite at de kan få hjelp og støtte i arbeidet.

Avgrensning, bindingstid.

Mange kvier seg for å si ja til oppgaver fordi de er redde for at om de "gir lillefingeren, så tar man hele hånda". De er også redde for at om de sier ja til en oppgave, kommer de siden vanskelig ut av den. Derfor tror vi det er et riktig prinsipp at folk binder seg for en tidsavgrenset periode.

I råd og utvalg er valgtiden ofte 2 eller 4 år, og da er det greit for folk å kunne si nei etter en periode. Dessuten er sjelden utvalg så bindende at man ikke kan være borte iblant. Hvis man derimot sier ja til å lede en ungdomsgruppe, eller være besøker, er det vanskeligere å være borte. Derfor bør det være en regel at jo mer bindende et engasjement er, jo kortere bør en binde seg for. Et viktig unntak fra dette, kan være når den oppgaven man tar på seg trenger mye spesialkompetanse og at det tar mye tid å komme inn i arbeidet. I mange menigheter har man frivillige som kasserer i menighetsrådet, eller som forretningsførere, og det er en oppgave folk må regne med å ha over noe tid.

Til andre oppgaver, forskjellige leder- eller besøks-/ kontaktopp-gaver, bør man diskutere med folk hvor lenge de kan tenke seg å binde seg. Vi tror ett år ofte kan være en grei bindingstid, gjerne slik at man følger skoleåret. Da vil våren bli en tid hvor man kan endre opp-gaver, og hvor folk kan si ja eller nei.

Det kan bety at våren blir en stri tid for den som skal lede dette, dersom mange sier nei til å fortsette med sin oppgave. Men våren er også tiden for å legge planer for neste skoleår, og da får man over-sikt over hvilke ressurser man har.

Dersom man foretrekker det, kan man selvsagt ha individuelle bindings-tider fra det tidspunkt en tar på seg en oppgave. Da får man spredt kontrakt-diskusjonene over hele året, noe som også har sine ulemper.

Selv om man binder folk for et år, må de ha anledning til å trekke seg før, dersom noe skulle skje. Overfor usikre folk kan det være en betryggelse å vite at de har den muligheten, det kan gjøre det lettere for dem å si ja.

#### Administrasjon av ordningen.

Dette med å ha tidsavgrensede avtaler kan være en belastning for den som skal administrere det. Han må være forberedt på at folk trekker seg. Det legger et press på den som skal lede dette, man må tenke bevisst rundt rekruttering av frivillige. Det kan være fornuftig å spørre folk om først å gå inn i hjelperolle, som også fungerer som opplæring. Man kan også la flere gå sammen om en oppgave, der det er naturlig. Slik kan vi på noen områder prøve å forebygge store pro-blemer om en trekker seg.

Når en trekker seg, skal vi være forsiktig med å falle for fristelsen til å presse dem til å fortsette. Vi kan spørre om grunnen for å få fram om det er noe med arbeidsforholdene som burde vært endret. Det kan også være manglende selvtillit som gjør at folk ikke tør fort-sette, og da kan de trenge hjelp til å fortsette selv om de har støtt på problemer i arbeidet. Ingen medarbeider er fullkommen (hverken den lønnede eller den ulønnede), og iblant trenger alle støtte, slik at vi får mot til å gå videre.

#### B. Opplæring.

Mange frivillige medarbeidere kan være erfarne og dyktige, og trenger ingen spesiell opplæring for tjenesten de har tatt på seg.

Men forhåpentligvis får man også med noen som ikke har vært med på så mye før, og som ikke har så mye kunnskaper, og da er det viktig å gi tilbud om opplæring. Kanskje er opplæring et skremmende ord for noen, man kan presentere det på andre måter. Noen kan finne det attraktivt å



bli lovet opplæring eller kursing, da dette kan være med å gi arbeidet status.

Opplæringen kan begrense seg til en enkeltsamtale med den frivillige. Den vil sikre kvaliteten på det arbeidet som skal utføres. En slik samtale bør man også ta med erfarne medarbeidere bl.a. for at vi kan være enige om profilen på arbeidet, om målsetting og arbeidsformer.

I opplæringen bør man oppmuntre folk til å bruke seg selv i den jobben de skal gjøre, oppfordre dem til å tenke kreativt. Dessuten bør man spesielt forberede dem på å takle problemer de kan møte. Noen vil oppleve det skremmende når man begynner å snakke om mulige problemer, men vi tror likevel at mange vil bekymre seg for disse problemene om vi ikke tar dem opp også. Og dersom man vil sikre kvalitet, må de frivillige greie noen problemløsninger.

Noen eksempler:

Atferdsvansker av større og mindre grad preger stadig flere av våre barn og ungdom, flere får problemer alt i barnehage og i skolen, og får lett et stempel på seg. Hvordan forholder vi oss til disse barna i menighetens barne- og ungdomsarbeid? Skyver også vi dem lett ut, eller greier vi å gi dem noe positivt, en god opplevelse av å møte kirkens arbeid? Hvis vi ikke bare ønsker å være kirke for de mest vellykkede, må vi arbeide seriøst med våre medarbeidere på dette området, både gjennom opplæring, veiledning og støtte i det daglige arbeidet. Dette er ikke lett, men svært viktig.

Hva med eldre som aldri greier å ta med et kakefat, de som alltid kommer uflidde i klærne og lukter litt vondt? Er de like velkomne som de pyntede og vellykkede? Og de som alltid klager når man kommer på besøk, hvor det går i sykdomsprat og bebreidelser?

Medarbeidere som har slike oppgaver, trenger hjelp og opplæring for å stå i denne jobben.

### C. Veiledning/oppfølging.

Når man så har gitt sine frivillige opplæring, vil mange synes de har gjort sitt. Det kan være sant. For å sikre kvaliteten av arbeidet videre, og særlig for å ta vare på våre frivillige medarbeidere, bør vi også ha noe videre oppfølging. Det kan holde med at vi innkaller alle medarbeidere på et felt til en årlig inspirasjonssamling, med karkater av en fest, med noe faglig innhold, men først og fremst som en takk for innsatsen. Mange frivillige i menigheter kan fortelle om at de drev trofast med sin tjeneste i år etter år, uten at noen av de ansatte noengang spurte hvordan det gikk, enn si tilbød hjelp og støtte. Så om en del av våre medarbeidere ikke trenger noe annen hjelp i arbeidet, trenger de at noen sier Takk.

Mange trenger hjelp og oppfølging. De bør ha et tilbud om veiledning, om å drøfte arbeidet med noen, og man bør hjelpe til med å formidle hjelpestoff der hvor det kan være aktuelt.

#### Former for veiledning.

Noen ganger kan man avtale fast veiledning/ konsultasjon med medarbeiderne den første tiden, andre ganger er det nok at de ringer ved behov. Grupper av folk som arbeider med noe av det samme, kan også være nyttig. Da kan man gi noe gruppeveiledning, samtidig som medarbeiderne kan bruke hverandre som ressurser og utveksle ideer og erfaringer, evt. også planlegge felles tiltak.

## 10 SAMARBEID

### Innledning

I mange sosionomjobber er det lagt opp til at man arbeider i mer eller mindre nært sammen med andre. Noen ganger er det snakk om samarbeid med andre sosionomer, andre ganger er det tverrfaglig samarbeid, men som regel med andre yrkesgrupper innen helse- og sosialsektoren. Personlige forhold vet vi kan komplisere enhver samarbeidssituasjon, og problemene kan også lettere komme opp når samarbeidspartnerne har forskjellige profesjonsbakgrunn og følgelig tenker ulike om hvordan arbeidet bør gjøres.

I en menighet kan det ligge an til enda vanskeligere samarbeidssituasjoner enn det vi ellers møter. Ikke bare har vi forskjellig utdanningsbakgrunn, men våre fag har også helt forskjellige tradisjoner. Teologien og sosialfagene kan lett komme i konflikt med hverandre, tankegangen vil ofte bli forskjellig. Når vi så kobler dette sammen med kirkemusikalsk og pedagogisk utdanning, og med kirketjenere o.l. som ikke har noen fagutdanning, så sier det seg selv at vi kan stå overfor et konglomerat av forestillinger og ideer om samarbeid. Tverrfagligheten blir stor, og det stiller store krav til f.eks. kommunikasjon, at man greier å bruke et språk som er minst mulig bundet i ens fagspråk. En slik stor spredning i fagbakgrunn kan gi oss en faglig ensomhet, vi blir alene om å tenke slik vi tenker, og vi mangler felles referanseramme med dem vi skal arbeide sammen med. Det nærmeste vi kan finne som felles plattform, er teologien, den må vi alle forholde oss til, og den bør vi vite noe om. Men teologien er jo prestenes "hjemmebane", og en del prester har den oppfatning at teologien har de en slags "vetorett" på. Heldigvis finnes det også mange prester som synes det er spennende å se hva sosialfagene kan tilføre teologien. Dette vil gi gunstig utgangspunkt.

Samarbeidssituasjonene i en menighet begrenser seg som kjent ikke bare til de andre ansatte. Vi kan samarbeide med frivillige medarbeidere i ulike sammenheng, med andre organisasjoner og institusjoner.

I dette kapitlet vil vi først se litt på hva vi mener med samarbeid, og dernest ta for oss ulike samarbeidssituasjoner. Til slutt vil vi skrive litt om konflikter i samarbeidet, og belyse med et kasus.

## **10.1 Hva er samarbeid**

Selve definisjonen av ordet samarbeid vil variere, og det finnes mange typer samarbeid også. Graden av tetthet kan variere, fra at man går sammen om å løse en oppgave fra begynnelse til slutt, til at man avtaler hvilken del av en oppgave den enkelte skal ta ansvar for, og så arbeider hver for seg.

Uansett hvordan man legger opp samarbeidet bør det være en mest mulig likeverdig situasjon, hvor man sammen bestemmer hva som skal gjøres og hvem som skal gjøre det. Der hvor en forteller en annen hva vedkommende skal gjøre, er det ikke samarbeid, men oppgavetildeling. Dette skal vi være oppmerksom på i forhold til våre frivillige medarbeidere. Hvis vi ønsker samarbeid, må vi gi dem reell innflytelse. Vi kan også møte det i forhold til de andre ansatte. Et eksempel: Det er avtalt at prest og diakon skal samarbeide om å arrangere konfirmantleir. En dag kommer så presten med et ferdig oppsett til program og innhold, og sier: "Jeg tenkte du kunne ta ansvar for det og det, og for å trykke programmet". Dette er ikke samarbeid. Hvis avtalen hadde vært at konfirmantleiren er prestens ansvar, og presten kan gi diakonen oppgaver i den sammenheng, så er det greit, men hvis utgangspunktet var at "dette lager vi sammen", så er avtalen ikke oppfylt.

Mange av våre medarbeidere har lært mindre om samarbeid i sin utdanning enn det vi sosionomer har. Det gir oss et ansvar i samarbeidssituasjoner. Vi må prøve å legge til rette gode samarbeidsrutiner og demonstrere elementet av likeverd. Samarbeid kan være en berikende måte å arbeide på, og tverrfagligheten gir spennende utfordringer til sammen å bruke vår kunnskap på for å nå ønskede mål.

## **10.2 Samarbeid med kollegaer i menigheten**

I en menighet vil det være mange arbeidsoppgaver som burde ligge til rette for et tverrfaglig samarbeid. Mange oppgaver i menigheten ligger i grenselandet mellom diakonens og prestens fagområde, og et samarbeid kan da være berikende. Men erfaringen viser ofte at man ender med å jobbe mye hver for seg, fordi man ikke synes man har tid til å samarbeide. Uansett hvor mye eller lite man samarbeider på konkrete arbeidsoppgaver, er det viktig at det eksisterer faste samarbeidsmøter hvor arbeidet kan diskuteres, hvor man kan informere hverandre og ta opp evt. konflikter i menigheten.

### **Stabsmøter.**

Faste stabsmøter bør avholdes jevnlig. Hvem som skal være med på slike møter vil variere, prestene, diakonen og evt. kateket og menighetssekretær bør iallefall være med. Ofte vil det også være naturlig å ta med kontorpersonale, organist og evt. klokker eller kirketjener, avhengig av deres arbeidsområde. Samarbeidsmøtene bør i størst mulig

grad ta opp saker som angår alle, eller som alle bør være informert om. (Et stabsmøte hvor prest og organist setter opp salmeseddel mens de andre sitter passivt å hører på, er meningsløst).

De som er med på stabsmøtet bør snakke sammen om hva slags saker man vil at skal tas opp, og hvilke behov og forventninger de har til et stabssamarbeid. F.eks. kan det være viktig at man diskuterer tiltak og arrangementer i menigheten, informerer hverandre om ting som skal skje, og drøfter planer og ideer. Det kan også være ønskelig å ha et åndelig fellesskap, man kan lese og be sammen, evt. ha en tekstgjennomgang. Videre vil mange ønske at man også har tid til sosialt samvær.

Det er viktig at alle slike behov og forventninger til samarbeidet kommer fram, slik at man kan få avklart hvordan man skal få dekket de forskjellige behov, og hvilke behov man evt. ikke kan få dekket. En praktisk måte å løse stabssamarbeidet på kan være å legge en semesterplan for staben som f.eks. kan se slik ut:

Uke 1. Stabsmøte hvor man diskuterer saker av felles interesse for alle (i hvert fall de fleste). Man informerer hverandre, drøfter aktuelle saker til/fra menighetsrådet, legger planer. Møtet kan åpnes med skriftlesning og bønn, hvor alle åpner etter tur.

Uke 2. Bibelstudium og bønn. Noen innleder, gjerne om søndagens tekst, man snakker sammen om den og har en forbønnstund etterpå. En gang i blant (f.eks. en gang pr.semester) kan man også ha nattverd sammen.

Uke 3. Stabsmøte (som uke 1).

Uke 4. Et åpnere møte, f.eks. et lunsjmøte el.l. hvor rammer er mer uformell. Samtidig tar man tid til å høre litt hva alle er opptatt av for tiden, hvordan det går i arbeidet osv. I tillegg kan det være en god ide at man tar opp et tema til drøfting. Man kan snakke om diakonien, om ungdomsarbeidet, om sorgarbeid osv. Eller man kan la en av de ansatte ta opp sin arbeidssituasjon spesielt, eller plukke ut et tema vedkommende gjerne vil ha drøftet.

Etter uke 4 begynner man på uke 1 igjen. I tillegg kan man planlegge en personalfest hvert semester sammen med menighetsrådet.

Stabsmøter må styres eller ledes. Ofte vil det være mest nærliggende at soknepresten har dette ansvaret som en sentral person i staben. Men det burde ikke være noe i veien for at også soknediakonen, eller andre, kunne ta på seg et slikt ansvar.

#### Samarbeid for øvrig.

Fordi stabsmøtene i størst mulig grad skal ta for seg saker som angår alle, kan det være en fordel å legge opp til samarbeidsrutiner utenom. Dersom man jobber mye sammen med prest eller kateket, bør det settes opp faste treffetider med disse, "vi møtes annenhver onsdag kl 9 på

kontoret".

Ofte vil det være flere ansatte som ikke er med på stabsmøtene, f.eks. kirketjener, kirkeverge eller organister. Man bør vurdere å ha et møte med alle sammen, f.eks. en gang pr. semester. Der kan man både ta vare på saker som bør diskuteres eller informeres om, og et sosialt behov. Til slike stormøter kan man også ha med sentrale personer i menighetsråd, formann, kasserer f.eks., alt etter behov.

### 10.3 Samarbeid med frivillige medarbeidere

En soknediakon vil som regel ha sentrale samarbeidspartnere utenom de ansatte. Det kan være medlemmer av diakonitvalglet, ledere i forskjellige frivillig arbeid, og andre som sitter i komiteer og utvalg. Iblant vil disse være aktive når det gjelder å styre utviklingen på sin sektor, og de vil ha klare oppfatninger om hvordan diakonien skal utformes. Intet er bedre enn initiativrike medarbeidere, så disse bør oppmuntres. (Selv om vi kan risikere at de er uenige med oss på en del ting, må vi passe oss for å prøve å ta fra den engasjementet).

Disse medarbeiderne kan imidlertid mangle noe av det initiativ vi kunne ønske. Da er det lett å overkjøre dem, ved at diakonen kommer på møtene med ferdige opplegg og ideer. De blir da bare sandpåstrøere, og det skaper sjelden engasjement. Derfor er det viktig å ta vare frivillige medarbeidere med i tankeprosessen tidlig, slik at de har reell innflytelse. Mange sitter inne med betydelig kompetanse, og den må de oppmuntres til å utnytte.

Det er særlig på et område våre frivillige medarbeidere ofte vil ha større kompetanse enn oss, nemlig når det gjelder lokalkunnskap. Riktignok kan vi oppleve at de ikke har reflektert så mye over hvordan deres eget lokalsamfunn fungerer, men erfaringer har de. I bymiljøer kan kanskje noe av personkunnskapen mangle, men det er alltid viktig å la de som kjenner lokalsamfunnet være med å planlegge lokale tiltak.

Sentrale samarbeidspartnere bør man også ha faste samarbeidsmøter med. Slik kan man planlegge sammen, f.eks. legge opp diakonitvalgsmøtet sammen med lederen osv.

### 10.4 Samarbeid med andre institusjoner og organisasjoner

#### A. Kristelige organisasjoner.

I mange bygder er de kristelige organisasjonene aktive. Deres virksomhet kan i blant oppleves som konkurrerende til det kirkelige arbeidet. De kan drive ungdomsklubb, bibelgrupper, basarer, ulike møteaksjoner osv., endel har også møte i kirketiden søndag. En bør prøve å få til

et best mulig samarbeid med disse organisasjonene, og være opptatt av å utfylle hverandre i stedet for å konkurrere. Fordi alle tilhører den lokale menigheten (vi snakker nå altså ikke om frikirkelige tiltak), burde man prøve å se alt arbeidet i sammenheng. Det fordrer at man forsøker å finne fram til samarbeidsformer. Ofte vil organisasjonsarbeidet også ha en noe annen profil enn det kirken gjerne vil stå for, særlig der hvor man har et folkekirkelig perspektiv på menighetens arbeid, så det ligger kilder til konflikter her. Mange plasser lever bedehuslivet rolig ved siden av menighetens aktiviteter, og det er ikke større aktivitetsnivå enn at mange er støttespillere både på bedehuset og i menigheten.

Flere av de frivillige organisasjonene utarbeider også verdifullt materiell som man kan ha nytte av i menigheten. De kan også være med å arrangere lederkurs osv. og er en god samarbeidspartner gjennom at de arrangerer leirer osv. Dette er et fint tilbud, særlig til barn og ungdom.

Norges Kristelige Ungdomsforbund har som spesielt formål å støtte menighetene i arbeidet. Likedan kan man få mye verdifullt materiell gjennom IKO (Institutt for kristen oppseding), Kristen Filmtjeneste og Norsk Kristelig Studieråd. Misjonsorganisasjonene, Indremisjons-selskapet, Kirkens u-landsinformasjon og Kirkens Nødhjelp vil også ha mye bra materiell som vi kan bruke i menighetene.

#### B. Humanitære organisasjoner.

De humanitære organisasjoner kan også være viktige og naturlige samarbeidspartnere for diakonien, hvor begge parter kan ha noe å gi hverandre. Menighetens besøkstjeneste kan samarbeide med Røde Kors pasientvenner, som ofte gjør en flott jobb lokalt. Husmorlag og andre kvinneforeninger kan trekkes inn i menighetens arrangementer, og diakonen kan være til hjelp for disse. Vi kan hjelpe dem med å skrive søknader til kommunen, vi kan være med som kursledere, stille som foredragsholder på møter osv. Kort sagt, her burde det være mange muligheter for gjensidig nytte av et samarbeid. Kanskje kan man få til et samarbeid om eldretreff, hvor de har det tekniske arrangementer, og menigheten kommer med forkynner eller annet innslag. Mange foreninger mangler oppgaver og trenger noe hjelp.

En del slike organisasjoner arrangerer forskjellige møter o.l. i lokalsamfunnet. Disse møtene har lett for å kollidere med andres møter, evt. med menighetsarrangementer. Derfor kan det være en god ide å invitere alle til et samordningsmøte en gang pr. semester eller år, slik at man kan informere hverandre og prøve å unngå at arrangementer og tiltak kolliderer. Man kan også diskutere behov og utfordringer i lokalsamfunnet som det burde gjøres noe med, og se om det er noe man kan gå sammen om. Jo mer ulike krefter og ressurser kan samordnes, dess lenger kan man nå.

### C. Helse- og sosialsektoren.

Avhengig av hvordan vi legger opp arbeidet, vil helse- og sosialsektoren bli en mer eller mindre sentral samarbeidspartner. Det er viktig at vi tidlig presenterer oss og prøver å avklare et samarbeidsforhold. Vi kan f.eks. si at de kan henwise til oss i visse tilfeller. Tilfellene kan variere, men i allefall kan det være at folk gir uttrykk for åndelige problemer, at de trenger noen å prate med om eksistensielle spørsmål. Der hvor problemet er ensomhet, kan vi kanskje ha noe å bidra med. Vi kan kanskje hjelpe folk inn i grupper i menigheten, vi kan selv besøke dem, og hvis vi har en besøks-/kontakttjeneste, kan vi formidle kontakt til denne. Dersom det er snakk om yngre klienter, kan vi kanskje finne folk som kan ta på seg støttekontaktoppdrag, og at de lønnes av kommunen og får veiledning derfra, evt. fra oss.

Erfaringene viser at helse- og sosialsektoren ofte ikke har tid til å ta seg av folks personlige problemer, men må prioritere det praktiske. Derfor kan vi utfylle deres arbeid ved at vi har bedre anledning til å sette oss inn i menneskets totalsituasjon.

Vi kan også avtale med sosialkontoret hvordan vi kan bruke dem når vi kommer i kontakt med folk som trenger sektorens tjenester. Skal vi henwise, skal vi hjelpe til med å skrive søknader osv. Ofte vil det være slik at en del klienter blir gjengangere i hele kommunens omsorgssystem, og da kan det være nyttig å ha fellesmøter for de impliserte "hjelpere" og avklare samarbeidsforholdene og fordele ansvar. Dersom vi har kontakt med en aktuell klient, bør vi være med på slike møter, og dette bør avklares med sosialkontoret/ hjemmesykepleien (eller andre).

Iblant kan det ligge en frykt i sosialetaten for at vi skal etablere en alternativ sosialomsorg. Det skal vi selvsagt ikke. Dette er det viktig at vi avklarer med sektoren, slik at vi i stedet kan utfylle hverandre i arbeidet.

### Felles prosjekter.

Man kan også tenke seg felles prosjekter å samarbeide med kommunen om. F.eks. kan man samarbeide om drift av fritidsklubb. Eller man kunne være med som medleder for en psykiatrisk etterverngruppe, eller andre grupper, og i eventuelle kontaktgrupper for narkotikatiltak, der slike grupper er etablert. Man bør hele tiden vurdere slike engasjementer i forhold til andre arbeidsoppgaver man har. Man må avgrense seg i forhold til å bli en vanlig klientbehandler, men hele tiden tenke utfra nettverk og lokalsamfunn, som vi jobber mer i forhold til. Men samtidig kan samarbeid med kommunen gjøre at man når mot felles mål, og med vår "feltarbeid-profil" har vi noe viktig å bidra med i sam-



arbeidet.

#### D. Andre samarbeidspartnere.

Vi tok spesielt for oss helse- og sosialsektoren som en aktuell samarbeidspartner, men det er også andre kommunale etater det kan være aktuelt å samarbeide med. Kulturetaten vil ofte kunne være aktuell, kanskje også skoleetaten. Ved istandsetting av lokaler til ymse formål, kan endog teknisk etat komme inn i bildet.

Man kan også samarbeide med andre interesseorganisasjoner lokalt; skidag med idrettsforeningen, fredsgudstjeneste sammen med "Nei til atomvåpen", markering av kvinnetiden og 1.mai sammen med aktuelle grupper osv. Her er det mange muligheter.

Det finnes også organisasjoner utenfor lokalsamfunnet som man kan samarbeide med. Bispedømmerådet kan man få hjelp fra i ulike saker, likedan prostilag eller prostimøte, hvor man kan ta opp diakonale spørsmål, kanskje vurdere felles tiltak i prostiet.

Det kunne nevnes flere eksempler på samarbeidspartnere og organer man kan hente hjelp fra, så det som her er nevnt er ikke uttømmende.

### 10.5 Konflikter

I enhver samarbeidssituasjon er det duket for konflikter. Mange har nok opplevd at man i kirken ikke har vært flinke til å takle konflikter, fordi konflikter i seg selv er et slags tabu, "her i kirken er vi alle så glade i hverandre". En slik "kosenorm" kan bli veldig slitsom, fordi man dermed stiller ekstra krav til samarbeidet som kan gjøre det vanskeligere å få det til å fungere.

En annen ting som kan påvirke samarbeidsforholdene er at vi arbeider med ting som har med tro og teologi å gjøre. Troen vår er noe meget personlig, og når ulike trosoppfatninger kommer i konflikt, blir dette vanskelig å takle. Man kan komme til å angripe hverandres tro, og det setter igang sterke følelser fordi det går på ens egen integritet.

Når man opplever at forskjellige trosoppfatninger skaper konflikter, vil konfliktene ofte ligge et annet sted, men man forbinder det med tro. Det kan f.eks. være ulike politiske oppfatninger, den tradisjonen man er oppvokst med eller andre sosiologiske forhold.

Hvis man i en konflikt greier å analysere situasjonen for å finne ut om det dreier seg om sosiologi, politikk, psykologi eller teologi kan mye være vunnet, og man blir mindre sårbar enn når det dreier seg om "den rette tro".

En del konflikter vil alltid være vanskelige å løse, fordi man har forskjellig oppfatning om hvordan man skal jobbe og hva som er viktig. Derfor må man prøve å lære seg til å leve med uenighet og forskjellig arbeidsstil. Mange problemer kan forebygges og minskes dersom man har åpne samarbeidskanaler slik at man naturlig vil møtes og ta opp saker. Så vender man seg i hvertfall til å ha kontakt. Vi bør også være med å støtte at man snakker om det som er vanskelig, og at uenighet kan komme fram i dagen. I en konfliktfylt situasjon er det derfor viktigere enn ellers å ha faste samarbeidsmøter, så man kan prøve å arbeide seg gjennom konflikten. Ofte kan det hjelpe å få til klare avtaler om hvem som skal ha ansvar for hva, og slik prøve å ivareta begge parter anliggende.

### 10.6 Et kasus

(Kasuset er oppdiktet, men med "kjente" elementer).

Både diakonen og menighetsrådet har vært opptatt av at det ikke gjøres noe for ungdommen i menigheten. Tilbudet for ungdommen på stedet består av skolemusikk og idrett, dvs. fotball og ski, og de som ikke er interessert i det, har ingen andre tilbud. Derfor pleier ungdommen å samles ved kiosken/gatekjøkken i bygdesenteret. Det har kommet mange klager i lokalavisa over bråket fra motorsykler og biler der, og i helgene er det fullt av knuste ølflasker. Ruteknusing og hærverk på biler og andre ting er nesten dagligdags. Det går også rykter om at noen av ungdommene har vært borti narkotika, så uroen over dette miljøet brer seg i bygda. Kommunen har ingen ungdomsklubb, det henvises hovedsakelig til de frivillige aktivitetene. Samtidig begynner enkelte innen kommunen, også politikerne, å tenke over om kommunen bør gjøre noe (uten at det koster for mye).

"En ungdomsklubb". Flere har nevnt det, presten er opptatt av det, som et miljøtilbud for konfirmantene, men selvsagt også for andre. Både prest og menighetsråd er bekymret for at man ikke ser noen av konfirmantene igjen i kirken etter konfirmasjonen. Det er tungt å investere så mye arbeid og krefter på konfirmantarbeidet, og så har man ikke noe kristent tilbud etterpå.

Diakonen kommer på møte i menighetsrådet for å drøfte oppstarting av ungdomsklubb. Diakonen har forberedt saken. Starter med å snakke om ungdomsproblemene i bygda, at ungdommen trenger "et sted å være". Kirkens diakonale utfordring kan være å vise disse disse ungdommene at det er noen som vil åpne sine dører for dem, at det er noen som bryr seg om dem. Diakonen tenker seg et åpent tilbud. Et sted hvor de kan komme sammen og være sammen med voksne ledere. Der kan det være forskjellige aktiviteter, en del spill, en kiosk, og musikk. Slik at de kan hre på musikk og evt. danse. Man kunne også tenke seg å starte interessegrupper, etter ønske og hvis man fikk ledere. F.eks. kunne man hatt en motorgruppe, en visegruppe eller andre ting. Diakonen har

også luftet disse ideene med noen sentrale politikere og med kulturkontoret, kanskje kunne man få til et samarbeid, og få noe midler fra kommunen.

Menighetsrådets formann rynket brynene. Han hadde selv blitt kristen gjennom et kristelig ungdomslag et annet sted i landet. Han hadde stor tro på slike lag. Med møter hvor ungdommen sang mye sammen, kristne sanger, det var aktuell forkynnelse og samtale. Kunne godt også være noe underholdning og bollesalg. Kanskje også noen spill el.l., det kunn være med å trekke folk. Men det kristne budskap måtte stå sentralt, ingen skulle være i tvil om at dette var en kristen klubb. Det viktigste var å vinne ungdommen for Kristus, mente ikke også diakonen det?

---

Her står altså konflikten. Hvordan kan den bearbeides? En del ting kan det nok bygges bro over. Man kan presisere hva man mener, prøve å nærme seg hverandre. Kanskje ender man opp med en klubb som har en del av de kjennetegn som diakonen er opptatt av, men hvor man har det forkynnende aspekt mer med. Kanskje har man noe felles program på hvert klubbmøte, hvor man tar opp temaer evt. har noe underholdning/konkurranser, og har en andakt. Kanskje en av interessegruppene kan være en samtalegruppe om kristne temaer. Det kan være viktig at diakonen markerer at hun/han ikke er imot at ungdommen skal bli kristne, tvert imot, men man har et annet syn på hvordan man når lengst, og hvilken målsetting som nå er viktigst. Man kan også peke på det vitnesbyrdet gjerningene er. Det at noen lukker dørene opp for denne ungdommen, kan være en måte de på sikt kan få mer kontakt med kirken på. Hvis man lager høye terskler, når man færre. Samtidig skal diakonen også være opptatt av de få, hva gjør vi med de ungdommene som ønsker å være kristne og som trenger hjelp til det? Deres behov må tas på alvor, og det må diakonen demonstrere for å ha mulighet til å få gjort noe med den "uorganiserte ungdommen".

Kanskje kan man finne en brukbar løsning på denne konflikten, mye kan hvile på diakonen. Man kan kanskje få til et samarbeid med kommunen om drift av en fritidsklubb, og at menigheten også har et mer klart "kristelig" tilbud.

Men man kan også risikere at konflikten låser seg, at menighetsrådets formann stadig siterer "mest for troens egne", og "ett er nødvendig", og helt avviser diakonens forsøk på å drive diakoni for grupper utenfor menighetens kjerne. Her kan teologiske motsetninger slå ut og sette stengsler for et konstruktivt samarbeid.

Det er viktig da å huske at diakonen har menighetsrådet som arbeidsgiver, og at det derfor er menighetsrådet som må ta ansvaret for menighetens tiltak. Innen visse grenser må derfor diakonen avfinne seg med avgjørelser man er uenig i (det samme opplever man ofte på sosial-

kontoret også).

For å unngå slike store konfliktsituasjoner som man mener går utover diakonale hovedoppgaver, bør man alltid arbeide med hva diakoni er, og lære opp menigheten i det. Samtidig kan det være viktig at man selv står fram som et pålitelig kristent menneske som de kan stole på, ved f.eks. at man tar på seg forkynneroppgaver iblant. (Se forøvrig kap.12).

I en konflikt som den som her er skissert, hvor diakon og menighetsrådsformann står mot hverandre, kan det også være fornuftig å bringe flere fra menighetsrådet inn i diskusjonen. Avstemninger ser iblant ut til å være "tabu" i menighetsråd, "her er vi alltid enige". Ved å ta reelle avstemninger kan man få et noe mer nyansert grunnlag å jobbe på, og det kan være lettere å få til kompromisser.

Man kan sikkert tenke seg mange flere muligheter utfra dette kasuset, så det er det bare å arbeide videre med.

## 11 SPENNINGEN MELLOM ADMINISTRASJON OG FELTARBEID

### 11.1 Økt administrasjon

I de senere år har det vært en stadig økende mengde administrative oppgaver for menighetsrådene. Eiendommer skal forvaltes, man skal ivareta arbeidsgiverfunksjoner, helt eller delvis (for kirketjenere, organister og i blant også andre ansatte har kommunen en del av ansvaret, men mye ligger også på menighetsrådene). I tillegg øker antall aktiviteter, stensilene og idéene fra Kirkerådet er kjent, vi får menighetsskole, dåpsopplæringsprogrammer, konfirmantplaner osv., osv.. Flere og flere ting krever skikkelig saksbehandling, det er stadig mer å ta vare på og følge opp. I tillegg har vi alle de situasjonene hvor menigheten nærmest må fungere som en kommunal etat. Det gjelder særlig i budsjett- og planspørsmål, hvor man skal fremme forslag i tide, med riktige beregninger og en mest mulig overbevisende argumentasjon, fordi man skal slåss med kommunale etater og andre gode formål om stadig knappere midler. Mye av det samme arbeidet som de kommunale etater har fagutdannet personale og byråkrati til å gjøre, legges på en menighetsrådsformann. Det sier seg selv at mange menighetsråd blir veldig frustrerte over alle de oppgavene de må løse og som de ikke synes de har forutsetninger for.

Så risikerer man selvsagt at resultatet blir deretter. Man når ikke fram i kommunen med sine økonomiske behov, enten det er snakk om utbedring, utvidelse eller nye bygninger eller stillinger.

Derfor snakkes det stadig om at man nå trenger folk i menighetene som kan saksbehandling. Man trenger noen tid til å ta seg av alle de administrative oppgavene som er kommet, både vis á vis kommunen og innad i menighetens eget arbeid. Man trenger noen som kan forberede saker for menighetsrådet, og sørge for at rådets vedtak blir fulgt opp.

Når man jobber som sosionom på et sosialkontor, er det en selvfølge at man gjør disse tingene. Vi er saksbehandlere for helse- og sosialutvalget, og følger opp deres vedtak. Hvorfor kan vi ikke gjøre den samme jobben for menighetsrådene? Ofte vil det nettopp være sosionomene som har den beste utdannelsen for å ta på seg de administrative oppgavene menighetsrådene så sårt trenger hjelp med. Helse- og sosialutvalgene har en annen situasjon enn menighetsrådene, idet menighetsrådene også ofte er utøvere av sine egne vedtak. De fordeler oppgaver og ansvar mellom seg, og slik bør det nok fortsette. Dermed vil de selv sørge for iverksettelse av sine vedtak, til en viss grad, noe som vil lette arbeidet for den som skal ha det administrative ansvar.

I enkelte menigheter kan det være en god utnyttning av diakonen at vedkommende blir administrator, en som har mye av ansvaret for menighetens daglige drift, og ikke bare på den diakonale sektor. I mange menigheter vil det imidlertid ikke være aktuelt å gi diakonen en slik posisjon. Man ønsker seg en diakon som skal være "ute i felten", som skal arbeide direkte i forhold til mennesker. Dette kan også være et viktig synspunkt for diakonen selv, som vil markedsføre en "feltarbeiderprofil".

## **11.2 Feltarbeid**

Først, hva legger vi egentlig i ordet "feltarbeid"? Noen vil snevre uttrykket inn til å gjelde det arbeidet vi gjør direkte i "felten", dvs. i direkte kontakt med ulike "brukere". Sagt negativt, den tiden vi ikke bruker på kontoret eller i møter. En slik definisjon blir etter vår mening gal. Feltarbeidet, slik vi definerer det, innebærer alt arbeid direkte rettet inn på "felten", enten det er enkeltmennesker eller grupper arbeidet rettes mot. Mange hjemmebesøk vil både ha for- og etterarbeid, og det regner vi med til feltarbeidet. Planlegging av oppsøkende, utadrettet virksomhet, er også feltarbeid.

En samfunnsarbeider i et borettslag kan ikke tilbringe all sin tid i trappeoppgangen, noe tid må brukes til planlegging, informasjonsarbeid og samarbeid, og det er en del av det hele. Etter en slik definisjon vil overgangen mellom feltarbeid og det vi kan kalle generelle administrative oppgaver, være noe flytende. Vi vil si at til feltarbeid hører den administrasjon som er direkte rettet mot dette med.

## **11.3 Feltarbeiderprofilen**

Som regel vil motivasjonen for en menighet som arbeider for å få en diakon, være ønsket om å få gjort noe mer av det arbeidet presten aldri rekker; med enkeltmennesker, for folk som på en eller annen måte har det vanskelig. Det kan bli konflikt nå diakonen vil aktivisere menigheten i det diakonale arbeidet. Ofte vil menigheten etterhvert se det som en fordel at diakonen aktiviserer frivillige i tjeneste. Men mange er redde for å få en "skrivebordsdiakon", diakonen skal ut i bygda.

Mange diakoner, ja, kanskje de fleste av oss, er med å forsterke denne oppfatningen. Vi er opptatt av nettverksorientert arbeid, av å gjøre bruk av metoder fra samfunnsarbeid og sosialt gruppearbeid. I den grad vi skal administrere, og det må vi, ser vi helst at det primært er det diakonale arbeidet vi administrerer, ikke menighetsarbeidet generelt. Vi har også hørt hentydningene om at sosionomene trives best bak sitt skrivebord, og at de helst vil være der. Den største yrkesgruppen blant diakonene, nemlig sykepleierne, prioriterer ofte skrivebordet

noe lavere enn sosionomene, de har også mindre administrativ utdanning og bakgrunn enn sosionomene (vanligvis). Vi sosionomer mener at vi også har mye å bidra med andre steder enn bak skrivebordet, så vi vil gjerne drive med annet arbeid.

Resultatet vil for mange av oss bli at vi prioriterer feltarbeiderprofilen, med menighetsrådets velsignelse. Så opplever vi at menigheten blir administrativt elendig, at ordningen ikke finnes på forskjellige områder, at vedtak formuleres mangelfullt eller uforståelig, og alt blir veldig tungvint.

Dette går utover oss selv og vårt arbeid, og vi ser også at det går utover hele menighetens arbeid, og menighetsrådsmedlemmene blir svært frustrerte. Her er god grobunn for konflikter og problemer, og vi sitter der og vet at her kan vi noe som kunne komme til nytte i denne situasjonen.

#### 11.4 Dilemmaet

Spenningen mellom feltarbeiderprofilen og administratorprofilen er et dilemma. Det kan ikke gis noe enkelt og generelt svar. I enkelte menigheter har man kanskje så mange "grasrotarbeidere" at det vil være mest naturlig for diakonen å bli administrator. I en annen menighet har man en sokneprest som er flink med administrasjon, samtidig som man har god kontorhjelp, og da bør diakonen konsentrere seg mest mulig om feltarbeidet.

Vektleggingen kan også endre seg over tid. I en periode bør man prioritere administrasjonsarbeidet, mens man i en annen periode konsentrerer seg mest om feltarbeidet. Mellomløsninger finnes selvsagt også, men faren med å skulle favne over for mye, er at ingenting blir gjort skikkelig, og det skaper store frustrasjoner både hos en selv og de en er satt til å arbeide for.

Det er ikke alltid lett å si hva som er mest diakonalt. Dersom vi får bygd opp en knirkefri organisasjon, men ikke har gjort noe for enkeltmennesker og grupper i menigheten som trenger vår hjelp, har vi da valgt riktig? Eller hvis vi bare konsentrerer oss om felten og lar menighetsorganisasjonen seile sin egen sjø, kan vi sitte igjen med utbrente medarbeidere som ikke orker mer kontakt med menigheten. Da får vi heller ikke feltarbeidet til å fungere, istedet har vi kanskje skapt nye problemer.

Spørsmålet har intet fasitsvar, men må vurderes i det enkelte tilfelle. Her bør diakonen hjelpe menighetsrådet til å se aktuelle alternativer.

## 12 ANDAKTER, PREKENER, FORKYNNELSE

### Innledning

Forkynnelse kan foregå på mange måter, og som diakoner vil vi ofte være opptatt av den forkynnelsen som ikke skjer med ord, men gjennom våre handlinger. Den er det viktig å snakke om i menigheten, og oppfordre folk til å være opptatt av sine medmennesker på en slik måte at det er et vitnesbyrd for omverdenen.

I dette kapitlet vil vi særlig ta for oss nettopp den verbale forkynnelsen, og drøfte denne forkynnelsens plass i soknediakonarbeidet. (Når vi nå bruker uttrykket forkynnelse, mener vi altså den verbale, forkynnelse av Guds Ord, om man vil).

### 12.1 Tillitsskapning

Gjennom å forkynne er diakonen med på å begrunne at diakonien skal ha en sentral plass i menigheten. Det at diakonen forkynner kan også virke tillitsskapende. Ofte vil en diakon komme til en menighet med litt nye ideer og tanker, og for noen kan det virke mistenkelig, og man trekker diakonens kristelighet i tvil. Da kan det å forkynne være med å bygge ned angsten for det ukjente, som slik mistenksomhet kan være et uttrykk for. Når folk opplever oss som kristelig troverdige, vil de mye lettere være åpne for det vi har å komme med, også nye og fremmede tanker (Jfr. kasus i kap.10.6.).

### 12.2 Diakonalt særpreg på forkynnelsen

Ofte kan diakonens forkynnelse få et eget særpreg som følge av den situasjonen diakonen arbeider i. Man er opptatt av folk som faller utenfor, man opplever folks forskjellige problemer, og noen av disse erfaringene vil også kunne prege forkynnelsen.

Likeledes vil diakonal forkynnelse ofte ha et etisk preg, det snakkes om sosialetikk, om vårt ansvar for våre medmennesker. Den diakonale forkynnelse vil legge vekt på menneskeverdet, at alle er like verdifulle for Gud, og at det gir oss et ansvar for ikke å støte folk ut. Man vil også være opptatt av at folk må bruke sine talenter til beste for medmenneskene, og få et bedre selvbilde. Ofte vil vel dette være temaer en diakon lett kommer inn på i sin forkynnelse. Når dette er sagt, må det legges til at den sosialetiske profilen diakonens forkynnelse ofte får, kan bli litt overdrevet. Da blir det slik at hver gang diakonen forkynner, vet man hva han/ hun vil snakke om, og det er ikke bare heldig. Diakonen bør derfor ikke snevre sine temavalg for



mye inn i sin forkynnelse.

### 12.3 Motivering

Når vi som diakoner er opptatt av at menigheten må bli mer diakonal, dvs. vise mer omsorg for hverandre, og arbeide for å få et åpnere fellesskap, blir vi ofte opptatt av forkynnelsen. "Dette må forkynnes fram", sier vi. Derfor er også forkynnelsen viktig. Kirken vår har hatt mye preg av en ordets kirke, og som gode lutheranere er vi forsiktede med å snakke om vårt kristne ansvar i forkynnelsen. Dette ansvar kan diakonen fremholde i sin forkynnelse, men det kan også være viktig å prøve å påvirke prestene slik at de også tar dette mer med i sin forkynnelse. At diakonen forkynner diakoni, er noe de fleste vil forvente, derfor er det viktig at prestene også gjør det.

### 12.4 Diakoniens hovedoppgave

Vi har nå sett på ulike aspekter som taler for at også diakonen skal ta på seg forkynneroppgaver. En hver som jobber i kirken vil stå for kynnelsen nær, og forkynnelse er en hovedoppgave for kirken, og derfor naturlig at de ansatte tar del i. Men for diakonene må forkynnelse aldri bli hovedoppgaven.

I noe av vår diakontradisjon har diakonene nærmest fungert som en slags "hjelpепrest", en som har hatt forkynnelse som sin hovedoppgave, en lønnet lekmannsforkynner, om man vil. Diakonen forkynte ofte i mer diakonale sammenhenger, f.eks. på institusjoner og misjonsforeninger. Vi mener at diakonen først og fremst skal ta vare på gjerningens plass i kirken. Det må arbeides for den oppfatningen at tro ikke bare har med ord og meninger å gjøre, men at troen har å gjøre med hele vårt liv, og med våre handlinger. Den gode gjerning skal være et kjennetegn på kirken, uten at troen gir seg utslag i våre liv, lever vi ikke etter evangeliet. Dette er diakoniens store oppgave, å utfordre folk til diakonal praksis og hjelpe dem til å handle etter sin tro.

### 12.5 Andre momenter

Lokale forhold kan også spille inn i vurderingen av hvor mye diakonen bør ta på seg forkynneroppgaver. Dersom det er en menighet med en prest og mange institusjoner som skal betjenes, kan det være riktig å ta noen andakter på institusjoner. Det kan også være en fin måte å få innpass på institusjonen.

Generelt vil vi være skeptiske til at diakonen skal preke i gudstjenester. Det bør skje unntaksvis, kanskje i forbindelse med høytider hvor det er mange gudstjenester, eller ved spesielle gudstjenester som diakonen naturlig er involvert i. Det å forberede en preken tar svært mye tid, ikke minst for en som ikke er vant til å gjøre det, og ofte tror vi det kan være gal tidsbruk av diakonen.

En andakt krever som regel mindre forberedelse enn en preken, men det tar også en god del tid. Prestenes andakter er ofte en del av deres prekenarbeid, derfor representerer det ofte mye mindre forberedelse for dem.

For å bli kjent i bygda og få kontakt med folk, kan diakonen besøke en del foreninger. Der kan man informere om arbeidet sitt og oppfordre folk til å ta på seg oppgaver i menigheten. Mange foreninger ønsker slike besøk, og da ønsker de at det samtidig skal holdes en andakt. I slike sammenhenger synes vi det er riktig å gjøre det. Da hjelper man foreningene, man kan også presentere en del av seg selv gjennom en andakt, og man bruker situasjonen til å bli mer kjent. Særlig når man er ny i en stilling, kan det være fornuftig.

Konklusjonen må bli å si ja til enkelte forkynnesoppgaver. Denne delen av tjenesten bør ses i sammenheng med ens øvrige arbeidsoppgaver, slik at forkynnelsen kan utfylle det man ellers arbeider med.

## 13 ROLLER

I dette avslutningskapitlet forsøker vi å samle trådene. Vi har tatt for oss utgangspunkt og rammer for diakonistillingen. Videre har vi sett nærmere på arbeidsmetodikk og ulike sider ved diakonens arbeidssituasjon. Alt dette fører fram mot diakonrollen. Hvilke roller har diakonen? Hvilke komponenter er med på å utforme rollen? Hva med rollekonflikter? Dette er spørsmål vi forsøker å besvare i dette kapitlet.

### 13.1 Rolletyper

I denne oversikten har vi valgt å bruke de rollebetegnelser som vanligvis brukes innenfor faget sosialt arbeid. Enkelte rolletyper vil være mer dominerende enn andre, og dette vil også variere over tid.

Oversikten viser spennvidden innenfor det diakonale feltet. De enkelte rolletyper blir eksemplifisert.

#### - Enabler-(sette i stand til)rollen:

- når etterlatte gjennom vårt sorgarbeid opplever at de er i stand til å gjennomleve sorgen på en "god" måte.
- når vi gjennom telefonkontakttjenesten hjelper enkeltmennesker til å bli tryggere i hjemmesituasjonen.
- når vi ved å skaffe til veie lokaler eller økonomiske midler legger til rette for drift av ungdomsklubb.

#### - Formidler-rollen:

- når vi "kopler" to enkeltmennesker som gjennom en slik kontakt får det bedre.
- når vi formidler videre f.eks. behov for kontakt med familierådgivningskontor, sosialkontor.
- når vi går med nattverd til et menighetslem som ikke selv kommer seg til kirken.
- når vi driver forskjellig informasjonsvirksomhet, f.eks. ved å omtale forskjellige diakonale ordninger i menighetsbladet.

- Megler-rollen:

- når vi i samtale med ektepar som vurderer separasjon gjør rede for begge parters plikter og rettigheter i så tilfelle.
- når vi i en stabskonflikt forsøker å klarlegge de ulike parters synspunkter, reelle fakta i situasjonen osv.

- Lærerrollen:

- når vi underviser konfirmantene (en del diakoner har noe konfirmantundervisning) eller besøkene i kontakttjenesten.
- når vi "lærer opp" diakoniutvalgsmedlemmene til diakonal tenkning.
- når vi veileder frivillige medarbeidere, praksisstudenter osv.
- når vi yter konsulenthjelp til nabomenighetens diakoniutvalg.
- når vi på konfirmantleir blir nødt til å lære konfirmantene hvordan de vasker et gulv.
- når vi har en andakt av læremessig karakter.

- Advokatrollen:

- når vi på vegne av et menneske vi har kontakt med, henvender oss til et offentlig kontor og ber om ny behandling av en avslått søknad.
- når vi på vegne av ungdomsklubben ber om at menighetsrådet likevel godkjenner dans på klubbkveldene.

- Koordinatorrollen:

- når vi står ansvarlig for et arrangement i menigheten, og skal sørge for at alle medvirkende gjør jobben sin og at alt flyter knirkefritt.
- når vi som hovedledere på konfirmantleir skal samordne programmet, gruppeledernes oppgaver etc.

- når vi har påtatt oss ansvaret for å redigere månedens nummer av menighetsbladet.
  - når vi som ledere av kontakttjenesten skal sørge for at det er tilstrekkelig antall besøkere i de enkelte kretser.
- Planleggerrollen:
- når vi planlegger vår egen arbeidstid og arbeidssituasjon.
  - når vi deltar i menighetens planutvalg.
  - når vi skal planlegge og legge til rette for et nytt diakonalt tiltak i menigheten.

### **13.2 Grunnleggende komponenter for rolleutforming**

#### **A. Faglig bakgrunn.**

Den kunnskap vi har tilegnet oss gjennom vår sosialfaglige og diakonale utdanning, utgjør den komponent som har størst innvirkning på rolleutforming. Vi opplever dette verktøy som svært relevant for arbeidet vårt. Vi har mulighet til å bruke alle de ulike sosialfaglige metodene, og de langt fleste av grunnfagene har gitt kunnskap for nyttige for arbeidet i menighet. Vektleggingen av de enkelte metoder vil variere ut fra lokale forhold og utfra egen valg, og dermed vil også den aktuelle rolleutforming variere. Vår sosialfaglige utdanningsbakgrunn preger arbeidet slik at vi vil få en annen rolleutforming enn diakoner med en annen grunnutdanning.

#### **B. Stillings rammebetingelser (Jfr. kap.2).**

Stillingsinstruksen er den viktigste av rammebetingelsene som medvirker til rolleutforming. De peker ut hvilke arbeidsområder som skal prioriteres, og er dermed rolleskapende.

Hvis instruksen peker ut oppbyggingen av en frivillig diakonitjeneste i menigheten som en høyt prioritert oppgave, så vil dette etter all sannsynlighet medføre at diakonen bl.a. får en administrator- og veilederrolle. Hvis instruksen derimot peker ut enkeltbesøk hos syke og gamle som en høyt prioritert oppgave for diakonen, så vil dette gi diakonen en helt annen rolle.

Medarbeiderne i menigheten gir også viktige rammebetingelser. Dersom det bare er ansatt prest i tillegg til diakonen, betyr dette at diakonen antakelig har et svært vidt arbeidsfelt, og dermed en mengde ulike roller. Hvis det derimot er en menighet med mange ansatte (kateket, ungdomsarbeider etc.), vil diakonen ha et langt snevrere og mer spesialisert arbeidsfelt, og vil også ha færre og sikkert mer markerte roller.

De lokale forhold vil også ha stor betydning for rolleutformingen, spesielt med tanke på ulike behov i lokalsamfunnet, ulike gruppers forventninger til diakonstillingen etc.

Felles for "medarbeidere" og "lokale forhold" er imidlertid at disse komponenter allerede vil ha hatt avgjørende betydning for utformingen av stillingsinstruksen, og at denne derfor blir den vesentlige rolleutformingskomponenten når det gjelder stillingens rammebetingelser.

### C. Menighetssyn, diakonisyn.

Det arbeid vi utfører i menigheten og den rolleutforming dette arbeidet får, vil være preget av det menighets- og diakonisyn vi har.

Hvis vi har den oppfatning at alle mennesker, og kanskje først og fremst de som faller utenfor, er diakoniens målgrupper, så vil dette gi en annen rolleutforming enn om vi mener at vårt arbeid først og fremst skal rettes mot menighetskjernen, de bekjennende kristne. Følgende eksempel viser dette: Diakon A representerer det førstnevnte synet og oppsøker dermed et menneske som befinner seg i en vanskelig livssituasjon på tross av at vedkommende aldri har vært blant de som oppfattes som kristne i menigheten. Vedkommende får gjennom dette hjelp til å komme videre.

Diakon B representerer det sistnevnte synet, og oppsøker ikke nevnte type mennesker. Vedkommende som har det vanskelig, opplever kanskje diakonen bare som et navn i menighetsbladet eller som en sjelesørger for de bekjennende kristne. To syn - to roller.

Dersom vi ser på diakonien kun som et middel til frelse, vil vi antakelig også mene at en diakonal handling alltid bør ledsages av et skriftord. Dette gir oss en annen rolle enn om vi ser på diakonien også som et mål i seg selv.

### D. Personlige forutsetninger.

Våre evner og anlegg, våre hobbyer og interesser kan være et godt supplement til vår formelle utdanning og kan dermed også bli rolleskapende faktorer. Forutsetningen er at de må brukes mållrettet. I jobben skal man ikke først og fremst dyrke sine egne interesser, men bruke dem slik at også dette kan bli gode redskaper til å nå de mål

som er satt for arbeidet. Vi belyser med et eksempel:

En motorinteressert diakon kan skape det nødvendige tillitsforhold overfor en ungdomsgjeng for å få dem engasjert i opprettelsen av en motorklubb/ gruppe for uorganisert ungdom nettopp p.g.a. sin motorinteresse. Når denne kombineres med faglig målrettet arbeid blir det et bedre resultat enn om man ikke tok i bruk sine personlige interesser. Denne nevnte diakonen vil få en annen rolle overfor ungdommen enn en som ønsker å oppnå det samme, men ikke har disse mulighetene.

### 13.3 Rolleprioritering

Oversikten over rolletyper forteller noe om omfanget, men ikke noe om vektleggingen av de enkelte roller i vår arbeidssituasjon. Noen roller er viktigere enn andre. Gjennom dette materialet har vi forsøkt å peke på ulike sider ved diakonens arbeidssituasjon. Til tross for at mangfoldet er stort, er det arbeidet for de svake som alltid vil stå i forgrunnen. Dette søkes ivaretatt gjennom diakonens egen virksomhet og gjennom de frivilliges innsats.

På bakgrunn av dette, vil diakonen oftest ha følgende roller:

- Enabler-rollen: Gjennom diakonens arbeid settes de svake bedre i stand til å mestre sin livssituasjon.
- Planlegger-rollen: En del av arbeidet for de svake er å planlegge tiltak og ordninger som kan bedre deres situasjon.
- Lærer-rollen: De frivillige trenger varierende grad av opplæring og veiledning.

### 13.4 Rollekonflikter

Vi nevner her en del av de rollekonflikter vi kan oppleve i menighet:

- Vi har tidligere pekt på det positive i at vi kan bruke hele oss i arbeidet, at vi også kan trekke inn våre interesser og personlige egenskaper. Dette kan imidlertid bli en konflikt i forhold til vår faglige profil. Vi kan oppleve at de "ufaglige" sidene ved oss gir mer positiv respons i menigheten enn det rent faglige, og kan dermed blir fristet til å vektlegge dette i for stor grad.

Når vi arbeider med opplæring og veiledning av frivillige, kan en av de frivillige samtidig ha problemer av sjelesørgerisk karakter, og ha behov for hjelp og samtale om dette. En slik dobbelrolle kan bli problematisk dersom man ikke greier å holde dette atskilt, både

overfor seg selv og for den frivillige.

- Menighetsrådsformannen, som er vår arbeidsgiver, kan samtidig være en personlig venn. Menighetsrådsformannen kan bli nødt til å ta avgjørelser som går imot diakonens ønsker, og diakonens virksomhet kan medføre diskusjoner og uenighet i menighetsrådet. Det kan i slike situasjoner være vanskelig å skille rollene.
- Diakonen er kirkens representant og en offentlig person. De fleste, i hvertfall i et mindre lokalsamfunn, vet hvem diakonen er. Man setter også krav til det livet diakonen fører utenom arbeidstid, og dette kan oppleves som en konflikt. For "uansett hva man gjør, så er det noen som vet det og helst vil mene noe om det".
- I en besøkssituasjon hvor den man besøker har problemer, kan man oppleve at vedkommende istedenfor å ta opp disse, forsøker å gi besøket innhold av et rent "kosebesøk". Man blir servert kaffe og kaker, og vedkommende spør om man trives i bygda, om hvordan det går med familien osv. Det kan synes som om vedkommende ønsker å fokusere på "venn- og menighetslem-rollen" framfor "problemløserrollen". I slike situasjoner er det viktig å bryte gjennom på et passende tidspunkt, slik at man også får ivaretatt det man var kommet for å gjøre.

Konklusjonen på dette må være at diakonrollen er en ikke-standardisert rolle, og at diakonen må være bevisst på den rolle man til enhver tid har. Den skal fungere i samsvar med de faglige vurderinger man gjør i arbeidet, og skal fremme de mål som er satt for menighetens virksomhet.



DIAKONHJEMMETS  
HØGSKOLEBIBLIOTEK



20001295