

Hvorfor er det viktig for den lokale kirke

å bruke samskaping og sosial innovasjon som arbeidsform?

Hvordan kan samskaping og sosial innovasjon begrunnes ut fra en diakonifaglig refleksjon?

Astrid Margrethe Gustad Angelus

VID vitenskapelige høgskole

Oslo

Masteroppgave

Master i diakoni

Antall ord: 20921

Dato: 18.mai 2021

Forord

Takknemlig! Det er det jeg er, og en smule lykkelig.

Denne studien har vært som en reise. Jeg nølte litt før det ble bestilt billetter. Det handlet blant annet om å lære seg språket til dit reisen skulle gå. Å reise inn i «samskapings- og sosial innovasjonsland» har for meg satt meg i posisjon som om jeg ikke snakker språket dit jeg skal. Med intervjuguiden bearbeidet atskillige ganger, ble det endelig tid for å få høre hva engasjerte, hardtarbeidende ansatte i diakonalt arbeid forteller. Det var topturen! Etter det har nedstigningen vært på mange måter noe lettere enn veien opp. Nå har jeg vært innom stiene, og jeg unngikk en del av blindveiene. Nå er jeg i mål. Tiden tillater ikke mer, og det viktigste som er oppnådd er for meg først og fremst prosessen og reisen fram til hit. Om du som leser får et utbytte av dette, vil intet glede meg mer selvfølgelig!

Tusen takk til min kjære Niklas, som har hatt en «noget fraværende kone» i lang tid. Tusen takk til mine informanter, det har vært en ære å høre dere fortelle og jobbe med det som er fortalt! Tusen takk til min veileder Kari som med kløkt har gitt gode innspill og hjelp på veien videre. Tusen takk til Solfrid som ville lese gjennom oppgaven, helt på tampen i vårlige mai 2021. Tusen takk for god tilrettelegging på jobben, slik at jeg har fått halt denne fisken på land. Jeg kjenner meg stolt, og står muligens i fare for å skryte på meg storfangst i festlig lag. Til slutt: Takk til Gud, min klippe og min hjelper, trøster og veileder. Måtte denne studien være med og gi lyst til tjeneste i fellesskap for folket, kirken og livets Herre!

Sammendrag

Denne masteroppgaven i diakoni har samskaping og sosial innovasjon som tema og blir presentert ut fra diakoniens tverrfaglige tilnærming. Forskning på samskaping og sosial innovasjon i offentlig sektor har internasjonal bakgrunn. Det har kommet mer og mer inn i norske kommuners velferd, både med teori og praksis siden den spede begynnelse fra rundt 2010. Det er snakk om å benytte et handlingsrom mellom det offentlige og sivilsamfunnet.

Diakoni og velferdsarbeid overlapper hverandre. For å gi diakonale utfordringer gode løsninger, kan teorier om samskaping og sosial innovasjon gi metodiske og pedagogiske innspill. Denne studien har to grunnleggende spørsmål:

Hvorfor er det viktig for den lokale kirke å bruke samskaping og sosial innovasjon som arbeidsform?

Hvordan kan samskaping og sosial innovasjon begrunnes ut fra en diakonifaglig refleksjon?

Oppgaven hviler på to teori-deler. Den første omhandler samskaping og sosial innovasjon. Den andre er relatert til moderne diakoni, som samtidig har en forankring i diakoniens rammer.

Vitenskapens kritiske blikk er forsøkt ivaretatt i møte med tematikken diakonalt arbeid med samskaping og sosial innovasjon inn i diakonal setting.

Samskaping og sosial innovasjon er allerede en del av arbeidsmetodene innen diakonien i Den norske kirke. Denne studien ser på pros et cons for samskaping og sosial innovasjon inn i diakonalt arbeid ut fra ulike innfallsvinkler. Den viser også eksempler på samarbeid som ikke kan sies å være samskaping, for det er nemlig et poeng her: Samskaping og sosial innovasjon handler om samarbeid, men ikke alt samarbeid er samskaping. Ei heller er all samskaping sosial innovasjon.

Innhold

1	Innledning.....	1
1.1	Valg av emne.....	1
1.2	Oppgavens tema.....	1
1.3	Problemstilling.....	3
1.4	Oppgavens oppbygging.....	3
2	Teori.....	5
2.1	Internasjonal trend.....	5
2.2	Samskaping som nytt begrep som samtidig ikke er helt nytt.....	8
2.3	En modell for samskaping med fire tilnærminger til samskaping.....	9
2.4	Samskaping presentert av Røiseland og Loe (2019).....	13
2.5	Samskaping presentert av Lars Ueland Kobro et al.	14
2.6	Sosial innovasjon i møte med komplekse utfordringer «Wicked problems».....	16
2.7	Samskapende sosial innovasjon.....	18
2.8	Samskaping og sosial innovasjon med fokus på kirkelig sammenheng.....	18
3	Teori om Diakoni.....	24
3.1	Begrepet diakoni.....	24
3.2	Det kristne menneskesynet og gudsbilde.....	24
3.3	Det kristne fellesskapet er diakoniens utspring.....	25
3.4	Diakoni fordrer tverrfaglighet. Introduksjon av empowerment.....	28
3.5	Definisjon av empowerment.....	29
3.6	The Empowering Diakonia Model – modellen for myndiggjørende diakoni.....	30
3.7	Teori om samskaping og sosial innovasjon og teori om diakoni – en oppsummering.....	33
4	Metode.....	35
4.1	Metode: kvalitativ forskning med semistrukturert intervjuguide.....	35
4.2	Gjennomføring av intervju: «Hvem skal intervjues og hvordan?».....	36
4.3	Forskning som kan gi innsikt.....	37
4.4	Sosiale forutsetninger for vitenskap.....	38
4.5	Analyse.....	39
5	Analyse av Empiriske funn.....	40
5.1	Informantenes stillinger, prosjekter og formaliteter.....	40
5.2	Diakonifaglig refleksjon omkring samskaping og sosial innovasjon.....	51
6	Drøfting.....	55

6.1	<i>SE: Hvorfor er det viktig for den lokale kirke å bruke samskaping og sosial innovasjon som arbeidsform?</i>	55
6.2	<i>BEDØMME: Hvordan kan «samskaping og sosial innovasjon» begrunnes ut fra en diakonifaglig refleksjon?</i>	58
6.3	<i>HANDLE: Diakonifaglig refleksjon omkring omsorg, endring av samfunnsstruktur som resultat ut av samskaping og sosial innovasjon</i>	63
6.4	<i>Modell for diakoni og empowerment i møte med samskaping</i>	66
7	Konklusjon	68
7.1	<i>Være i verden</i>	68
7.2	<i>Samskaping for kontakt og relasjoner og framtidig samarbeid er godt diakonalt arbeid</i>	69

1 INNLEDNING

1.1 VALG AV EMNE

Snart har jeg jobbet som diakon i fire år, parallelt med masterstudie i diakoni. Som nevnt i forordet, har jeg lett lenge for å finne hva jeg skulle undersøke og forske på. Samskaping og sosial innovasjon var helt ukjent for meg – fram til litt mindre enn et år siden. Fra da av har jeg oppdaget nærmest et nytt univers. Nedlastede artikler og stortingsmeldinger fra nett har betydd mye for å gi meg økt kunnskap og tillært erfaring. Det har også vært fint å kunne laste ned podkast og lyttet til samtaler mellom forskere og praktikere med erfaring innen samskaping og sosial innovasjon. Etter en modningsprosess har jeg kjent at jeg er trygg på at jeg har bakgrunnskunnskap til å følge opp en samtale, et intervju med noen som driver med dette i hverdagen.

1.2 OPPGAVENS TEMA

Kjenner du til begrepene samskaping og sosial innovasjon? Alle som har lest den reviderte Plan for diakoni i Den norske kirke i 2020 vil ha møtt uttrykkene i teksten. Slår du opp i kapittelet «Arbeidsformer og roller», finner du begrepet samskaping 3 ganger i et og samme avsnitt. «Sosial innovasjon» nevnes 2 ganger; først i samme avsnitt som første begrep. Videre nevnes sosial innovasjon i kapittel 4 «Lokalt planarbeid» som veileder til planlegging, finne ressurser, finne behov og utfordringer. Dette er ny begrepsbruk i plandokumentet for diakoni, og danner utgangspunktet for denne masteroppgaven (Den norske kirke, 2020).

1.2.1 Hva betyr disse begrepene? Hva er samskaping? Hva er sosial innovasjon?

Hva vil samskaping og sosial innovasjon ha å si i det diakonale arbeidet? Vet diakoner og andre kirkeansatte hva disse begrepene betyr? Er dette kjent i kirke-Norge/innen diakonalt arbeid? Revidert Plan for diakoni gir en kort forklaring på samskaping, og det er med positive ordelag at arbeidsformen fremlegges: Samskaping kan være et tillegg til samarbeid som er oppe og går, og «vitalisere samarbeidsforholdet til kommunen» (Den norske kirke, 2020, s. 8). Samskaping blir også forklart med noen setninger, så den våkne leser vil få med seg at det er å forstå som en samarbeidsform fundert rundt verdien likeverd:

Begrepet «samskaping» brukes om en arbeidsform basert på likeverdig samarbeid mellom offentlig sektor, fagmiljøer, frivillig sektor og innbyggere. For den lokale kirke kan samskaping som arbeidsform være et supplement til eksisterende samarbeid med kommunen, og på denne måten vitalisere samarbeidsforholdet til kommunen. Fellesrådet kan ved sitt samarbeidsforhold til kommunen bidra til at kirke og kommune møtes på arenaer der samskaping og sosial innovasjon kan utvikles (Den norske kirke, 2020, s. 8).

Hvordan kan dette fungere i praksis? Er det slik at kommune og kirke skal være på samme banehalvdel? Å sette søkelyset på denne tematikken kan være interessant, ikke minst med tanke på at kirke og stat har skilt lag.

Et utgangspunkt for meg er å finne noen som allerede driver samskaping og sosial innovasjon i Den norske kirke. Begrepene samskaping og samarbeid har mye til felles, og samarbeid er en god start for å definere samskaping. Men hvor går skillet? Denne nyansen er ikke uviktig. Sosial innovasjon tilsier at vi har å gjøre med noe nyskapende i sosialfaglig retning, altså for mennesker (Willumsen, Ødegård, & Sirnes, 2020, ss. 19-20). Det klinger godt i diakonal sammenheng. Det gir gode assosiasjoner. Begrepene er nå metoder i det diakonale arbeidet, men hvor godt kjent er de? Hvilken bevissthet og kunnskap rundt disse begrepene har vi? Kanskje mange diakoner vil si at dette er jo en selvfølge for oss diakoner. Det er dette vi driver med. Kanskje har vi vært samskapende i lang tid, uten at selve begrepet har vært brukt?

1.2.2 Kommune-Norge fremmer samskaping og sosial innovasjon

For de som er kjent med begrepsbruken i kommune-Norge, er samskaping et ord som har fått innpass i større og større grad de siste 5-10 årene. Professor Asbjørn Røiseland og Postdoktor Christian Lo ved Nord Universitet (2019) omtaler samskaping som et nytt «styringsord» som har kommet med i dokumenter fra blant annet kommunesektorens organisasjon og utviklingspartner KS, forskningsråd og departement. Det fortelles om en enorm økt bruk fra 2014 til 2018. Et internettsøk på samskaping i 2019 gav «mer enn 30.000 treff». Det kan være interessant å nevne at et tilsvarende søk på Google i mai 2021 gir fire ganger så mange treff!

1.2.2.1 Velferd under press

De sosiale utfordringene er økende, ressursbruken utfordres til effektivisering. All litteratur fra det offentlige i dag beskriver økte kommunale utfordringer for velferden framover, f.eks. Perspektivmeldingen fra Finansdepartementet i St.meld nr. 14, 2020/2021. Velferds-Norge eller retttere sagt kommune-Norge, har større utfordringer enn hva tradisjonell drift av kommunalt sosial- og helsearbeid kan bære. Kommunenes instanser trenger at det er flere på banen. Men ikke alt kan effektiviseres. Hva har vi som kirke som tilsvar til det? Hva har vi å vinne på å benytte oss av samskaping og sosial innovasjon? Ser vi mulighetene? Hva har vi allerede skjønt og sett? Kjenner vi til det potensialet for diakonalt arbeid som disse begrepene åpner opp for? Er det noen negative sider? Kan det være at diakonien mister noe av sin særegenhet og kvalitet?

1.3 PROBLEMSTILLING

Denne masteroppgaven vil lete etter eksempler og erfaringer på hvordan samskaping og sosial innovasjon allerede er en del av det diakonale arbeidet i Den norske kirke. Målet er å undersøke hvordan samskaping og sosial innovasjon kan være et konstruktivt bidrag til utvikling og god, formålstjenlig drift av diakoniarbeid i lokalmenigheter i Den norske kirke. Min problemstilling blir todelt og er som følger:

Hvorfor er det viktig for den lokale kirke å bruke samskaping og sosial innovasjon som arbeidsform?

Hvordan kan samskaping og sosial innovasjon begrunnes ut fra en diakonifaglig refleksjon?

1.4 OPPGAVENS OPPBYGGING

Etter dette innledningskapittelet, fortsetter oppgaven med en teoridel. Der presenteres bakgrunn og teori om samskaping og sosial innovasjon fra forskning. Teoridelen tar også utgangspunkt i diakoni som et tverrfaglig konsept, og presenterer og forklarer diakoniteori som både teologisk og samfunns- og helse-vitenskapelig. Deretter følger et metodekapittel som leder til et kapittel med empirianalyse fra 6 kvalitative intervju med diakoner eller kirkelig ansatte i diakonalrettede stillinger. Til slutt drøftes problemstillingen i lys av empiri,

analyse og teorier som er framlagt. Det gis ved veis ende en konklusjon som forsøker å gi et svar på problemstillingen, og understreker kvalitetene med samskaping og sosial innovasjon som et vertøy i diakonalt arbeidet.

Det er to begrep som er spesielt sentrale i denne oppgaven: samskaping og sosial innovasjon. Ingen av begrepene er å forstå som nye. Det handler om samarbeid og nytenkning i kommune-Norge. Ole Johan Andersen og Asbjørn Røiseland har beskrevet samskaping som en representant for «DNA-et for norske kommuner» (Røiseland & Lo, 2019, s. 55). Av land vi kan sammenligne oss med, framstår samarbeid som typisk metode for norske forhold. (Andersen og Røiseland, 2008). Dog, selv med en norsk tradisjon for samarbeid mellom det offentlige, private virksomheter og borgerne, har begrepet samskaping ikke vært brukt før. Hva er grunnen til at vi nå finner samskaping som et begrep for å bygge velferd? Samskaping og sosial innovasjon har vokst fram som betydningsfulle og styrende begrep i offentlige dokumenter, og det kan være interessant å beskrive hvordan denne utviklingen har skjedd. Det er så visst ikke bare et særnorsk fenomen.

2.1 INTERNASJONAL TREND

Ut fra det som her presenteres, kan man anta at mange land i verden innlemmer samskaping og sosial innovasjon i sin politikk og samfunnsbygging. Det kan være en tankevekkende informasjon:

2.1.1 EUs tilnærming til samskaping og sosial innovasjon.

Også før, men fra 2006 ble begrepet «sosial innovasjon» gjort kjent i EU. En analyse av ressursene EU brukte for å fremme sosial innovasjon i perioden 2006-2014, viser at i årene 2009–2010 spilte Europakommisjonens byrå for europeiske politiske rådgivere en sentral rolle i å flagge sosial innovasjon inn i Europa 2020, EUs vekststrategi. Siden 2010 har sosial innovasjon vært tatt inn i denne vekststrategien, med økt vektlegging av «sosialt entreprenørskap» og «sosial eksperimentering». Sosial innovasjon er å forstå som et ledd i arbeidet fram mot en reform av velferdsstatene. (Sabato, Vanhercke & Verschraegen, 2017).

2.1.2 FN benytter også samskaping og sosial innovasjon i sine dokumenter.

Samskaping og sosial innovasjon er også en del av FN-systemets vokabular, ikke minst med de nye bærekraftsmålene fra 2015. Når man kommer fram til 2019, kom Regjeringen Solberg

med forventninger om at kommune-Norges planer legges opp etter bærekraftsmålene (Solberg-Regjeringen, 2019). FN-målene utfordrer sine medlemsland til å innfri bærekraftsmålene som peker på samskaping og sosial innovasjon som metode (Distriktssenteret, 2021). Dette går helt ned på lokalpolitisk nivå. Asker kommune skriver på sine nettsider og i sine dokumenter: «FNs bærekraftsmål ligger til grunn for utarbeidelsen av kommuneplanen» (Asker kommune, 2020).

2.1.3 Samskaping ønsket fram av det offentlige Norge

Samskaping og sosial innovasjon har vært ønsket fram fra det offentlige Norge i mer enn ti år, med målet å bedre det offentlige tjenestetilbudet, velferden. NOU «Innovasjon i omsorg» fra 2011 kan sies å være et skoleringsdokument til politikere og samfunnsbyggere for reformering av velferden og økt fokus på samskaping og sosial innovasjon. Her presenteres et «mellomrom» med potensiale for «løsninger» mellom offentlig sektor, frivillighet og privat sektor.

Omsorgstjenestene utgjør 1/3 av den kommunale virksomhet. Det som skjer i omsorgssektoren er derfor avgjørende for hele kommunen. Innovasjonsarbeidet i omsorgssektoren bør derfor skje som en del av en helhetlig innovasjonssatsing i kommunesektoren, der en finner løsninger i mellomrommet mellom helse- og sosialtjenestene og de øvrige kommunale sektorene og mellom kommune, nærmiljø og næringsliv. (NOU Hagenutvalget, 2011, s. 14)

Denne tankegangen, å benytte mellomrommet, er å finne igjen i *Morgendagens samfunn*, Stortingsmelding nr. 29 (2012–2013) som er et av «de sentrale politiske styringsdokumentene knyttet til helse og velferd» (Tore Sirnes, Willumsen, & Atle Ødegård, 2020). Her ser man hvordan forvaltning kan samarbeide på nye måter med tjenesteyter og tjenestemottaker for å skape formålstjenlige tjenester. Røiseland og Lo (2019) beskriver samskaping, som allerede nevnt, som et nytt styringsord.

2.1.4 Samskaping i møte med skandinavisk velferdsordninger vs. land med svakere velferdsordninger

Det er et internasjonalt fenomen at velferden er under press. I flere land, nå også i Norge, blir antall kommuner redusert med det formål å oppnå økt robusthet, høyere kompetanse, foruten behov for strammere økonomisk styring (Willumsen, Ødegård, & Sirnes, 2020, s. 24).

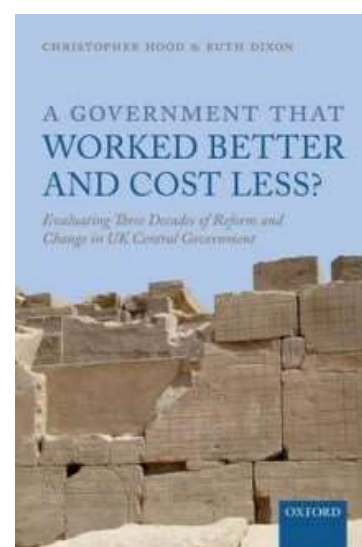
Med inspirasjon fra blant annet Storbritannia har man i Danmark og i Norge en ny tenkning omkring hvordan kommunen skal stille opp for sine borgere. Historisk tegnes dette som en utvikling av kommunale tjenester, eller «syn på den offentlige sektor» (Torfing, 2017). Professor Jacob Torfing ved Roskilde Universitet deler historien i tre: «Old Public Administration...New Public Management...New Public Governance», som tilsvarer inndeling som Lars Ueland Kobro presenterer som «Tre «overlappende paradigmer for offentlig innovasjoner og norske kommuner» (Kobro, 2019).

Syn på offentlig sektor	Old Public Administration	New Public Management	New Public Governance
Moderne omtale	Kommune 1.0	Kommune 2.0	Kommune 3.0
Offentlig sektor	Myndighet	Serviceleverandør	Arena for samskaping
Innbyggeres rolle	Klient	Kunde	Partner

Figur 1: 3 ulike paradigmer for kommuners tjenesteyting (min figur)

Med et historisk bakteppe viser tabellen hvordan det skjer en utvikling/endring fra «kommune 1.0» der kommunen sikret borgeren rettssikkerhet og borgeren forstås som klient, via «kommune 2.0» der målet var å yte faglig kvalitet, kundetilfredshet og effektivitet med borgeren forstått som kunde, til «kommune 3.0» der målet nå er å være et attraktivt og innovativt lokalsamfunn, der alle får anvende sine ressurser og borgeren regnes med som partner (Tore Sirnes, Willumsen, & Atle Ødegård, 2020, s. 24).

New Public Management forbindes med Margareth Thatchers styring av offentlig sektor i Storbritannia på 1980-tallet. Målet var reduserte økonomiske utgifter. Det har imidlertid vist seg å være utfordrende for å si det forsiktig. Christopher Hood og Ruth Dixons bok «A government that worked better and cost less?» dokumenterer at New Public Management ikke førte til bedre drift eller økonomisk effekt (Willumsen, Ødegård, & Sirnes, 2020, s. 25).



1 Foto hentet fra www.tanum.no

Den internasjonale forskningen på samskaping kommer fra land som ikke har samme velferdssystem som Norge og Skandinavia. «Hovedparten af den internationale forskning i samskabelse har rod i Storbritannien, USA, Holland og Belgien» (Torzen, 2016, s. 211). I Skandinavia er det et høyere skattetrykk og dermed også en mer utbygd velferd enn i land som Storbritannia hvor sivilsamfunnet og frivillige organisasjoner ivaretar viktige velferdsfunksjoner (Torzen, 2016, s.211).



2 Foto hentet fra www.oecd-ilibrary.org

Med henvisning til blant annet OECD-utgivelse fra 2011: «Together for Better Public Services», har Anne Torzen pekt på at samskaping oppfattes og praktiseres ulikt fra land til land. Med tanke på hvor forskjellig velferden styres, setter den danske forskeren spørsmålstegn ved om man kan «overføre viden og erfaringer fra én styringskontekst til en anden. «Mit argument er, at netop når man vælger at betragte samskabelse ud fra et styringsperspektiv, er den samfunds- og styringsmæssige kontekst væsentlig» (Torzen, 2016, s. 211). Med dette som eksempel er altså samskaping ikke å forstå som et enkeltstående fenomen.

2.2 SAMSKAPING SOM NYTT BEGREP SOM SAMTIDIG IKKE ER HELT NYTT.

Å definere begrepene samskaping og sosial innovasjon er heller en «eklektisk» aktivitet, mer enn å komme fram til en enhetlig forklaring. Det brede nedslagsfeltet til samskaping og sosial innovasjon blir her presentert i stor grad med forskere fra Danmark eller Norge, men som igjen har inspirasjon utenfor Skandinavia.

2.2.1 Samskaping, co-creation, kommer opprinnelig fra privat sektor.

Samskaping kan oversettes med co-creation. Dette uttrykket kommer fra privat sektor, og baseres på to trender. Dette hevdes av forskerne W. H. Voorberg, V. J. J. M. Bekkers and L. G. Tummers (2014). Den første trenden handler om selskaper som utfordres til å produsere

varene sine mer effektivt. Som et resultat defineres sluttbrukere som mulige medprodusenter som overtar spesifikke aktiviteter i produksjonskjeden (Von Hippel, 2007).

For det andre kan sluttbrukere bli medskapere hvis erfaringer med produkter eller tjenester kan være av merverdi for et selskap. Sluttbrukere er en interessant kilde til produkt- og tjenesteinnovasjon (Vargo & Lusch, 2004).

2.2.2 Co-production i kollektive handlinger mellom det offentlige og samfunnet

Samskaping knyttes imidlertid ikke bare til «co-creation», men og til «co-production» (Willumsen, Ødegård, & Sirnes, 2020, s. 20). Samskaping er et begrep med forskjellige betydninger opp gjennom tiden som er blitt farget av forskjellige styringsparadigmer (Torzen, 2016, s. 50). Det er altså flere forståelser av hva som menes med «co-creation» og «co-production», noe som blir tatt opp igjen senere. Siden 1970-tallet har Ellinor Ostrom forsket og sett på hvordan det offentlige og sivilsamfunnet har samarbeidet om velferdsoppgaver. Med begrepene «offentlig entreprenørskap» og «co-production» har hun pekt på hvordan offentlige ytelser rommer både en produksjonsdimensjon og en «co-dimensjon». Hennes arbeid har blitt videreført og er gjenstand for den forståelse av «co-creation» og «co-procuction» som blir presentert fra et team bestående av Lars Ueland Kobro, Linda Lundgaard Andersen, Helle Hygum Espersen, Kjell Kristensen, Cathrine Skar og Håkon Iversen (Kobro, et al., 2018a).

2.3 EN MODELL FOR SAMSKAPING MED FIRE TILNÆRMINGER TIL SAMSKAPING

En av de enkleste måtene å definere samskaping på, gis av norsk bibliotekjeneste: *«Samskaping foregår i prosesser hvor offentlige organisasjoner utvikler og produserer velferd sammen med borgerne, og ikke for borgerne»* (Leerberg, 2020).

Forskjellen som preposisjonene med og for beskriver, får fram et av hovedpoengene i samskaping på en effektiv måte. Den danske lektor og forsker i samskaping Jens Ulrich gir en lengre og mer omstendelig definisjon av samskaping:

Samskaping kan forstås som en prosess hvor forskjellige aktører utvikler en ny velferd sammen. Det er behandlingen av velferdsoppgaver, som er gjenstand for samskaping. Samskaping skjer på tvers av sektorer. Deltakerne kan være fra en kommune eller en

annen offentlig aktør, en privat virksomhet, enkelte borgere eller gruppe av borgere, en forening eller en annen form for organisasjon i sivilsamfunnet. Samskaping reserveres i denne forbindelse til prosesser hvor en offentlig aktør utvikler og/eller produserer velferd sammen med ikke-offentlige aktører. Det kan være borgere, virksomheter, foreninger eller andre organisasjoner i sivilsamfunnet. (Min oversettelse, Ulrich, 2016, s. 2)

Denne definisjonen er fyldigere, men man kan lettere falle av lasset. Det er nyttig å få begrep presentert på ulikt vis, for å få en forståelse av hva man skal se for seg.

Samskaping har et bredt nedslagsfelt og det kan oppstå misforståelser om hva man skal samskape og hvordan det skal gjøres. Det finnes flere måter å samskape på. Ulrich beskriver samskaping ut fra fire tilnærminger for å arbeide med strategiutvikling, rolleavklaring, kompetanseutvikling og ledelsesferdigheter. Disse fire tilnærmingene bevisstgjør hva og hvem man skal jobbe med og hvordan (Ulrich, 2016, s. 2):

- Styrt samskaping
- Ansvarliggjørende samskaping
- Likeverdige samskaping
- Fasiliterende samskaping

Ulrich bruker metaforen å sitte ved det runde bord, og skisserer hvordan kommunens rolle er i disse fire tilnærmingene. Ved styrt samskaping beskrives et samarbeid der den kommunale medarbeider sitter «for enden»! Kommunen har definert problematikken og søker og å oppnå et ønsket resultat. Et slikt samskapende samarbeid er eksemplifisert med borgere som begynner å sortere søpla, eller at borgere får svare, si sin mening, på en kommunal høring. Kommunen er imidlertid ikke pliktig å ta disse meningene til følge. Borgeren får rollen som co-implementer (Voorberg, Bekkers, & Tummers, 2014).

Ansvarliggjørende samskaping sammenlignes med en kommunal ansatt som motivator, fortsatt plassert ved enden av det runde bord, nå som målrettet motivator. Det er altså noen(kommunen) som vil noe med noen(borgeren)! Et eksempel: Når den gamle mannen nektet å stå opp, kom den kommuneansatte på besøk hver dag. Dermed valgte mannen å stå opp; han måtte jo servere kaffe når han fikk besøk! Deretter ble mannen inspirert til å spille fiolin på kommunens institusjon, et resultat som ikke var forutsagt. Det kom av

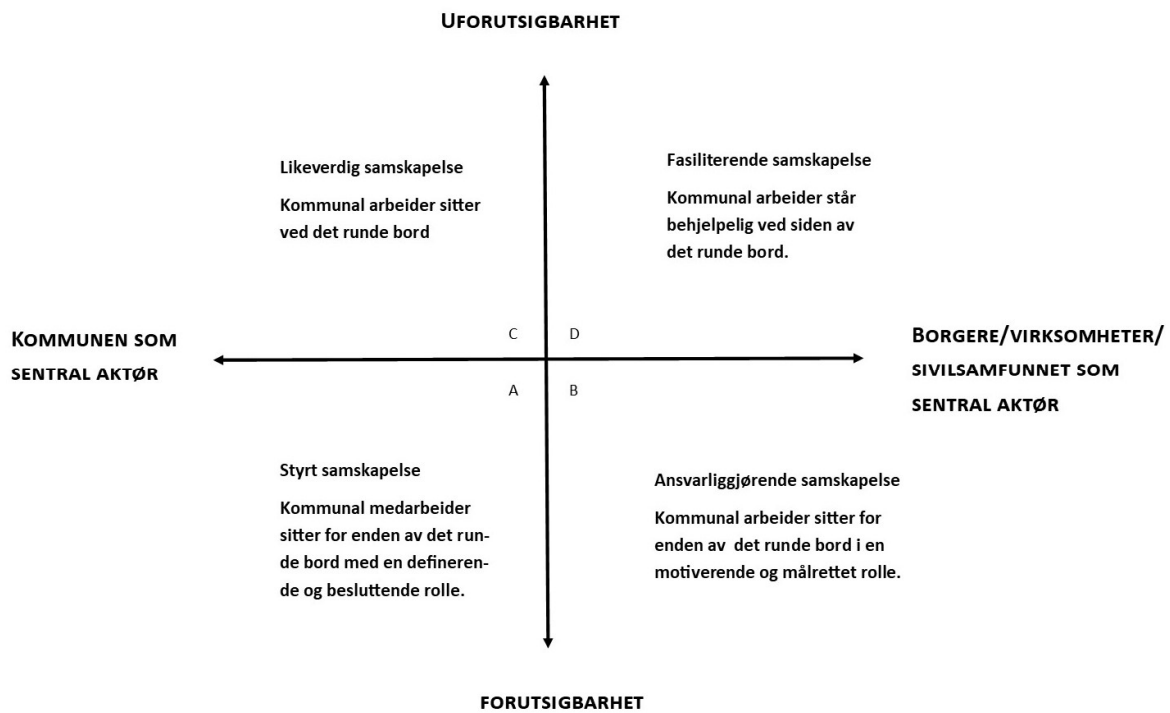
inspirasjonen, motivasjonen og det målrettede bidraget fra den kommuneansatte. Ulrich beskriver prosessen som «en empowermentstrategi, hvor det er kommunen, der er målsættende for processen» (Ulrich, 2016, s. 5). Kommunen ønsker å myndiggjøre sin borger, men lar det ikke være opp til borgeren selv å bestemme. I eksemplet ville det ført til at mannen forble liggende i sengen. Empowerment og myndiggjøring vil bli mer omtalt senere.

Når Ulrich beskriver likeverdig samskaping får metaforen med det runde bord virkelig komme til sin rett. Her er alle aktørene på lik linje. Rollen til de kommuneansatte er å være faglige representanter for kommunens stemme, med legitim rolle som aktør på lik linje med borgerne. Ingen sitter nå «ved enden», men kommunen har definert problemet de skal samskape om. Borgerne er likeverdige aktører og bidrar med innspill og erfaringer.

Resultatet har ingen føringer ved seg, alt er åpent. Målet er å ha et likeverdig samarbeid for å gjøre kommunen til et bedre sted å bo. Når det kommer til implementeringen, kan det være kommunen selv, borgerne selv eller begge som skal gjøre den jobben. Ulrich viste til to eksempler. Det første er om borgere som ble invitert til dialogmøter. Der ble borgerne i rollen som «co-designer», jf. Voorberg, Bekkers og Tummers terminologi. De fikk først litt skoloring for å kunne mene noe om «sunnhetspolitikk». Deretter delte borgerne sine tanker og meninger omkring tematikken mens politikere var tilstede. De mottok informasjonen og kunne få det inn i den endelige sunnhetspolitikken for kommunen. Det andre eksemplet endte opp med borgere som inngikk i en «co-production». Tematikken/problemet var forebyggende tilbud for småbarnsforeldres situasjon. Etter innspill fra borgere ble det «designet» en utvidelse av «mødregupper» til å gjelde begge foreldre, foruten at helsepersonell skulle aktivt inspirere til slike grupper (Ulrich, 2016, s. 9).

Den fjerde tilnærmingen til samskaping fra Ulrich kaller han «fasiliterende» samskaping. Det betyr en kommune som lar borgere ta initiativ og være aktive aktører, mens kommunens rolle er å sørge for eventuelle rammebetingelser. Det kan være å skaffe lokale og sørge for samarbeidsregler a la likhet, rettferdighet og gjennomsiktighet. Hverken problematikk eller løsning er opp til kommunen å bestemme. Her er det borgerne som får rollen som «co-initiator» (Voorberg, Bekkers, & Tummers, 2014). Denne formen for samskaping kommer nedenfra, og kan også kalles aktivistisk. Eksempelfortellingen her er om en bostedsløs som trengte et sted for å kunne møte sine barn. Gjennom hans historie og et samarbeid med

«Sager der samler»-foreningen, fikk han og flere andre bostedsløse et hus til rådighet. Dermed kunne de ha samvær med sine barn. Huset var i kommunalt eie, men drift og vedlikehold var i det store og hele over i private og frivilliges velvillige hender. Det er videre blitt bygget en lekeplass ved dette huset (Ulrich, 2016, s. 12).



Figur 2: Fire typer samskaping med dertil hørende roller for kommune (Ulrich, 2016, s. 13)

Gjennom disse fire typene for samskaping har rollene blitt beskrevet både for kommunen og borgerne/det sivile samfunn. Uttrykkene «co-implementator», «co-designer» og «co-initiator» er fornorsket dansk med engelsk opprinnelse, som Ulrich har fra Voorberg, Bekkers og Tummers forskning.

Tre av disse innfallsvinklene nevnes i artikkelen «Samskapelse er bedre og billigere» skrevet i 2015 og trykket i første nummeret av «Stat og styring» i 2016. Det er et dansk-norsk forskerteam som presenterer tematikken, bestående av Jacob Torfing, Eva Sørensen og Asbjørn Røiseland. De tar ikke med den fjerde tilnærmingen, fasiliterende samskaping. Det kan tyde på at de har en klar vekting av at kommunen skal være en aktiv bidragsyter i all velferd? Eller sagt med andre ord: Det er kun samskaping så lenge kommunen er med som aktør, og ikke bare som tilrettelegger? Definisjonen fra norsk bibliotektjeneste,

nasjonalbiblioteket, kan tilsi en slik holdning i kommune-Norge. En annen måte å se det på er at det handler om hvem som definerer begrepet, og hva som kan ønskes å gjøre i forlengelsen av det.

2.4 SAMSKAPING PRESENTERT AV RØISELAND OG LOE (2019)

Forskerne Røiseland og Loe har en annen beskrivelse av samskaping, og skiller mellom konservativ og velkjent samskaping og radikal, utfordrende samskaping, jf. figuren under.

Varianter av samskaping – en oversikt



Figur 3: Figur fra Røiseland og Lo (2019).

De går til det engelske ordet co-creation og setter det som den sterkeste formen for samskaping hvor man henter fram kreativiteten. I motsetning er konservativ samskaping en «co-production» (samproduksjon), velprøvd og velkjent, som når frimerker settes på brev før sending. Borgerens rolle står langt under myndighetenes/det offentliges rolle. Det representerer en enkel metodikk for samarbeid mellom det offentlige og borgerne.

Når de oversetter co-creation ser de for seg en radikal og utfordrende samskaping som skjer i et likeverdig samarbeid mellom likeverdige aktører. Røiseland og Loe mener at «co-creation» (samskaping) står fram som et nytt styringsord i offentliges arbeidsformer, og som representerer det som er i ferd med å bli en del av strategien for hvordan man utvikler

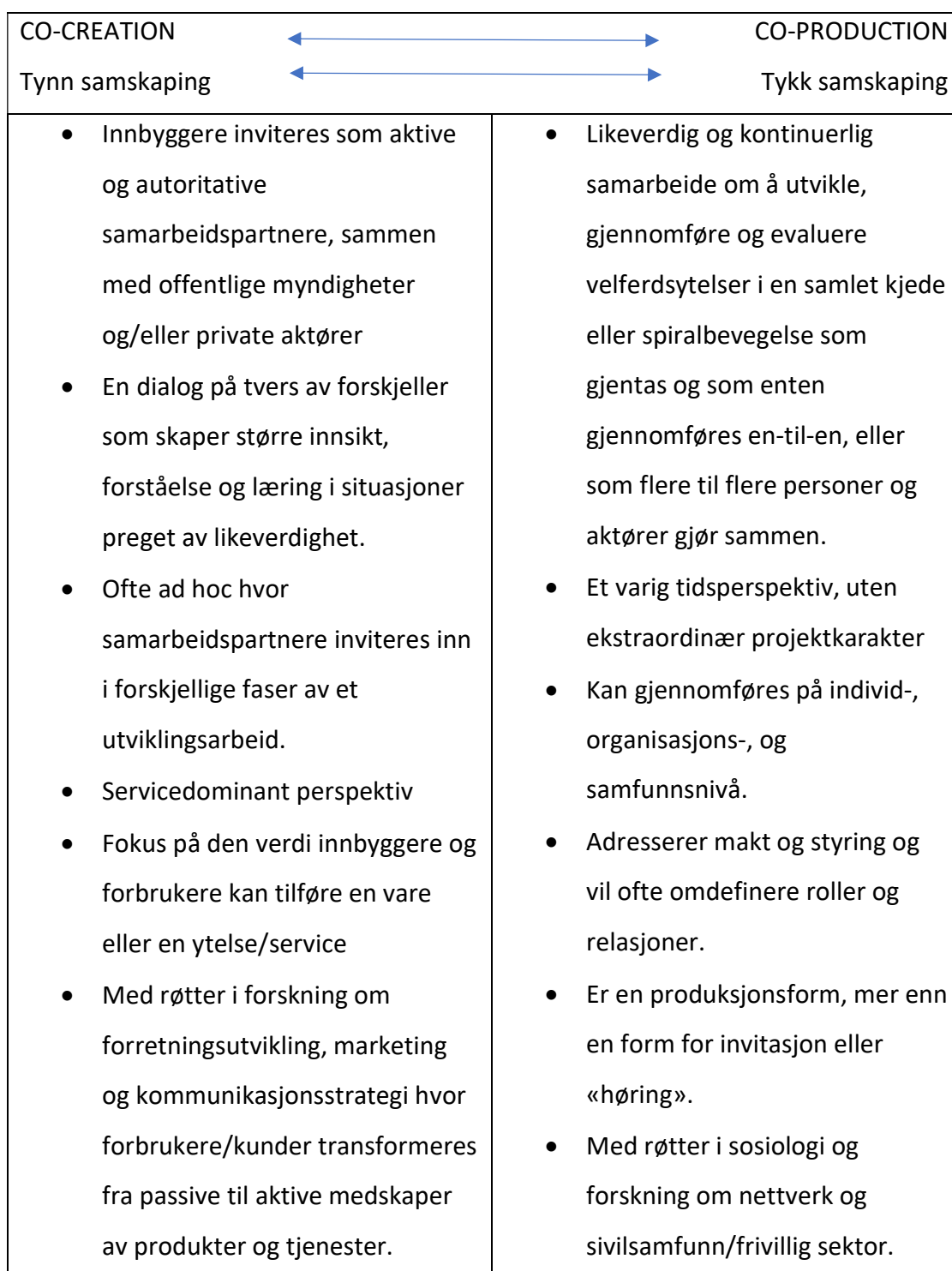
velferden framover. Radikal samskaping, «co-creation», utfordrer borgeren i mye større grad. Med «co-creation», kan ikke det offentlige bare sende ut forslag for kommunale tiltak til høring, slik som man har gjort i «co-production». Nå skal borgere være likeverdige medarbeidere, aktører, som bidrar med sine tanker og erfaringer i forarbeid og utforming av velferdstjenester. Likeverdighetsprinsippet står sterkt i co-creation. Den som skal motta en tjeneste er å anse som en likeverdig ekspert som kommunen skal lytte til og ta lærdom av (Røiseland & Lo, 2019).

2.5 SAMSKAPING PRESENTERT AV LARS UELAND KOBRO ET AL.

Den norske forskeren Lars Ueland Kobro har vært redaktør for både forskningsrapporten «Demokratisk innovasjon» fra februar 2018 og KS-handboka «La oss gjøre det sammen! Håndbok i lokal samskapende sosial innovasjon» fra april 2018. Når teorien om samskaping presenteres her, blir «Co-production» framstilt som samskaping mellom likeverdige aktører (tykk relasjon) over lang tid hvor man «samproduserer». Denne sterke formen for samarbeid blir beskrevet som «tykk samskaping» (Kobro, et al., 2018b).

Co-creation er derimot oversatt til «tynn samskaping». Det er å forstå som en samskaping, som er mindre i omfang. Samarbeidet handler om nytenkning/meningsutveksling, hvor relasjonene mellom aktørene ikke blir så sterke ettersom det er et kort tidsperspektiv. Samarbeidet er mer formålsrettet enn relasjonsbyggende. Co-creation har ingen produksjonsprosess, og blir da «tynn samskaping» (Kobro, et al., 2018b).

Tykk og tynn samskaping er å forstå som en form for aktivitet som kan beskrives langs et «kontinuum» (Kobro, et al., 2018b, ss. 12-13). Her er det gradforskjeller langs dette kontinuumet som beskriver hvilken type samskaping som skjer.



Figur 4: Kjennetegn for samskaping langs et kontinuum fra tynn til tykk samskaping. (Kobro, et al., 2018b).

2.6 SOSIAL INNOVASJON I MØTE MED KOMPLEKSE UTFORDRINGER «WICKED PROBLEMS»

Kommunene har mange oppgaver. Kommunen får ofte problem som er sammensatt og vanskelig. Uttrykket «wicked problems» blir brukt om slike komplekse utfordringer kommunen møter: Den skal hjelpe de gamle på sykehjemmet og de hjemmeboende, innvandreren som mangler språkpraksis og skolehverdagen for hundrevis av barn. Kommunen har ansvar for universell utforming av idrettsanlegg slik at alle i størst mulig grad kan klare seg selv. Borgernes rettigheter skal ivaretas, likeså forventinger til sosiale velferdsytelser. Kommunens demografi endres, budsjetter med økte utgiftsposter vokser. Løsning a la «årsak-virkning» mangler ofte. Svar på utfordringer vil variere fra hvem som vurderer situasjonen. Et problem kan skyldes enkeltindividets manglende selvdisciplin. På samme tid kan det være strukturelle forhold i samfunnet, på ulike nivå, som ligger bakenfor en menneskeskjebne. «Wicked problems» søker holistiske svar, som ikke tenker sektoriell ansvarsfordeling, men helhetlig (Kobro, et al., 2018a, s. 12).

I møte med «wicked problems» trenger kommunen innovasjon i form av nytenkning og nye løsninger, ny tjenesteutforming. Denne nyskapningen opp imot ulike mennesker har benevnningen sosial innovasjon. Store deler av de utfordringer en kommune skal svare på, er nettopp relatert til mennesker som både tjenesteytere og tjenestemottakere (Kobro, et al., 2018a, ss. 12,24).

2.6.1 Sosial innovasjon i kommunesammenheng

Willumsen, Ødegård og Sirnes (2020) viser til en gjennomgang av litteratur fra EU-land om innovasjon innen helse, utdanning og velferd. Der trekkes det fram tre betegnende dimensjoner (Crepaldi, De Rosa, & Pesce, 2012):

- 1) Den relasjonelle, med direkte relasjon mellom brukeren og tjenesteyteren.
- 2) Den prosessuelle, der innovasjon og spredning av innovasjon er en vedvarende prosess.
- 3) Den interaksjonelle, der generering og spredning av innovasjon utspiller seg innen og mellom komplekse systemer, kontekster eller områder for implementering.

Sosial innovasjon er følgelig prosessorientert, med mange aktører som samarbeider på makro og mikronivå. Det ligger en utfordring i å ha en vid inkludering av alle berørte som

kommer fra ulike tjenesteområder og de ulike representanter for behov (Willumsen, Ødegård, & Sirnes, 2020, s. 21).

KS har siden 2013 hatt et digitalt kurs om innovasjon, utviklet av kompetansebedriften Innoco og det uavhengige forskningsinstituttet Sintef, for å undervise i sosial innovasjon (KS, 2021). Der forenkles budskapet. De sier det med tre stikkord: Nytt, nyttig, nyttiggjort. Noe nytt som er nyttig er tatt i bruk, realisert.

Fase 1 (nytt): Selve innovasjonsprosessen starter ved å stille spørsmål, observere, reflektere. En innovasjonsprosess kan drives fremover av at man klarer å finne sammen på tvers av utfordringer og uklarheter, for å dekke et brukerbehov. Uforutsette innspill, hendelser kan utløse nytenkning (Willumsen, Ødegård, & Sirnes, 2020, s. 31).

Fase 2 (nyttig): Her må man finne ressurser for å utvikle ideene. Har man flere løsningsforslag kan man velge de som synes å bli levedyktige med dertil hørende uttesting (Willumsen, Ødegård, & Sirnes, 2020, s. 31).

Fase 3 (nyttiggjort): Utfordringen har fått sin løsning. Den kan evalueres og forbedres, men det vil da kunne anses som «nytt problem» som fordrer videre innovasjonsarbeid.

Sosial innovasjon har det mellommenneskelige perspektivet inne i prosessen. Kobro et al. beskriver sosial innovasjon som et behov for endring frambragt av ulike interessenter, og utfordringen(e) løses slik at mulig flere anliggender blir besvart helhetlig i stedet for med fragmenterte løsninger:

I sosial innovasjon er behovet for endring ikke definert på forhånd av enkeltaktører eller initiativtagere. Til forskjell fra tradisjonelle innovasjonsprosesser spesifiseres og adresseres utfordringene som det handles på bakgrunn av, av mange interessenter i og omkring f.eks. et lokalsamfunn i fellesskap i en tillitsfull åpen prosess hvorved selve problemforståelsen kvalifiseres i fellesskap. På den måten kan sosial innovasjon bidra til å utvikle helhetlige løsninger som treffer flere utfordringer på én gang fremfor å tilby fragmenterende løsninger. Sosial innovasjon egner seg derfor ofte som tilnærming til sammensatte komplekse problemer; «wicked problems» (Kobro, et al., 2018a, s. 24).

2.7 SAMSKAPENDE SOSIAL INNOVASJON

Hva oppnås når samskaping jobber med sosial innovasjon? I gitte rammer vil man i velferden kunne oppnå demokratisk produksjon av kommunale ytelser eller andre tjenester som sivilsamfunnet etterspør. Disse tjenestene vil være utprøvd og gjenstand for evaluering, med det Kobro et al. kaller tykk samskaping.

Samskapende sosial innovasjon handler om å invitere inn til likeverdige samarbeidende partnerskap hvor mennesker som har udekkede sosiale problem, mennesker som står tett på dem (pårørende), og mennesker som har ulike praktiske perspektiver på arbeidet med problemet, får gi selvstendige bidrag til å definere, designe, introdusere, og drive fram løsninger sammen med profesjoner, forvaltning og politiske myndigheter (Kobro, et al., 2018b, s. 18)

2.8 SAMSKAPING OG SOSIAL INNOVASJON MED FOKUS PÅ KIRKELIG SAMMENHENG

I norsk sammenheng er KS en aktør som promoterer samskaping og sosial innovasjon inn mot det offentlige og kommunene. Innen kirken tok arbeidsgiverorganisasjonen for kirkelige virksomheter, KA, tak i tematikken i 2019. KA sitt «Fagutvalg for diakoni» utarbeidet informasjon om samskaping og sosial innovasjon til bruk i kirkesammenheng. KS-handboka «La oss gjøre det sammen!» ble parafisert og komprimert. KA-versjonen ble «Vi gjør det sammen». Det som kan gi utfordring for en diakonal aktør inn i samskaping, er det å representere et trossamfunn. Det er imidlertid ingen klausul som legger hindringer i veien for at diakonien bidrar i samskaping. Med en liten anekdote om definisjonen som brukes om samskaping, presenteres her det som blir samskapingsteoriens hovedelementer i analysen.

2.8.1 Kilden fra Warwick University

Når Kobro et al. definerer samskaping ser det ut til at de henter definisjonen fra samme kilde som Krogh, Sørensen og Torfing (2020) benytter i sin artikkel «Samskabelse af innovative offentlige løsninger». Kilden det her er snakk om er den britiske professor emiritus i offentlig politikk og ledelse fra Warwick Business School, John Benington. Definisjon fra 2009 var opprinnelig på engelsk, som her oversettes fra dansk:

Samskaping kan defineres som prosesser hvor to eller flere aktører inngår i et samarbeid på tvers av og ideelt sett likeverdige, med det mål å skape nye og bedre løsninger på felles problemer og utfordringer. Målet med samskaping er å skape offentlig verdi (public value), dvs. frembringe løsninger som har verdi for fellesskapet og som fellesskapet verdsetter (Krogh, Sørensen, & Torfing, 2020, s. 52).

Det kan være interessant å komprimere innholdet: **«aktører», «samarbeid på tvers», «likeverdig», «nye løsninger på felles problemer», «offentlig verdi», «for fellesskapets verdsetting»**. Disse uthevede ordene er en fortettet og komprimert beskrivelse av samskaping for senere analyse.

Et av begrepene her som mange har løftet frem, og som også dukker opp i Diakoniplan for Den norske Kirke, er begrepet likeverdig. I gjennomgangen av ulike teorier om samskaping har det kommet fram ulik vekt av hvorvidt borgeren er likeverdig. Det er en modifisering av begrepet når ordene «ideelt sett» settes foran likeverdig. Denne utfordringen om å samarbeide likeverdig er med andre ord en meget kjent tematikk, og som også er diskutert i håndboken hos KS og som også er med i antologien fra Willumsen og Ødegård.

2.8.2 Fire verdier for oppdrift og sju handlingsfelt for framdrift av samskapende innovasjon

Kobro et al. (2018a) presenterer verdiene åpenhet, kreativitet, demokrati og ledelse, for å legge en god base for samskapende sosial innovasjon. Disse fire verdiene er premissleverandører og retningsgivende for samarbeidets praksis. KA-versjonen legger til likeverdighet. Det valget er godt. Det kan sies å være den sentrale verdien for samskaping. Hva gjør disse verdiene verdt å prioritere?

I et likeverdig samarbeid er det ikke universitetsgrad eller ansettelses-tittel som betyr noe. Man snakker sammen i øyen-høyde.

Åpenhet frigjør. Man kan si «dumme ting». Man godtar forskjellighet. Åpenhet fremmer transparens og at informasjon deles. Den demokratiske tanke utfordrer alle til å ikke bare tenke på sin egen lykke, men se ting i fra flere perspektiv for å kunne møte ulike behov.

Demokratisk tenkning setter ulike kompetanser på likeverdig nivå. Helsearbeideren vet mye, men det er den som sitter i rullestol som vet best hvordan det oppleves.

Med kreativitet utfordres tanken om å virkelig være nytenkende. Gamle vaner kan være forblindende. Forskning viser at kollektiv kreativitet trumfer individuell kreativitet. Flere hoder gir flere innspill, og den ene kan spinne videre på en annens ide.

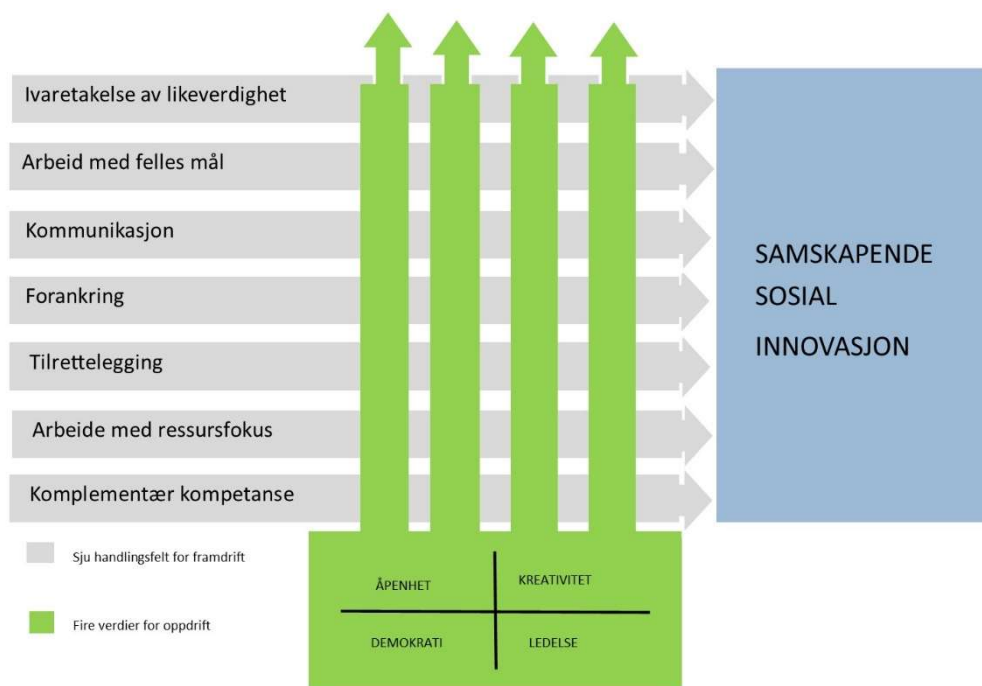
Ledelse i samskaping og sosial innovasjon er ikke tradisjonell ledelse a la «kommune 1.0 og kommune 2.0». Kobro et al. har brukt eventyret om «å gjete kongens harer» som en metafor for å lede samskapende sosial innovasjon. Man må la arbeiderne, aktørene slippe til i full frihet, for så i rette tid å samle trådene, aktørene og løse prosjektet.

Det kreves oppmerksomhet i fire retninger samtidig: Det krever forståelse for den produksjonen man står i; det feltet man jobber med – det kreves orden og struktur – evne til fornyelse og fleksibilitet – og det krever vilje og evne til ivaretagelse av relasjoner. (Kobro, et al., 2018b, s. 28)

Disse fire(fem) verdiene er ment å skulle holde arbeidsmoralen oppe, og i tillegg til verdiene settes sju områder, handlingsfelt, som må passes på for at arbeidet skal ha framdrift. Også dette går på hvordan samarbeidet skal praktiseres. Med en kirkelig tilnærming beskrives sju områder som skal aktivt følges opp:

- Likeverdighet mellom partene eller aktørene
- Avklare om vi har felles mål å arbeide mot
- Bidra til en åpen og god kommunikasjon i arbeidet slik at alle får komme til orde
- Sikre forankring hos både daglig leder/kirkeverge og kirkelig fellestråd
- God tilrettelegging gjennom å finne egnede lokaler med universell utforming til tider deltagerne kan møte
- Å fokusere mer på mulighetene enn på ulempene – ressursfokus
- Anerkjennelse alle deltagernes kompetanse som like viktige bidrag inn i et lærende fellesskap

(Fagutvalg for diakoni i KA, 2019, s. 25)



Figur 5: *Modell for samskapende sosial innovasjon (Kobro, et al., 2018b, s. 23)*

Likeverd er nevnt ofte i denne framleggingen. Den største utfordringen for likeverdighet kan være utfordringen for kommunen å skulle spille en annen rolle enn det som har vært vanlig. Å oppnå likeverdighet kan være tidkrevende. Likeverdighet trives på nøytral grunn, det er med andre ord viktig å finne gode møtesteder. Kobro et al. beskriver likeverdighet som selve energifeltet for samskapende sosial innovasjon (Kobro, et al., 2018b, s. 31). Disse utfordringene og momentene vil også gjelde for kirkens ansatte.

Et samarbeid om sosiale verdier avhenger av at aktørene har felles interesser og mål for arbeidet. Man må sette av tid til å komme fram til en samlende visjon (KA, 2019, s. 14). Ulik vektning, at aktørene har egne agendaer for samarbeidet vil imidlertid være naturlig (Kobro, et al., 2018b, s. 32).

God kommunikasjon mellom aktørene vil være avgjørende, som smurning i maskineriet. Forebyggende samtaler om forventinger til kommunikasjonen og finne felles regler for kommunikasjon, kan hindre konflikter. Alle må få komme til orde. Unngå at noen dominerer, velg gjerne en ordstyrer. Mellom møtepunktene kan man benytte en felles plattform på sosiale medier eller et gitt prosjektverktøy, hvor alle deltar og ser kommunikasjonen. Legg også vekt på god informasjon til lokalsamfunnet ved å opprette egen facebookside, skrive i

lokalavisa. Legg til rette for at publikum kan komme med innspill. Slikt gavner omdømme for et prosjekt. (KA, 2019).

Et forankret prosjekt kan være det avgjørende i tider med endringer som kan skape utrygghet. Det finnes fortellinger om stoiske ledere, kirkeverger, som har stått støtt og vært lojal mot sine arbeidere. Uforutsette hendelser, mangler som burde vært gjort anderledes kan være en trussel. Men når ledelsen, og ikke minst kirkevergen har god kjennskap og syn for et prosjekt, kan man komme seg gjennom stormbygen og fortsette videre når ting har lagt seg. I et godt forankret samskappingsprosjekt har hele kirkestaben, politisk valgte organer, alle aktørenes organisasjoner god kjennskap til prosjektet. Hvis forankring mangler, kan man oppleve boikott (KA, 2019, ss. 14-15).

Praktisk tilrettelegging er svært viktig: gode møtesteder gjerne på nøytral grunn, bestill møterom, forventet drikke og bespising må ikke glemmes, forutsigbarhet i form av møteplan, referat arkiveres tilgjengelig for alle. Bygg sosiale relasjoner i fredstid, inkluder alle. Legg vinn på å prioritere møtetidspunkt som passer alle (KA, 2019, s. 15).

Samarbeidspartnere bør møtes regelmessig med forberedte saker. Det kreves for at tillit skal bygges... Fanden bor i detaljene heter det. Vår erfaring er at det ofte er i svak tilrettelegging og manglende fasilitering hvor de ødeleggende detaljene dukker opp (Kobro, et al., 2018b, s. 35).

Innovasjon, nytenkning trenger medvind. Legg vekk lysten til å se på ting som har vært. La bekymringer ligge. Våg å tenke høyt, drømme. Sett fokus på «urealiserte ønskede løsninger» (Kobro, et al., 2018b).

Innovasjon bæres fram av at noen våger å forestille seg noe som ikke er «sant» i betydningen at det foreløpig ikke finnes. Det er likevel noen som går sammen for å realisere det. Det er innovasjonens grunnprinsipp (Kobro, et al., 2018b, s. 36).

Kunnskap er kilde til handling, og sosial innovasjon handler mye om læring. Aktører med ulik bakgrunn møtes nettopp for å dele av sin kompetanse som er av forskjellig art: teoretisk, bygd på livserfaring, evner, ferdigheter og holdninger. Læring er et sosialt fenomen (KA,

2019, s. 16). Benytt denne komplementære kompetanse hos hverandre i gruppa, i et lærende fellesskap.

Kirken, diakonien er en del av samfunnet, og med en ny versjon av diakoniplan, er utfordringen gitt til å lære om samskaping og sosial innovasjon. Se mulighetene som ligger der, og være med og gi enkeltindivid og lokalsamfunn mulighet til å forme tjenester i både kirke og samfunn.

3 TEORI OM DIAKONI

Samskaping og sosial innovasjon er i denne oppgaven satt i sammenheng med diakonalt arbeid, og teori om diakoni er derfor andre foten denne oppgaven lener seg på.

3.1 BEGREPET DIAKONI

Diakoni er et begrep som er brukt i kirkelige kretser i vår tid og helt tilbake til den første kristne tid. Diakoni er opprinnelig et gresk ord, og henspiller på tjeneroppgaver. Det kan være seg som hushold og servere ved bordene, eller også det å ha en offisiell oppgave for samfunnet eller en guddom (Oftestad, 2001). Ordet oversatt til latin, «ministerium» er ladet med tjeneste, myndighet og oppdrag (Haugen, 2018, s. 59). Alle disse aspektene ligger i den kristne forståelsen av diakoni. Diakonen var i den første kristne tid en «brobygger og formidler». Disse to begrepene bygger mye på forskningen til den australske teologen John Collins, som utvidet forståelsen av begrepet diakoni i boka «Diakonia. Re-Interpreting the Ancient Sources» fra 1990.

3.2 DET KRISTNE MENNESKESYNET OG GUDSBILDE

Diakoniplanen for Den norske kirke fremmer et omsorgsarbeid som formidler evangeliet gjennom nestekjærlighet, fellesskap som inkluderer, at man tar vare på skaperverket og kjemper for en mer rettferdig verden. Det diakonale arbeidet skal søke å finne «hvem er min neste?» (Den norske kirke, 2020). Det kristne menneskesynet ligger til grunn: Mennesket skapt i Guds bilde, som det øverste av alt det skapte, til mann og kvinne for å forvalte jorden. Det kristne menneskesynet er også klar på at mennesket er fortaapt uten Guds tilgivelse, men det har ikke stor vektlegging i diakoniplanen. Diakonien er hovedsakelig dennesidig. «I nattverden fornyes dåpens fellesskap med Kristus, mennesker gis tilgivelse, fornyelse og håp for fremtiden og sendes ut i hverdagen til tjeneste for skaperverket og alle mennesker» (Den norske kirke, 2020, s. 6). FNs bærekraftsmål er tatt inn i innledningskapittelet som en felles link som gjelder den vide verden, lokalsamfunnet og kirken. De forstås som en ramme rundt arbeidet med å «utvikle og fordype samhandling med kommuner og andre aktører» (Den norske kirke, 2020, s. 4).

Den norske kirke har en visjon for diakonien: «Guds kjærlighet til alle mennesker og alt det skapte, virkeliggjort gjennom liv og tjeneste» (Den norske kirke, 2020, s. 2). Diakoniplanen

er tenkt som en inspirasjon til refleksjon og igangsetter for det diakonale arbeidet. Samskaping og samarbeid ligger nært diakoniplanens metodikk, der det oppfordres til at målgruppene for de ulike tilbudene «bør involveres i planprosessen» (Den norske kirke, 2020, s.2).

3.2.1.1 Diakoni som praktisk vitnesbyrd om evangeliet

Diakoniplanen fremmer diakoni som «evangeliet i handling» (Den norske kirke, 2020, s.2). Denne ordlyden har vært brukt siden 2008. Ordet evangelium stammer fra det greske ordet evangelion og betyr «godt budskap». Et evangelium kunne i antikk litteratur være om «et seiersbudskap eller om kunngjøringen av en ny konges fødsel eller tiltredelse» (Kvalbein, 2021). I kristen sammenheng er begrepet evangelium blitt brukt om den gode fortellingen om Jesus.

Gjennom diakonien blir evangeliet et praktisk uttrykk. Professor Bryant L Myers skriver i boken «Walking with the poor» med inspirasjon fra Lesslie Newbiggin om å utfordre tankegangen om at ordet og forkynnelsen kommer først. De fremmer en bruk av ordet evangelium som kan samsvare med diakoniplanens definisjon. Diakoni blir de gode gjerninger som forteller det gode budskapet. Dette kan forsvares og eksemplifiseres ut fra historien om Peters tale på pinsedagen (Apg 2, 1-40). Der kom hendelsen først. Gjerningene gikk foran: Den hellige ånd ble utøst over disiplene, og folket begynte å spørre etter en forklaring på disiplenes tale i tunger på ukjente tungemål. Et annet eksempel er helbredelsen av den lamme ved tempelporten, og folket som undret seg over det som hadde hendt (Apg 3, 1-26). Peter måtte forklare! Det er med andre ord to måter å tenke evangelisering på. Den ene er «gå-og-fortell». Den andre er det som beskrives i Apostlenes gjerninger. «Vi kan også tenke på evangelisering som det arbeidet det kristne fellesskapets gjør – eller bedre, det Gud gjør gjennom det kristne fellesskapet – som provoserer fram spørsmål hvor de gode nyhetene om Jesus er svaret» (gjengitt fra Myers, 2011, s. 315).

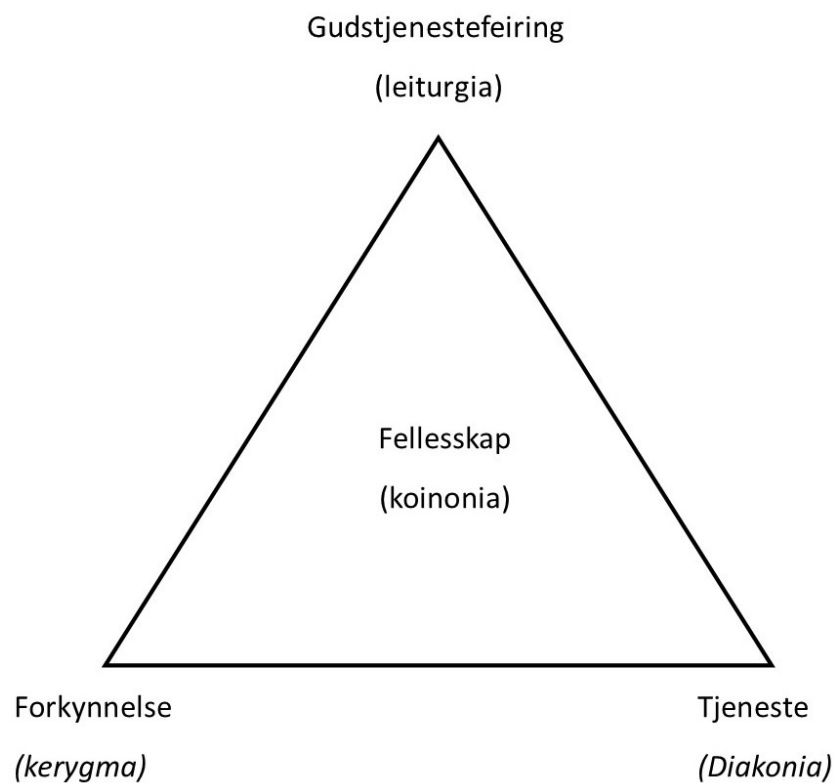
3.3 DET KRISTNE FELLESKAPET ER DIAKONIENS UTSPRING

Fellesskapstanken i kristendommen er sterk, og vi leser om at de første kristne solgte alt de eide og delte mellom seg. Alf B Oftestad beskriver den diakonale praksis sin betydning for kristendommens utbredelse:

Felleskap og omsorg var den virkelige grunn til kristendommens store ekspansjon i den gamle kirkes tid... Måltidene og de ulike hjelpeordninger ble viktige bindemiddel i den gamle kirke som samlet mange mennesker og øvet sin innflytelse ved sin misjonsvirksomhet, undervisning og diakoni» (Oftestad, 2001, s. 74).

Menigheten var et fellesskap overgitt til Gud, som stod i kontrast til datidens samfunn. Opp gjennom århundrene har kirken representert denne anderledesheten. Dog kirken har også feilet sitt oppdrag og mennesker har møtt en kirke som har gitt sår. Inn i denne tematikken er det man finner «maktkirkens overgrepshistorie..fra korsfarernes herjinger...heksebrenning...antijudaisme...legitimering av folkemord – slik noen prester i Rwanda gjorde i 1994... legitimering av territoriell ekspansjon og etnisk rensning... på Balkan på 1990-tallet...» (Haugen, 2018, s. 34).

«Diakoni i kontekst» utgitt i 2010 av Det lutherske verdensforbund, beskriver en tradisjonell modell for det å være kirke og da forstått som innholdet i kirkens fellesskap, koinonia. Modellen viser tre dimensjoner: forkynnelse, tjeneste og gudstjenestefeiring. Disse tre er interrelatert og avhengige av hverandre. De har like stor betydning for fellesskapet. Diakonien trenger en relasjon til den åndelige kilden i forkynnelsen og gudstjenestefeiringen. Uten dette ender diakonien opp som løsrevet fra sin sammenheng, som gode gjerninger og vanlig sosialt arbeid. På samme måte blir et fellesskap som ikke ser sin nestes behov, et feilet kristent fellesskap. En forkynnelse som ikke tar inn over seg andres nød, gir ikke en bibelsk forkynnelse og frarøver mennesker muligheten til å bli kalt til tjeneste. Dette kan også beskrives som at diakonien søker en vertikal dimensjon. Enn videre må diakonien forholde seg til en horisontal dimensjon. Den må forholde seg til verden rundt seg, slik den er for å kunne utgjøre en forskjell.



Figur 6: *Dimensjonene for kirkens felleskap (Det lutherske verdensforbund, 2010, s. 29)*

3.3.1 Diakoners tjeneste

Opp gjennom historien har diakoner hatt ulike oppgaver, alt fra praktiske hjelpetjenester som utdeling av mat til å føre regnskap. Videre har diakoner vært delaktig i gudstjenestefeiringen og hjulpet til med nattverden. Det diakonale arbeidet har fulgt hele kirkehistorien, og har nå i vår tid utviklet seg fra å være omsorgsarbeid for mennesker i nød til også være omsorgsarbeid for hele skaperverket, jf. Plan for diakoni i Den norske kirke (Den norske kirke, 2020).

Diakonien står i en tradisjon som kommer fra en tid der man ikke studerte til å bli master i diakoni, men man ble funnet verdig til å avhjelpe «den daglige utdelingen» for menighetens enker (Apg 6,1ff). De første diakoner ble kalt i Jesu navn til å gjøre en tjeneste ut fra at de kjente Guds ord og var bevisste troende. Jesu måte å møte mennesker på, var og er diakoniens store forbilde. Der andre snur seg bort, kneler Jesus ned. Han tar barna på fanget.

Han stiller den blinde spørsmålet «Hva vil du jeg skal gjøre for deg?». Jesus viste respekt og gav kvinner en posisjon som kunne være fremmed i antikkens tid.

3.4 DIAKONI FORDRER TVERRFAGLIGHET. INTRODUKSJON AV EMPOWERMENT.

Diakonal utdanning, som i Norge ble opprettet i siste halvdel av 1800-tallet, står i en tverrfaglig tradisjon der man underviste innen teologi og sykepleie. Etter hvert kom også sosialfag inn, slik som ved Diakonhjemmet. Diakonien hadde en paternalistisk tradisjon hvor den svake får hjelp av den sterke. Denne forståelsen endret seg utover 1980-tallet, da blant annet representanter fra fattige kirker på den sørlige halvkule utfordret til en diakoni med fokus på ekklesiologi og oppreising og rettferdighet for de svake, fattige, utstøtte (Nordstokke, 2012).

Diakoni er handlinger, og disse handlingene skjer ut fra et bibelsk fundament lik «evangeliet i handling» (Den norske kirke, 2020, s. 4). Kirkenes verdensforbund og Det lutherske verdensforbund har løftet opp denne tematikken lenge. Under en konferanse i Det lutherske verdensforbund i 2002, talte to fra kirkene i sør; Laxmi Shresta fra Nepal og Melefe Tsele fra Sør-Afrika. Disse talene løftet fram at diakonien skal føre til «empowerment». Som en oppfølging av dette utgav Det lutherske verdensforbund to dokumenter på 2000-tallet som tar grep og utfordrer hvordan man tenker omkring misjon og diakoni. Det første heftet kom i 2004 og var rettet mot misjon: «*Mission in Context: Transformation, Reconciliation, Empowerment. An LWF Contribution to the Understanding and Practice of Mission*». Det andre heftet kom i 2010 med fokus på diakoni. Merk det likelydende navnet: «*Diakonia in Context: Transformation, Reconciliation, Empowerment. An LWF Contribution to the Understanding and Practice of Diakonia*.»

Misjon og diakoni er representanter for kirkens ansikt utad, og henger sammen. Da er det viktig å ha et kritisk blikk på hvordan misjon og diakoni foregår. Vi må med andre ord se på praksis, og samtidig se denne praksisen i forhold til konteksten og det grunnlaget som gis i Guds ord for både diakoni og alt kristent liv.

«Når kristen teologi belyser praksis, er den med nødvendighet kontekstuell. Den forholder seg til konteksten samtidig som den påvirkes og i høy grad betinges av den. Teologien trenger derfor hele tiden å bli utfordret og fornyet av Guds ord i Skriften» (Det lutherske verdensforbund, 2004, s. 19)

3.4.1 Diakoni og begrepet empowerment. Hvordan henger det sammen?

Empowerment er et begrep som står sterkt innen moderne diakoni. Ordet er ikke nevnt i Bibelen. Det er det imidlertid i akademia: Innen akademia ble «empowerment» først et begrep innen sosialvitenskapen, og sosialarbeidere fikk lære om «empowerment» som «metode og som en indikator for hva sosialt arbeid søker å oppnå» (min oversettelse (Nordstokke, 2012, s. 187)). Dette skjedde også innen helsefag og videre inn i politisk tenkning. Ham henviser til Paulo Frieres teorier, som talte de undertryktes sak.

Paulo Friere var aktiv på 1960-tallet i Brasil og var professor i pedagogikk fra 1959. Freire hadde et kristenhumanistisk menneskesyn til grunn for sitt arbeide og samarbeidet med den katolske kirke om et alfabetiseringsprogram, som ble stoppet grunnet militærkuppet i Brasil i 1964. Friere flyktet til Chile hvor han jobbet videre i samarbeid med Allende-regjeringens alfabetiseringsprogram. Han var også konsulent i undervisningsspørsmål ved Kirkenes Verdensråd fra 1970 – 1980. Han var senere utdanningsminister i São Paulo i Brasil (Skagen, 2021). Friere har hatt stor innvirkning gjennom sitt virke på empowerment-begrepet. Når folk fikk lære å lese og skrive, ble de skodd for å se sin egen situasjon og gjøre noe med den. De kunne sette ord på, skrive om og løfte opp hva undertrykkelse og urettferdighet gjorde mot dem, og gjøre en endring i samfunnet med bedret livsvilkår og økt respekt.

3.5 DEFINISJON AV EMPOWERMENT

Empowerment blir ofte oversatt til «myndiggjøring» på norsk, men her mister man «endring av maktrelasjon» som ligger i det engelske ordet (Haugen, 2018, s.59). I betydningen av Empowerment blir menneske både myndiggjort og styrket, samtidig som motkrefter skal svekkes. Det er ikke nok å bare støtte et menneske som ligger nede. I begrepet empowerment ligger det at man tar tak i de bakenforliggende årsaker. Det hjelper ikke å myndiggjøre en mobbet person, uten å ta tak i mobbekulturen, uten å sette i verk tiltak. Dynamikken i det engelske ordet innebærer å gjøre noe med situasjonen og konteksten (Thesen & Malterud, 2001, s. 1624). Jeg bruker «empowerment» likeså gjerne som det norske ordet myndiggjøring i denne oppgaven

Spesielt fra kirkene i sør og fra flere teologer/professorer har empowerment blitt et ledende begrep, et styringsord. Professor emeritus Kjell Nordstokke, har vært sterkt engasjert i diakonalt arbeid og akademia i Latin Amerika, og i særdeleshet Brasil. Han var redaktør for

tidligere nevnte «Diaconia in context» fra 2010, hvor frigjøringsteologiens metode «se – bedømme- handle» er presentert. Denne modellen, metoden vil presenteres senere. Her nevnes at den tar opp diakoniens politiske side, eller sagt med andre ord, modellen utfordrer diakoniens profetiske røst. Samfunnsstrukturer fører til menneskers nød. Hvem tar tak i dette? Hva er diakoniens svar til dette? Det korte svaret er empowerment! Men det er selvfølgelig mer enn det.

3.6 THE EMPOWERING DIAKONIA MODEL – MODELLEN FOR MYNDIGGJØRENDE DIAKONI

Pastor Carlos Emilio Ham fra Cuba, har skrevet en doktoravhandling med blant annet Nordstokke som ekstern veileder, ved det frie universitetet i Amsterdam, Vrije Universiteit Amsterdam. Doktoravhandlingen setter opp en modell som beskriver et metodisk rammeverk for myndiggjørende diakoni i lokalmenighetene. Denne modellen er ment som et diagnostiserende hjelpemiddel som viser byggeklossene i myndiggjørende diakoni. Ham mener modellen svarer på et savn etter en sammenhengende refleksjon eller en omfattende måte som binder sammen både empowerment og diakoni i et system som kan gi en frisk og relevant ramme for diakonalt arbeid (Ham, 2015, s. 11). Modellen vil hjelpe menigheter til å bli selvstendige som diakonale aktører. Modellen har fem dimensjoner: visjon, normativ, behov, kontekst, forvandling. Dimensjonene står i et avhengighetsforhold til hverandre, og er igjen drivere for at diakonien myndiggjør og at diakonien myndiggjøres:

Om **visjon**: En visjon er en hjelp til å forestille seg fremtidig virkelighet, for å vurdere handling med fantasi og visdom. Visjonen motiverer, er motoren, gir et ideologisk grunnlag. Ifølge den jøde-kristne tradisjonen er dette avgjørende siden der det ikke er noen visjon, går folket til grunne (Fork 29,18). En diakonal visjon er teologisk inspirert. Diakonien står i tradisjonen som «går i ferdiglagte gjerninger» (Ef 2,10). Diakoniens motor er en aktiv Gud som leder arbeidet gjennom hans utrustning som gis i forkynnelsen av Guds ord og gudstjenestelivet, nattverden (Ham, 2015, ss. 15-16).

Normativ dimensjon henspiller på standard for oppførsel og etisk refleksjon. En norm er referansepunkt for meningstaking og handling. I jøde-kristen tradisjon hentes normene fra Bibelen. Diakonien er ikke valgbar, det er en del av det å være kirke, og

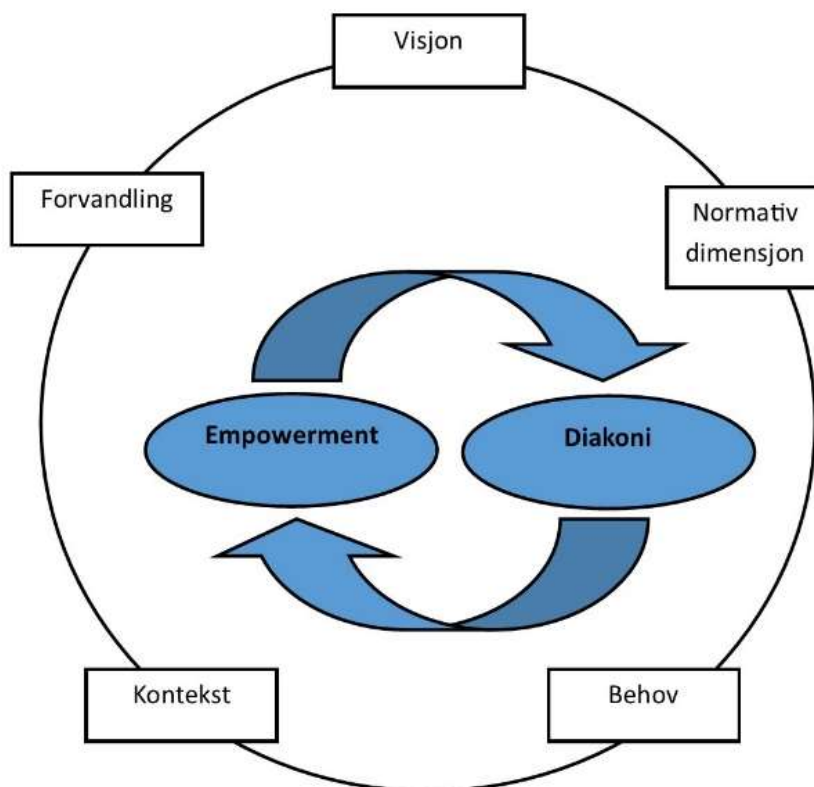
er i seg selv en norm som er utrustet ved troen som gir «empowering service» en tjeneste som styrker mennesket (Ham, 2015, s. 16).

Behovsorientert dimensjon peker både på materielle og åndelige behov som krever handling, med fokus på årsakene og hvorfor de er der (Ham, 2015, s. 16).

Kontekstdimensjon utfordrer diakonien til nøye å vurdere samfunnet på ulike nivå. Denne kunnskapen beskriver hva som trengs av handling for å hjelpe mennesker, så de kan leve gode liv (Ham, 2015, s. 17).

Forvandlende dimensjon handler om et framoverlent diakonalt arbeid som søker å nå målet «koinonia», det kristne fellesskapet/menigheten. I koinonia-fellesskapet blir mennesker forvandlet i troen på tilgivelsen og oppreisning hos Gud. Målet er et samfunn i fred som er rettferdig for alle og inkluderer alle. Kirken og andre aktører for endring står i et samarbeid med Gud. Gud er den som gir og er ansvarlig for utfallet, «det nye livet». Dette uttrykkes i kirkens tro som må møtes med en ydmyk tilnærming og tillit til Guds plan. Kirken selv er blitt forvandlet fra maktesløshet, kenose, til empowerment ved å ta korset opp og følge i den lidende tjeners fotspor. Dette er forvandingsprosessen som gir empowerment til å bli del i «koinonia» (Ham, 2015, s. 17).

The Empowering Diakonia Model



Figur 7: Modell for diakoni med fem dimensjoner som virker diakonal empowerment (Ham, 2015, s. 264).

Ham forklarer at modellen for myndiggjørende diakoni forholder seg til disippelskap, både på personlig og samfunnsnivå, i referanse til Guds folk, den misjonerende kirke. På samme tid kommuniserer modellen i møte med profesjonell praksis som holistisk og integrert. Ham påpeker at det er anbefalt å begynne med lokalmenighetens egen rike egenskaper i stedet for knappheten av ressurser. Videre skriver han om «unlocking». Diakoni som tjeneste kan fort stå i fare for å skape en klient, men det er ikke målet med diakoni. Målet er å frigjøre mennesker fra en sårbar situasjon. Det gjelder å finne brukerperspektivet, framfor et hjelperperspektiv. Målet er å støtte, muliggjøre, myndiggjøre og tilrettelegge for at mennesket blir et subjekt som blir utrustet til selv å ta regien for sitt liv.

Disse de fem dimensjonene taes med i analysedelen.

3.7 TEORI OM SAMSKAPING OG SOSIAL INNOVASJON OG TEORI OM DIAKONI – EN OPPSUMMERING

Jeg vil med følgende modell fra Nordstokke (2011) samle trådene om all teorien i denne oppgaven, og deretter presentere modellen «Se – bedømme – handle» som brukes i analyse av diakonalt arbeid.



Figur 8: *Modell for diakonivitenskapens innfallsvinkler (Nordstokke, 2011, s. 36).*

I denne modellen for diakonivitenskap vil teori om samskaping og sosial innovasjon høre hjemme i boksen for «empirisk kunnskap». Teologien om diakoni ligger under «teologisk kunnskap». Informantenes fortellinger er her «diakonal praksis».

3.7.1 Se - bedømme - handle

Modellen er en framgangsmåte for hvordan praksis og teori knyttes sammen. Den er også en hjelpende struktur for å planlegge og iverksette diakonale aktiviteter. Både i internasjonal diakoni og i Plan for diakoni (Den norske kirke, 2020, s. 9), finner vi denne modellen. De tre stegene «Se-bedømme-handle» er en veiviser i arbeidet for å starte opp nytt diakonalt arbeid, eller å evaluere allerede eksisterende arbeid.

Modellen begynner med å se, det vil si å analysere en situasjon systematisk, grundig og åpen. Empiri fra sammenhengen, konteksten, må fram, både på godt og ondt, fra ulike synsvinkler. I tillegg bør man se på om man kan lære fra andre i tilsvarende situasjoner?

Deretter kommer det vurderende steget; å bedømme. Analysen blir sett i lys av teologien, diakoniens oppdrager og verdigiver. Teologiens normer og verdier vil igjen utfordre diakonien til å handle. Det er her den profetiske diakonien har sitt utspring.

Å handle blir da siste steget, som gjøres ut av den kunnskapen som er kommet fram fra første og andre steg. Her iverksettes konkrete tiltak. «De kan være rettet mot hele

lokalsamfunn, grupper eller enkeltmennesker. Medvirkning i planlegging så vel som i handling er en viktig verdi i arbeidet» (Den norske kirke, 2020, s. 9).

4 METODE

4.1 METODE: KVALITATIV FORSKNING MED SEMISTRUKTURERT INTERVJUGUIDE

Jeg opplever min tematikk som svært vid. Den strekker seg ut mellom offentlig velferdsteori og diakoniteori. Ettersom diakoni er mitt fagfelt vil min «intersubjektivitet» være rettet mot diakoners lesning (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2015, s. 36). Innfallsvinklene i teorien er «samskapingsteori» og «teori om sosial innovasjon», samt diakonivitenskaplig og diakonifaglig innfallsvinkler. Det er i skjæringspunktet mellom disse mitt fokus for denne oppgaven befinner seg. Forskningen søker etter «meninger, holdninger og erfaringer» (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2015, s. 145).

Hensiktsmessig forskningsdesign for meg i denne sammenheng er «kvalitativ metode» med «semistrukturert intervju». Den kvalitative metode er i motsetning til den kvantitative rettet mot få informanter, gjerne som observasjon og intervju. I denne oppgaven er det kun intervju, og det benyttes semistrukturert intervjuguide som betyr at samtalen foregår med hjelp av forberedte spørsmål som blir en ramme for hva samtalen skal handle om. Det er hverken «en åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale» (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 46). Intervjuguiden er vedlagt til slutt i dette dokumentet.

Kvalitativ metode er forskning med et begrenset antall informanter. 8 informanter ville vært å foretrekke, men det endte imidlertid opp med 6 stykker. Intervjuene har vært orientert omkring de to hovedspørsmålene, altså problemstillingen for oppgaven:

- A) Hvorfor er det viktig for den lokale kirke å bruke samskaping og sosial innovasjon som arbeidsform?
- B) Hvordan kan «samskaping og sosial innovasjon begrunnes» ut fra en diakonifaglig refleksjon?

Disse ble fulgt opp med underspørsmål fra intervjuguiden.

NSD har ikke blitt kontaktet i forbindelse med denne masteroppgaven, da tematikken går på arbeidsformer. Denne oppgaven søker ikke etter personlige eller sensitiv informasjon.

4.2 GJENNOMFØRING AV INTERVJU: «HVEM SKAL INTERVJUES OG HVORDAN?»

Foruten utvelgelse av informanter, er også tidsperspektivet for forskningen et viktig aspekt. Samskaping kan kalles et styringsord, som tidligere nevnt, og det er en økende forskning på samskaping innen akademia. Incentiver om forskning på denne arbeidsformen er internasjonal. Den finnes innen OECD og hos EU-kommisjonen (Eimhjellen og Loga, 2017, s.21). Mye forskning på samskaping gjøres over en tidsperiode, eller at man har en bredt nedslagsfelt/forskningsspekter med ulike informanter (Larsgaard, Krane & Damsgaard, 2020). Ideelt vil man følge en prosess og en utvikling over tid. Det har ikke vært mulig i dette masteroppgaveprosjektet, der blant annet koronapandemien har gjort det vanskeligere å drive forskning.

4.2.1 Utvalg av informanter

Tematikken for oppgaven gjør det naturlig å spørre diakoner, eller ansatte i diakonale stillinger lønnet av kirken, som står i prosesser og arbeidsformer som kan tenkes være samskaping og sosial innovasjon. Med deres refleksjoner og informasjoner beskrives samskaping og sosial innovasjon i diakonien og danner grunnlaget for dette forskningsprosjektet.

For å finne informanter er det brukt to metoder. Den første metoden var via en facebookgruppe for diakoner i Norge. I et innlegg der ble det spurt etter diakoner som holder aktivt på med samskaping og sosial innovasjon. Der kom det fire forslag om informanter. I tillegg ble alle «diakonirådgiverne» i bispedømmene spurte om hjelp til å finne kandidater til et intervju om diakoni, samskaping og sosial innovasjon. Målet var å finne 8 informanter. Med grønt lys fra veileder om 7 informanter, ble søk etter informanter avsluttet. Derpå kom beskjed fra en som først sa ja, at grunnet sykdom i familien ble det frafall. Dermed er denne forskningen basert på informasjon fra 6 informanter.

Tre av informantene er diakonutdannet og jobber som diakoner. De andre tre er langt på vei teologer: en er prest, en er utdannet 11/12 prest og lektor. Den siste har kateketbakgrunn; teologisk utdannet med pedagogikk.

Alle tre diakonene er menighetsdiakonere. To av diakonene har imidlertid 50% av sin jobb rettet mot egne prosjekt for ungdomsdiakoni og integrering. Presten jobber i prestestilling i

et område med behov for integrering og dialog. Lektoren (11/12 prest) er ansatt som ungdomsdiakon. Kateketen er prosjektleder for ungdomsdiakonale prosjekter. De kommer alle fra Sør-Norge, men er samtidig godt geografisk spredt fra øst til vest, sør og et stykke nord vil jeg si.

Den ene diakonen var ferdigutdannet for snart 20 år siden, mens de to andre kan sies å ha rundt 10 års fartstid. Ungdomsdiakonen begynte i 2018, presten har jobbet i godt over 10 år i menigheten, og kateketen har prosjektlederstilling som følger prosjektet i 2 år, der det første året allerede er omme. Før det hadde kateketen jobbet i 10 år som nettopp kateket.

4.2.2 Gjennomføring av intervju i koronatid

Med smittevernsrestriksjoner grunnet koronapandemien, ble det naturlig å foreslå Teams-samtaler for å gjennomføre intervjuene. En av informantene bad om å snakke på telefon. Ellers ble de andre 5 videointervjuene gjennomført over Teams. Det er intervjuene som er min hovedkilde til forskningen. Å skulle intervju ordrike og drevne diakoner krever årvåkenhet og konsentrasjon hos intervjueren. Etter tips fra første intervjukandidat/informant om å benytte lydopptak, la det seg til rette for dette bortsett fra det intervjuet som skjedde pr. telefon. Intervjuet tatt over telefon ble transkribert etter beste evne rett etter at intervjuet var ferdig. Alle informantene har fått de transkriberte intervjuene i retur for godkjenning.

Det er også innhentet informasjon på nettsteder til prosjektene og sendt oppfølgingsspørsmål i etterkant på e-post. Noen av informantene har og sendt arbeidsdokumenter tilhørende de respektive prosjektene. Det har vært nyttig.

4.3 FORSKNING SOM KAN GI INNSIKT

Denne oppgaven har en fenomenologisk tilnærming og forskningsperspektiv, med et dypdykk på «fenomenene» samskaping og sosial innovasjon (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2015, s.78). Det er interessant med ulike aktørers/informanters beskrivelser av hva samskaping og sosial innovasjon kan være. Dermed utvider horisonten seg, med om ikke fullstendig, så en tilnærmet hermeneutisk helhet som gir en horisont med beskrivelser på hva samskaping og sosial innovasjon kan være (Thagaard, 2015, 41-43). I denne studien

ligger utfordringen i «å kunne bygge opp en ny og forskerkonstruert kunnskap om et fenomen» (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2015, s.233). Studiets mål er å si noe nytt om arbeidsformene samskaping og sosial innovasjon i diakonal sammenheng.

4.4 SOSIALE FORUTSETNINGER FOR VITENSKAP

Kvalitativ forskning avhenger av fortolkning. Utfordringen er at denne fortolkningen må være troverdig. Man må kunne stole på forskningens reliabilitet og validitet. Forskningens reliabilitet ligger i om den er pålitelig, etterrettelig. Forskeren skal kunne skille mellom ervervet informasjon og sine egne vurderinger. Forskeren skal være seg bevisst relasjonen til informantene og betydningen av sin egen bakgrunn og erfaring.

En forskning med validitet er aktuell, og bygd på en metode som «faktisk kan brukes til å undersøke det den sier den skal undersøke» (Kvale & Brinkmann, 2019, s. 357). «Vår kunnskap om virkeligheten er alltid påvirket av vårt eget bidrag i erkjennelsesprosessen» (Thomassen, 2016, s. 97). Med dette sitatet ønsker jeg å bifalle ord som sier at ingen samfunnsvitenskapelig eller diakonivitenskapelig forskning er nøytral. Mine holdninger, forventninger, innfallsvinkler er der, uansett om jeg ønsker å være de bevisst eller ikke. Jeg har allerede nevnt «intersubjektivitet», og der ligger det utfordringer nok. Min forskning skal kunne etterprøves, kunne passere en «intersubjektiv vurdering» (Thomassen, 2016, s. 98). Målet for god forskning er blant annet at tematikken er viktig, om enn ikke alle er enig i konklusjonene. Thomassen (2016, s 105-106) viser til en amerikansk sosiolog Robert K. Merton som har formulert fire grunnleggende normer for vitenskap, også kalt vitenskapens etos. Om vi skal la oss overbevise av vitenskap, må vi forvente at den forholder seg korrekt: Det fordrer kommunisme, at vitenskapen er tilgjengelig for alle som er interessert. Eksterne kilder skal oppgis. Dernest universalisme, altså at vitenskapen følger samme spilleregler uansett. Videre skal vitenskapen være nøytral, man skal ikke fordreie det man har funnet ut. Og til slutt skal vitenskapen være «organisert skeptisisme». Det handler om at vitenskapen som virksomhet er kritisk, den skal ikke la seg forlede av autoriteter.

4.5 ANALYSE

4.5.1 Transkribering

Alle intervjuene ble først transkribert ordrett, bortsett fra telefonintervjuet hvor notatene ble ferdig utskrevet rett etter intervjuet. Lydopptakene var gode å ha, selv om jeg hadde vært så fri av meg og notert hele tiden mens intervjuene pågikk. Det kunne fungere i disse samtalene, intervjuene, ettersom det var sak og ikke personlige anliggender som var tema og informanter var mine likeverdige kollegaer, så og si. I transkriberingen ble noen unødvendige ord utelatt. Det var for eksempel små leddsetninger a la «Jeg tenker at...». Det var hele tiden informantens tanker som ble etterspurt, og følgelig ikke nødvendig å ha med. «Jeg er imponert» er, i nøktern forskning, godt nok. Å legge på «veldig imponert» gir en valør, men meningen er allerede gitt i første eksempelet. Derfor ble små ord som «vel» og «veldig» ofte tatt ut av teksten. Disse ordene hadde en tendens til å være svært mye brukt. I en annen kvalitativ forskning måtte slike ord blitt stående, men ikke i dette saksorienterte tilfellet.

4.5.2 Kategorisering

Om ikke alle, så ble flere av intervju spørsmålene brukt for å kategorisere informasjonen og sette den inn i matriser. I matrisene kunne tekstene bli sammenfattet, komprimert – men samtidig slik at informasjonen ble beholdt.

Strategien for analyse av tekstene bygger altså på intervjuguidens spørsmål. De fleste intervjuene var omkring 1 time lang, om ikke mer, og det ble noen ganger knapt med tid. Det førte til at ikke alle spørsmålene ble brukt under intervjuet, når informantene hadde i stor grad hadde vært innom tematikken tidligere. Da ble tematikken sakset fra teksten der den var omtalt. Slik ble matrisene utfyllt.

4.5.3 Progresjon i arbeidet med analysen

Den første analysen var å se på hva den enkelte informant hadde svart. Her fikk jeg innspill fra veileder om å fortsette arbeidet med å sammenfatte mer og finne ulikhetene, for så å skrive det ut i den endelige analyseteksten.

Fra de 6 semistrukturerte intervjuene vil jeg nå presentere i noe mindre format det som ble formidlet gjennom mer enn 8 timers samtaler. Intervjuguiden var delt i to og hadde flere underspørsmål ut fra de to hovedspørsmålene i problemstillingen. Jeg har foretatt en analyse for å hente informasjon for å beskrive arbeidet som informantene står i og ut fra det svare på problemstillingen min. Grunnet korona er det en del informasjon gitt slik ting vanligvis fungerer, og samtidig har noen informanter delt historier fra hva som har dukket opp, hva har blitt innovert, i en utfordrende tid som fordret nytenkning om mye.

5.1 INFORMANTENES STILLINGER, PROSJEKTER OG FORMALITETER

Informantene har fortalt om sine stillinger. Informasjon fra nettsider som presenterer prosjektene til informantene blitt brukt. I tillegg har enkelte informanter sendt dokumenter fra prosjektene. Dette gir bakgrunn til å se hva som ligger bak samskappingsprosjektene.

5.1.1 Informantenes stillinger

Kun en av mine informanter er menighetsdiakon i 100 % stilling, og jeg oppfatter henne som en diakon som er sterkt plantet i rollen som menighetsdiakon. Ut fra det informanten sier og det jeg har lest i tilsendte dokumenter, er dette en uredd, dyktig diakon som har mot til å føre an og gjennomføre store prosjekter. Et moment å fremheve er at her hadde kommunen allerede skjönt selv behovet for nyskapende tilbud. Diakonen tok kapteinrollen for prosjektet, men har klart å gjøre seg selv overflødig. Det er kun en dag i uka at diakonen er innom dette arbeidet nå, på fast basis.

De to andre diakonene har delt stilling til fordel for å kunne jobbe 50% opp mot prosjektet med samskaping/samarbeid med kommunen for å opprette nytt tilbud. Disse to 50%-stillingene er ment å svare på behov tilsvarende fellesrådenes geografiske områder. Arbeidet vil imidlertid utøves i stor grad akkurat ut fra der de allerede har kontor og aktiviteter. Disse definerte prosjektstillinger med mål om å få til et samarbeid med kommunen, synes å være formålstjenlig når initiativet kommer fra kirken.

Ungdomsdiakonens arbeid er i praksis ikke tilknyttet et menighetsarbeid, men stillingen ligger under fellesrådet og har fram til nå vært fulgt opp av fellesrådet. Her startet hele

samskapingsprosjektet i 2004 med en ansatt, nemlig ungdomsdiakonen. Prosjektet har vært en suksess. Det gav altså uttelling å begynne med å ansette en ungdomsdiakon i dette samskapingsprosjektet, som har vært nyskapende og utviklet seg til flere prosjekter.

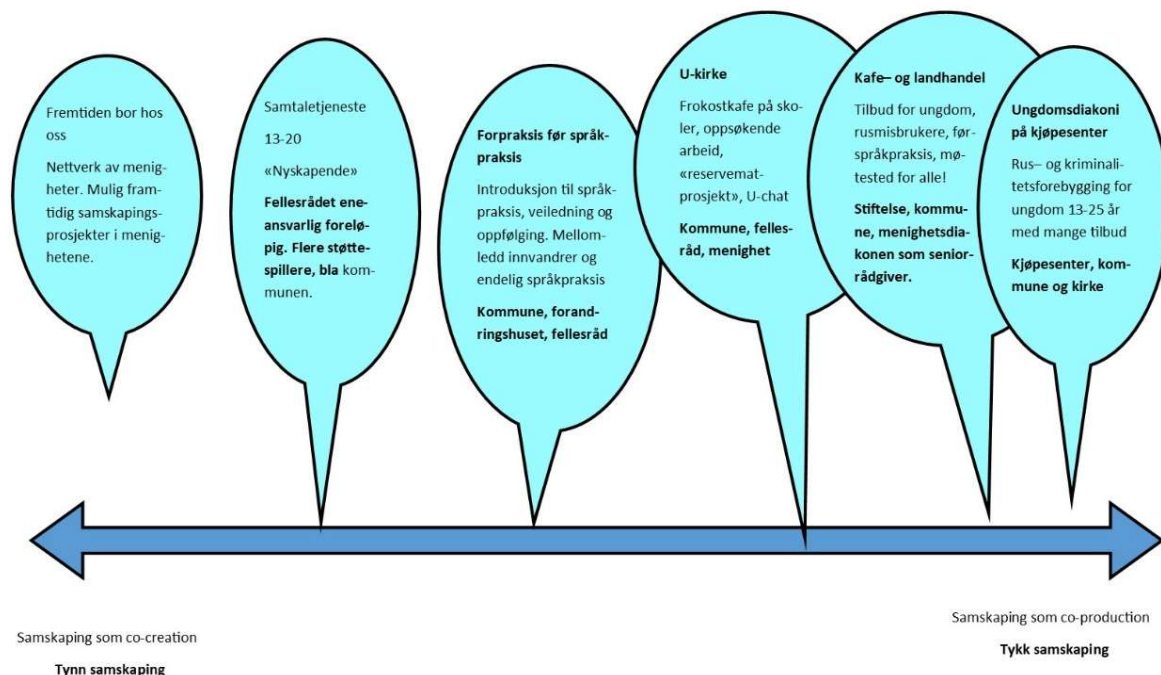
Presten har todelt stilling med 50% menighet og 50% ansvar for religionsdialog og arbeid med dialog, deri å sitte i «Samarbeidsforum for tros- og livssynssamfunn». Det er ikke nødvendigvis så stort geografisk nedslagsfelt, men desto flere mennesker i området som er blant de mest flerkulturelle og tettbefolkede vi har i Norge. Denne prestestillingen har ikke et klart definert samskapingsprosjekt på gang, men er på og jobber for å få et nettverk med menigheter «Fremtiden bor hos oss» opp og gå. Dette er inspirert fra nettverksarbeidet «Fremtiden bor hos oss» i Sverige, og der har de erfaring med samarbeid med kommunene i form av samskaping. Med tiden vil de norske menighetene som er med i Fremtiden bor hos oss, sikkert komme etter der.

Informanten som har stilling som 100% prosjektleder er gitt mandat fra et gitt menighetsråd. Det er med andre ord en relasjon til en spesiell menighet. Der nest er det et arbeid som prosjektlederen utøver i samarbeid med en kapellan fra menigheten og en kommunalt ansatt, foruten frivillige. Dette prosjektet er et uttalt samskapingsprosjekt. Det følges opp av forskere, og har lønnede samarbeidspartnere (kommunen) som utøvende aktører. Rent organisatorisk sitter prosjektleder i en prosjektgruppe på sju personer. Der sitter kultur- og oppvekstrepresentanter fra kommunen, en representant fra universitetet (FoU-aktør) og representant for Fellesrådet (leder i kirkeliv), og kapellanen med representasjon for bispedømmelinjen. Prosjektlederstillingen er definert til 2 år, i første omgang.

5.1.2 Informantenes prosjekter

Hva går prosjektene ut på? Hvordan er arbeidene formalisert? Hva finnes av definerte ansvarlige og medarbeidere? Er arbeidet bygget opp med rammefaktorer som prosjekteier, prosjektgruppe, prosjektleder og utøvende aktører som er lønnet eller med som frivillig, foruten noen som finansierer arbeidet? Prosjekter fra alle informantene er blitt plassert på

et kontinuum mellom tynn og tykk samskaping, slik Kobro et al. tenker om samskaping. Fremtiden bor hos oss er ikke å regne som samskaping, før det blir implementert i menighetsarbeid. Det har den ikke blitt, i det som er fortalt i denne studien. Den svever over kontinuumet, og venter på å kunne lande i mange menigheter hvor samskaping og sosial innovasjon vil komme.



Figur 9: Prosjekter som er med i studien plassert på et kontinuum mellom tynn og tykk samskaping.

5.1.2.1 Inkluderings og dialogarbeid på Østlandet: Fremtiden bor hos oss

Her er informanten prest som deler stillingen sin i to, der dialogdelstillingen er den mest interessante i denne sammenheng. Fokus er å jobbe for religionsdialog og arbeide med dialog. Presten er representant i «samarbeidsforum for tros- og livssynssamfunn», og er med i et nytt fellesprosjekt «Framtiden bor hos oss». Dette nystartede prosjektet på Østlandet, formalisert oktober 2020, er mellom flere menigheter. Inspirasjonen, innovasjonen, kommer egentlig fra Sverige. Informanten forteller at flere menigheter har vært på ekskursjoner til menigheter i Sverige, hvor de i rundt 20 år har drevet dette menighetsbaserte nettverksarbeidet. Menighetene der hadde nedgang i antall medlemmer blant annet fordi

demografien endret seg. Svenske borgere flyttet ut av drabantbyene, mens innvandrere flyttet inn. De diakonale utfordringene med å møte menighetens nye kontekst, endret kirkenes arbeid. Nettverket har da blitt et sted for å dele felles erfaringer og utfordringer, bygge relasjoner og styrke, utruste til menighetsarbeid som møter et endret samfunn. Menigheter har der samarbeidet og samskapt med kommunen/bydeler om tematikk rundt ungdom, innvandring, integrering, dialog. Nå har situasjonen vært den samme i flere norske menigheter en god stund allerede. Mange har sett behov for et nettverk slik de har i Sverige for å kunne lære, oppdateres og inspireres til godt integreringsarbeid, til å være kirke i en ny tid. Fremtiden bor hos oss representerer potensiale for mange framtidige prosjekt med samskaping og sosial innovasjon i sammen med frivillige i lokalsamfunn og kommune.

5.1.2.2 Ungdomsdiakoni i 13-20 konseptet

Informanten har todelt stilling som menighetsdiakon og som prosjektleder for å starte et ungdomsdiakoniprojekt.

Som menighetsdiakon: Som menighetsdiakon forteller hun om samarbeid om sorggrupper med kommunen. Informanten forteller at kirken driver sorggrupper for voksne, hvor sorggruppearbeiderne får jevnlig veiledning av kommuneansatt fagkyndig person med spesialisering på sorg. Sorggruppetilbudet legges ut på hjemmesidene til kommunen. Informasjonsmateriell er spredt rundt i ulike kommunale instanser, i alle førstelinjene, fastleger osv.

Dominoeffekt: Videre forteller informanten om betydningen av inspirasjonen som kom av at kommunen besørget oppussing av kontorlokalene på kirkekontoret. Erfaringene med fornyet estetikk og tilrettelegging av lokaliteter, resulterte i storstilt dugnad med ansatte og frivillige for å pusse opp lokalene i kjelleretasjen til ulike «vrimlerom». Her ble mye positiv energi forløst. Med nyoppussede lokaler har hele staben blitt involvert i gjennomføring av middagsarrangement for småbarnsfamilier. Her har de brukt tverrfaglig samarbeid som arbeidsform, men kommunen har ikke hatt innflytelse på selve arbeidet. De barnevennlige lokalene lånes nå ut for å avhjelpe kommunen, de facto for å gi sine lovpålagte tjenester. I første omgang uten å betale husleie, til og med.

Som prosjektleder av nytt ungdomsdiakoniarbeid: I ungdomsdiakoniprojektet starter de nå opp et samtaletilbud for tenåringer i samarbeid med samtaletjenesten 13-20 fra Bærum.

Samtaletjenesten 13-20 finnes nå flere steder i landet. Det er et gratis tilbud for de mellom 13-20 år. De ansatte i 13-20 er ungdomsdiakoner. Ungdomsdiakonene har taushetsplikt, men dog meldeplikt hvis de sitter på informasjon med fare for helse. Ungdommene kan komme uten spesiell tillatelse fra foreldre. 13-20 er samarbeid mellom flere aktører: politi, barnevern, kjøpesenter, Nokas, menigheter, BUP, Ungdomstjenesten, Utekontakten m.fl. Samarbeidet mellom instanser og diakonen er et viktig premiss for 13-20. De har fått avtale om at kommunalt ansatte f.eks. at lærere er gitt lov til å samarbeide med diakonen. Helsesøstre, lærere kan informere og anbefale ungdom dette samtale-tilbudet. Likedan kan de som jobber i 13-20 lett søke hjelp hos kommunen hvis det er behov. Prosjektet 13-20 har kun kirkeansatte som hovedaktører, det er de som mottar samtalene. Det blir derfor vanskelig å kalle dette prosjektet for samskaping. *«Vi er en samarbeidsinstans på ungdomsfeltet. Lærere, helsesykepleiere, miljøarbeidere, fastleger, politiet og andre kan sette ungdom de møter i kontakt med oss.»* Samarbeidsinstans er begrepet som her blir brukt i presentasjonen på nettet. På samme tid er dette arbeidet såpass avhengig av tett relasjon til andre aktører, og oppbyggingen av arbeidet er avhengig av kommunen. Dermed har 13-20 blitt satt opp på kontiunuumet. Kobro et al. vil kunne diskutere dette, la det være sagt.

Å kunne kommunisere med det offentlige: For å ha oppnådd denne tilliten fra kommunen, forteller informanten om et langt lerret å bleke. Det har vært nødvendig for henne å motta hjelp fra bispedømmekontoret for å kunne kommunisere slik at kommunale instanser og politikere forstår. Det har vært mange møter mellom kommunen og diakonen. Diakonen forteller om en prøvet tålmodighet, og utfordring om å gå ut av «sin banehalvdel» og inn på kommunens språkføring, for å oppnå resultater.

I samskapingen så må vi som kirke spille på en annens banehalvdel, vi må spille på den offentlige sektors banehalvdel. Da må vi snakke deres språk, og språket de vil ha er prosjektbeskrivelser. Det vil også departementer, stiftelser og legat ha hvis vi vil søke penger for å drive videre for å ha stillingsmidler til prosjektet framover. Og det må vi gjøre, så det legger vi masse jobb i.

Når informanten snakket, ble samskaping brukt, antagelig fordi det var det gitte begrepet for samarbeid med kommunen i intervjuet. Dette initiativet om ungdomsdiakoni kom fra prostiets diakoner. I samarbeid med Fellesrådet er det søkt bispedømmet om økonomiske

midler til prosjektstillingen. Ungdomsdiakoniltaket har da en prosjektstilling for som varer ut juni 2022. Prosjektet har hvilt i stor grad på informantens skuldre, men etter jul fikk en kateket lov av menighetsråd/fellesråd til å bruke 20% stilling inn i prosjektet. Lønnsutgiftene til ungdomsdiakonistillinga, som er en 50% stilling, deles mellom bispedømmenivå og kirkelig fellesråd.

5.1.2.3 Menighetsdiakoni og inkluderingsarbeid på Østlandet: samskaping om språkpraksis

Denne diakonen jobbet som menighetsdiakon og inkluderingsdiakon, og har flere prosjekter. Jeg fikk presentert tre av dem.

Som menighetsdiakon: Sorggrupper for ansatte ved sykehjem ble gjennomført i januar og februar som resultat av at kirke tok kontakt i tiden med pandemi og smitteutbrudd på sykeheimen. Da det stod på som verst, spurte de om det var noe kirka kunne bidra med. I tillegg har kirken sagt ja til å betjene sykehjemmets rickshawsykler som står ubrukt grunnet mangel på ressurser. Disse to småprosjektene er eksempel på hvor langt man kan nå med å pleie relasjonene til kommunens ansatte.

Som inkluderingsdiakon: Inkluderingsdiakonen jobber både opp mot nordmenn og innvandrere, for å skape relasjoner, trygghet og økt kunnskap om hverandres kultur og tradisjoner. Senter for oppvekst og Introduksjonscenteret er to viktige samarbeidspartnere for integreringsdiakonen. Integreringsarbeidet er og tett relatert med Kirkelig Dialogsenter. I arbeidet for innvandrere er språkpraksis et viktig bidrag. Dette arbeidet er tykk samskaping, med likeverdig samskaping mellom inkluderingsdiakonen, to ansatte fra kommunen og en ansatt fra Forandringshuset. Forandringshuset er del av KFUK/KFUM, og retter sitt arbeid mot aldergruppen 0 -26 år. Denne samskapingen skal «utvikle, gjennomføre og evaluere» arbeidet, produksjonen over et varig «tidsaspekt», slik Kobro et al. benevner tykk samskaping.

Inkluderingsdiakonen er lønnet via Kirkelig fellesråd. I tillegg søkes støtte for arbeidet fra Integrerings og mangfoldsdirektoratet, IMDi, som utlyser midler. Denne søknaden går gjennom kommunen.

5.1.2.4 Ungdomsdiakoni i Midt-Norge: U-kirke

Dette prosjektet heter U-kirke. Kirkens rolle er slik sett sterkt synlig. Prosjekteier er Menighetsråd, Kirkelig Fellesråd og kommunen v/ utdanningsdirektør og kulturdirektør. Prosjektgruppa med prosjektleder/informant består av sju personer som representerer prosjekteierne, samt at kapellanen representerer bispedømmelinja som pr. definisjon ikke er eier av prosjektet. Dette samskappingsprosjektet har vokst, og blitt til fire delprosjekter. Selve samskappingsprosjektets paraply «U-kirke» har langtidssdimensjonen veldig tydelig, samtidig som «produksjonen» foreløpig er på utprøvnings- og prosjektstadiet. Når disse prosjektene har befestet seg, vil de bli tykk samskaping som produserer velferdstjeneste/sosialt arbeid. «Frokost kafè» for 8. trinns elever (begrensning grunnet korona) med forskningsprosjekt vår 2021 var hovedideen, med ønsket å gjøre noe for ungdom. Med koronanedstegning fikk de kirkeansatte startet et «chatte-tilbud» for ungdom på sosiale medier. Deretter gjennom relasjoner de har fått i samarbeidsprosessen, utviklet et nytt prosjekt seg som er et oppsøkende arbeid på fredagskvelder. Der møter de ungdom på ungdomsklubb eller ute på byen. Et fjerde prosjekt er kommet i stand etter møte med elevene på frokostkafeen som forteller om tomme kjøleskap hjemme. «Reservematprosjektet» betyr å dele ut mat, f.eks. pålegg og yoghurt fra matsentralen, som omfordeler overskuddsmat fra kolonialbransjen, til ungdom som kommer uten mat på skolen. Selve overleveringa gjør de ansatte på skolen, men ungdomsdiakonitiltaket bringer mat fra matsentralen.

Det er tre ansatt medarbeidere fra kirkelig hold: Prosjektleder, kapellan i menigheten og i tillegg prosjektleder for det oppsøkende arbeidet. Hvert delprosjekt har en eller to ansatte som er prosjektansvarlige. Frokostkafeen har to prosjektansvarlige, der den ene er informanten/prosjektlederen og den andre er en ansatt i kommunen. Forskningsprosjektet har to prosjektansvarlige forskere fra universitetet. Når det gjelder frokostkafeen er det frivillige med, men de jobber enda med noen formaliteter rundt dette. Fra høsten regner de med å ha med flere frivillige, som da har fått signert en frivillighetsavtale.

Chatte-tjenesten er betjent av kirkeansatte, foreløpig. Frivillige kan bli med etter hvert. Alle blir kurset først gjennom et samarbeid med Kirkens SOS.

Det oppsøkende arbeidet har fra januar 2021 en nyansatt prosjektleder, som inntil nylig jobbet som rådgiver i barne- og familietjenesten i kommunen.

Utgiftene til frokostkafeen er foreløpig betalt av kirken. Det blir imidlertid søkt om midler til dette hos Buffdir. Lønnsmidlene samsvarer med hvor den enkelte er ansatt; kirke eller kommune.

5.1.2.5 Kafe- og landhandel på Østlandet: samskaping

Informanten her er menighetsdiakon i 100%. I tillegg til å gjennomføre mer tradisjonelt «eldrearbeid», gikk diakonen inn i et pilotprosjekt med oppstartsmidler fra Extrastiftelsen (960 000 kr for 2018-2019) og integreringsmidler fra kommunen (100.000 kr pr.år).

Prosjektet var forankret i et samarbeid mellom menighetsdiakonen, flyktningetjenesten, psykisk helse, NAV, frivillighetssentralen og kultur. Prosjektet yter kommunale tjenester, og har sterk forankring i et tett samarbeid med kommunen, ikke minst fordi mye av prosjektets utfordringer bare ventet på en løsning da diakonen kom flyttende til kommunen. Diakonen startet opp kafeen, men kirken kan ikke være kommersiell aktør, og slik ble det omorganisert til en stiftelse. Stiftelsen er basert på diakonale verdier. Kafeen og landhandelen skiltes som to ulike AS.

Arbeidet kan sies å være i prosjektfasen fortsatt, men det er langtidsperspektivet som ligger i bunn, derfor vil jeg kalle det for tykk samskapelse. Arbeidet har «satt seg», og har på kort tid utviklet seg til et tilbud, en co-production, for rusmisbrukere, innvandrere som trenger språkpraksis, konfirmanter, skoleelever som trenger lærlingeplass. Her blir roller og relasjoner omdefinert, slik Kobro et al. beskriver tykk samskaping.

Kommunen har fått en populær kafè for alle slags kunder, der ulike type mennesker får jobbe. Det er frivillige i dette arbeidet, og kafeen og landhandelen har fått hver sin ansatte i full stilling, samt ansatte ekstravakter.

Behov for oppfølging: Det er søkt om å kunne få dekt en stilling for en pedagog til å følge opp den pedagogiske delen av arbeidet med kafeens arbeidere.

5.1.2.6 Ungdomsdiakoni på Vestlandet – tykk samskaping

Samskaping var ikke nevnt i noen offentlige dokumenter da dette arbeidet startet i 2004, men det var en klar formening blant initiativtakerne av hvordan man måtte legge opp et samarbeid for å få til et nytt tilbud for ungdom. Prosjekteierne er kommunen, kirkelig fellesråd og kjøpesenteret. De har stiftet en forening, og som kan forstås som en ledergruppe/prosjektgruppe. Prosjektgruppa er med og ansetter folk. Ungdomsdiakonen er prosjektlederen. Han liker jobben sin, men etter innspill fra KA, blir det nå tatt grep for en bedre organisering av et arbeid som startet opp med kun en ansatt ungdomsdiakon i 2004. Det er frivillige med, men de er ikke mange. Kommunen og kjøpesenteret bærer de største utgiftene ved prosjektet.

Dette arbeidet har nå utviklet seg fra en ansatt ungdomsdiakon, til å ha sju ansatte med ulike yrkestitler. Arbeidet består av flere tilbud ut fra målet om å drive rus- og kriminalitetsforebyggende arbeid for ungdom mellom 13-25 år. Målgruppa er unge som oppholder seg på et kjøpesenter, og ikke deltar i organisert ungdomsarbeid. Det er snakk om flere tiltak. Det er «Åpent hus» i ett lokale på kjøpesenteret flere dager i uken for ungdom. De har «Naskerisamtaler» som forebyggende tiltak, obligatorisk for den som har nasket på kjøpesenteret. Det drives oppsøkende arbeid på ungdomsskoler og kjøpesenteret «Medvandring» som søker å være tilgjengelig for ungdom som trenger å bli sett og hørt. Vanligvis får ungdomsskolene i kommunen et besøk i ett matfriminutt hver uke. De driver et arbeidspraksistilbud for unge mellom 16 – 25 år som mangler skoleplass, jobb, sliter psykisk eller er flyktninger som venter på svar. Det siste som ble nevnt var et tilbud om fritidsaktiviteter til ungdommer annenhver uke på torsdag, og et 4-5 ukers tilbud i sommerferien, samt i noen høst- og vinterferier.

5.1.3 Oppsummering informantenes stillinger, prosjektenes organisering

Felles for alle informantene at de er diakoner eller ansatt i en diakonal stilling innen Den norske kirke. Kan kanskje si at presten prioriterte diakoni så sterkt, at det i praksis er en diakonal prestestilling. Alle informantene kan sies å ha en selvforståelse og identitet mer eller mindre nært knyttet til kirken. Alle seks informantene har fulle stillinger, men noen har delte stillinger. Det de seks informantenes stillinger viser, er at samarbeid med andre aktører kan gjøres på flere måter.

En menighetsdiakon har, uten å «gå ut av sin stillingsinnstruks», klart å plukke opp «ballen» og spilt på lag med kommunens mange instanser, med det mål å samskape og innovere sosialt, diakonalt arbeid. To diakoner har fått definert 50% stilling inn i et nybrottsarbeid som søker samarbeid med blant annet kommunen. I språkpraksisprosjektet mellom kommunen, forandringshuset og integreringsdiakonen, vil man kunne kalle det et samskaping. For 13-20-arbeidet, så er det i høyeste grad nybrottsarbeid, sosial innovasjon. Det er et sterkt samarbeid med kommunen vil jeg si. Samtidig er det kun kirkeansatte som er utøvende aktører og initierer arbeidet, så dette kan diskuteres hvorvidt det er sterkt nok likeverd i samarbeidet med kommunen til at det kan kalles samskaping, slik figur 9 gir uttrykk for.

En informant er 100% prosjektleder for et uttalt samskapingsprosjekt, U-kirke, hvor målet er å skape nytt tilbud for ungdom. Her er organiseringa, formalitetene for arbeidet tydelig prioritert. Prosjekteierne er kommunen, kirkelig fellesråd og et menighetsråd. Disse sitter i en prosjektgruppe, der blant annet prosjektleder sitter sammen med representanter for eierne. Dette er samskaping som er langt på vei tykk samskaping, ikke minst fordi de har gjort et godt forarbeid. Kobro et al. sine fire verdier for oppdrift og sju handlingsfelt for framdrift, kan synes å være fulgt til punkt og prikke.

En informant som jobber som dialogprest og menighetsprest, er foreløpig ikke definert inn i samskaping. Presten er med og jobber for å få et nettverk av menigheter «Fremtiden bor hos oss» opp og gå. Der er samarbeid med kommuner i samskapingsprosjekter en del av arbeidsmetoden.

Ungdomsdiakonens stilling har snart fungert i 20 år, dette tidsperspektivet vitner om en god co-produksjon. Tilbudene er godt innarbeidet, og det har vært mye nyskaping i utforming av tilbudene. Dette er eksempel på samskaping i praksis før det ble et «styringsord» i offentlige dokumenter.

Ledelse av prosjektene med helt tydelig samskaping og sosial innovasjon, er satt opp organisert med likeverdige, kontinuerlige samarbeidende parter som er i en stiftelse eller forening eller definert prosjektledergruppe. Dette bærer preg av god utvikling, gjennomføring og evaluering, slik Kobro et al. beskriver tykk samskaping.

Det er en interessant forskjell i hvordan prosjektene har opplevd å skulle samarbeide med kommunen. U-kirke har klart å bli et godt fundamentert samarbeid. Årsaken kan være at

kommunen selv var klar på behovet for at nye ting skal skje for ungdommen, og samskaping er blitt samarbeidsformen. Ikke bare som fasiliterende samskaping, for å vise til Ulrichs firedelte modell for samskaping, se figur 2.

13-20-prosjektet har hatt en annen vei. Når det kom et initiativ fra diakoner som har lyst til å gjøre en innsats for ungdom, så måtte de først overbevise sin egen organisasjon. Takket være velvilje og syn for saken har dette gått svært greit, både på lokalt nivå, fellesrådsnivå og bispedømmenivå. Deretter har jobben vært å overbevise kommunen. Det har vært en lærerik prosess i «kommunalt språk», altså å skulle skrive prosjektbeskrivelser. Den sosiale innovasjonen, samtaletjenesten 13-20, kommer nå til kommunen etter en lengre tids bearbeiding av kommunens politikere og ansatte. En fordel i denne prosessen har vært å ha erfaringer fra 13-20 i Bærum å støtte seg på og vise til. Sosial innovasjon trenger ikke være at man har funnet opp kruttet, slik informantene selv sa. Et viktig poeng! Med Ulrichs modell, kan 13-20-arbeidet sies å være en form for nettopp fasiliterende samskaping. Kommunen er med, men de sitter ikke ved bordet. De sørger for å være behjelpelig, slik Ulrich sier det.

Det krever mye innsats og vilje å få nye ting opp og gå. Informanten som har jobbet fram kafeen, kan sies å nå ha rollen som «seniorrådgiver». Prosjektet er forøvrig så stort, at det er søkt om lønnsmidler til en pedagog som kan følge opp de i språkpraksis og arbeidspraksis. Det som i utgangspunkt skulle være et tilbud som skapte noe nytt for ulike definerte grupper, blir til flere lønnede stillinger.

Møtested: Det er interessant å se hvor i hvilke lokaler skjer de ulike tilbudene. En informant har base på et kjøpesenter, U-kirke har frokostservering på skoler, integreringsdiakonen har kirken åpen for alle, menighetshuset er base for middagservering for småbarnsforeldre og samtaletjeneste 13-20 for ungdom.

Religionsdialogarbeidet til presten har kirkehuset som ressurs i lokalsamfunnet og er videre i seg selv en aktiv skikkelse i bydelen. Som medlem i «samarbeidsforum for tros- og livssynssamfunn», blir det møter i ulike trossamfunns lokaler.

Den siste informanten har vært med å arbeide fram en kafedrift som nå relateres med catering, landhandel, reproduksjon og kunst plassert i tilknytning til et nytt kulturhus. Det finnes et spekter av steder å praktisere diakonalt arbeid på.

Det å legge til rette for møtesteder er viktig, for alle parter i et sosialt arbeid. Hvis et diakonalt tilbud skal inn på en skole, vil det ikke være mulig i dag uten å være under en kommunal paraply slik som samskaping åpner for.

5.2 DIAKONIFAGLIG REFLEKSJON OMKRING SAMSKAPING OG SOSIAL INNOVASJON

Noe av det jeg søker mest etter i denne oppgaven begynner med et hvorfor og et hvordan. Hvorfor er det viktig for den lokale kirke å bruke samskaping og sosial innovasjon som arbeidsform? Hvordan kan «samskaping og sosial innovasjon» begrunnes ut fra en diakonifaglig refleksjon? For å finne disse svarene er det informantenes argumenter for hvorfor og refleksjoner rundt hvordan som skal fram.

5.2.1 Breder nedslagsfelt med samarbeid med andre

Alle informantene er positive til samskaping og sosial innovasjon. Ungdomsdiakonen vektlegger at arbeidet bunnar i samarbeidet med kommunen og kjøpesenteret. Det er ikke mange som har merket seg undertittelen «ungdomsdiakonitiltak». Ungdomsdiakonitiltaket, med et slående navn og logo, har opparbeidet seg en rolle og funksjon både blant innbyggere, politikere og kommuneansatte.

Samskaping har vært DNA fra begynnelsen, og slik er det fremdeles. Samskaping åpner opp for oss som kirke. Vi får bredere nedslagsfelt. Vi kan ikke alltid være i et kirkebygg. Det er bedre å gå ut og gjøre noe, ved å samarbeide med andre blir det lettere å få gjort en innsats... Posisjonen vår er unik. Tillit er bygget over tid. Politikere og samfunnet vet hva vi har som potensiell betydning for sårbar ungdom. Vi har fått til et godt klima for samskaping.

De ansatte har ulik bakgrunn både utdanningsmessig og trosmessig. Informanten fortalte om kun en annen ansatt foruten ham, som var aktiv i menighetsliv. Kvalifikasjonene er heller ikke nødvendigvis akademisk utdanning. En sykkelreparatør er ansatt fordi han har drevet og skrudd hele livet. Informanten sier det kunne vært kun kirkeansatte, for arbeidet sin del. Alle tre prosjekteierne (kirke, kjøpesenter og kommune) er med i prosessen når nye skal ansettes, og tro eller ikke-tro er ikke et hovedtema ved ansettelse. En slik åpenhet for alle

til å kunne arbeide i dette ungdomsdiakoniprojektet, kan utvidet spekteret av de ansattes ulike bakgrunn. Det vil igjen kunne åpne for at ungdom kan oppleve at her kommer de til en av sine egne, en som de kanskje kjenner eller opplever er som de.

Man står sterkere i lag med andre. En informant mener ingen ting er kirke eller kristendommen fremmed. Alt levende, alt skapt er relevant. «Vi klarer ikke å ta alle oppgaver, derfor skal vi ikke være fremmed fra å ta en oppgave i samarbeid med andre.»

Få jobben skikkelig gjort, er en informants klare tale: «Man skal gjøre jobben sin. Skal tilbud ha noe ordentlig innhold, i alle fall som når skal bredt ut, så er man avhengig av samarbeid, i alle fall med frivillige. Vi jobber ofte alene, vi har små ressurser.»

5.2.2 Økonomi

Det finansielle er ulikt praktisert. I prosjektet mellom kirke, kjøpesenter og kommune, er det de to sistnevnte som har det største økonomiske ansvaret. Ungdomsdiakonen mener imidlertid dette arbeidet kunne vært drevet av kun kirka.

«Vi er jo rike i Norge, så hvis folk i kirka vil gi penger for å få arrangert noe – så skulle det ikke være umulig. Man må jo gi litt penger, da. Vi har et budsjett på 4 mill. Vi er avhengig av å ha økonomiske støttespillere.»

Den norske kirke nevnes både som ressurssterk og det motsatte. En informant henviser til at DnK er en majoritet. DnK er klart største trossamfunnet med flest ressurser, flest bygg, flest ansatte, til tross for medlemsnedgang og mindre ressurstilførsel. I forhold til andre kirkesamfunn, så har Den norske kirke flest bygg, flest ansatte. Samtidig nevnes også ressursknapphet: «Vi er avhengig av å ha økonomiske støttespillere.» «Vi jobber ofte alene, vi har små ressurser.»

U-kirkearbeiderne får komme inn i kommunens skolelokaler, for å servere frokost finansiert av kirken. Integreringsdiakonens språkpraksisprosjekt skal søke om midler, men foreløpig er det kirkelig fellesråd som dekker utgiftene. Samtaletjenesten 13-20 blir finansiert av kirken på prosti og bispedømmenivå. Religionsdialogen og Framtiden bor hos oss, går inn under lønning til presten i kirken. Kafearbeidet med dets forgreininger er avhengig av økonomisk støtte for å gi en god pedagogisk veiledning i oppfølgingsarbeidet, men er ellers langt på vei en selvstendig bedrift som drives i regi av en stiftelse.

5.2.3 Bort fra kundetankegang i kirken, over på samarbeid, lytting og samskaping!

En informant mener kirken har hatt litt kundetankegang: «Vi er utdannet og vi vet». Vi skal møte de som trenger vår hjelp. På fagdager snakkes det om «hva skal vi finne på for ungdommen»? Informanten savnet en annen måte å se det på. Skal vi ikke finne det ut sammen? Skal ikke de får lov til å si hva de vil? Informanten mener vi sitter med masse kunnskap i kirken, men det finnes også andre aktører som sitter med masse kunnskap.

Dialog mellom likeverdige parter er samskapingsverdier som passer inn her. Ved å benytte dialog, det å se den andre som en likeverdig part, kommer man ikke inn i samtalen med ferdigtygde løsninger. «Vi må finne ut av det sammen», konkluderte prosjektlederen for U-kirke:

Det er mange tilbud for ungdom rundt omkring i byen, men ingen vet hva andre holder på med. Til og med innen kommunen. For å kunne være dagsaktuell, finne nye arbeidsmåter så er det jo ekstremt viktig at vi samskaper. At vi ikke sitter på hver vår tue, men at vi faktisk møtes og snakker om, og blir kjent med hverandre. Og kanskje i det finnes det muligheten til noe nytt?

En informant svarte kirkeansatte vet ikke alltid hvordan de kan bidra. «Det er sikkert ingen ting vi kan gjøre,» kan man fort tenke. «Men det var faktisk en oppgave for oss, som kanskje ingen kunne gjort bedre?». Det konkrete eksemplet her var sorggruppetilbudet for de ansatte på sykehjemmet. Kirken var klar til å motta oppdraget som svar på sitt åpne spørsmål: «Er det noe vi kan gjøre for dere?» Dette spørsmålet fremmer nyskaping og sosial innovasjon. Diakonien er så mangefasettert, den dekker så mange faggrupper. Den overlapper med mange aktører sine interesser. Selv om vi har en kristen motivasjon så er jo målet, det vi vil, ofte allment. Det er med andre ord behov for å innhente kunnskap, de kirkeansatte vet ikke alt best selv.

5.2.4 Hva betyr det å være kirke?

Man må spørre seg hva betyr det å være kirke? En informant sier det er ekklesiologi i dette.

Man kan selvfølgelig tenke at kirke skal være der for medlemmene sine og drive menighetspleie, veldig satt på spissen. Man kan tenke det er det viktigste kirka gjør. Så skal man frelse de som ikke er der, og da må man kanskje evangelisere litt. Det er også en måte å møte et lokalmiljø, lokalsamfunn på. Men der er det veldig få DnK-menigheter som gjør.

Gå ut, skap gode møteplasser i et mangfoldig lokalsamfunn: Informanten er opptatt av å skape de gode møteplassene, opprette kontakt mellom ulike mennesker, ulike trossamfunn, skoler og institusjoner. Det er kanskje 140 ulike etnisiteter til sammen i området. Mangfoldet er veldig til stede. Da må kirken oppøve, får bedre kunnskap om det mangfoldet som er der.

Vi må kjenne det, vi må oppsøke det! Vi kan ikke bare sitte inne i byggene våre og vente på folk skal komme. Vi må gå ut. Være synlige. Bygge tillit, bygge broer. Bruke de ressursene vi har.

5.2.5 Diakonrollen

En informanten spør om en diakon skal (bare) være en som reiser rundt, prate med folk? Med samskaping lages noe sammen. Diakonen er bare en del av det hele. Det er de som er der sammen med diakonen, det er deres engasjement, deres visjoner, deres drømmer, deres ressurser som skal fram. Informanten ser Hans Nilsen Hauge som en samskapingens far. Han tenkte innovasjon i alt. Han var en viktig entreprenør. En diakon er en igangsetter, en entreprenør og innovatør. Det gjelder å fokusere på behov og ressurser. Den ensomme kan bli utfordret til å skape en sosial setting. «Vi skal være Kristi kropp, og vi skal utfylle hverandre. Samskaping passer som hand i hanske for diakoni.»

Diakonien vesen bygger på de første kristne fellesskapene. De var aldri alene. De gjorde alt sammen, og delte alt. I et fellesskap vil det å finne forskjellighet og kreativitet være en vinn-vinn situasjon. Informanten henviser til teori fra Lars Kobolt: «Forskjellighet, ulikhet, mangfold, uenighet er ressurser. Vi er forskjellige. Kreativitet er best når vi setter sammen folk som er litt ulike.» Informanten mener ønsket om et diakonalt demokratisk arbeid og det kristne menneskesynet stemmer overens med samskaping og samskapingsteoriene. Enn videre må kirkeansatte være seg bevisst sin rolle i møte med frivillige.

De frivillige jobber på dagtid og er frivillig på kveldstid. Ansatte må være seg bevisst at de tar hensyn og ikke bare gjennomfører sitt eget opplegg.

I dette kapitlet kommer drøfting av hovedfunnene i forhold til problemstillingen min:

Hvorfor er det viktig for den lokale kirke å bruke samskaping og sosial innovasjon som arbeidsform?

Hvordan kan «samskaping og sosial innovasjon» begrunnes ut fra en diakonifaglig refleksjon?

Det som er kommet fram i kapitel 5 blir sett i lys av teori fra kapitel 4. Drøftingene som gis her vil i stor grad vurdere hvordan samskaping og sosial innovasjon er en arbeidsmetode som bidrar til å gjøre Den norske kirke bedre rustet til å være en viktig bidragsyter for samfunnet og kirken. Se – bedømme – handle vil være stegene gjennom denne delen.

6.1 SE: HVORFOR ER DET VIKTIG FOR DEN LOKALE KIRKE Å BRUKE SAMSKAPING OG SOSIAL INNOVASJON SOM ARBEIDSFORM?

6.1.1 Kontekst, gitt situasjon.

Det Norge med utbygd velferdstjenester fra fødsel til grav, kan synes å sette diakonien på sidelinjen. Men det er altså ikke tilfelle. Det som viser seg, er at diakonien utfordres til å være med og gjøre en innsats for befolkningen. Det gis åpning til samarbeid, men i vår tid blir kirkens rolle annerledes enn slik den var den gang menighetssøstrene gikk foran og var velferdsinnovatører! Denne historiske epoken er ikke nevnt i denne studien, men er likefullt en del av utviklingen av velferdsstaten med kommunehelsetjeneste slik som i dag.

Behov: Det er et viktig ord i denne studien. Det er brukt flere ganger og på ulike måter.

Denne studien med diakonalt helhetsbilde handler om å dekke sosiale behov, slik de oppstår i samfunnet. Disse sosiale behovene ligger og venter på hjelp over alt. Noen ganger fordrer de til sosial innovasjon. Dette er utfordringer som går i mange retninger, men felles for dem alle er at det handler om enkeltmenneskers skjebner når det kommer til stykket.

Hvis kirken vil være med og skape (nye) løsninger og dekke behov, så er samskaping og sosial innovasjon et nyttig verktøy. Vi kan vel ikke sitte på gjerdet og la toget gå fra oss? Når

dagens samfunn analyseres, så finnes det oppgaver å løse som en diakonal tankegang har mye å bidra inn i.

6.1.2 Hva betyr det å være kirke i vår tid?

Den norske kirke er ikke lenger statskirke. Den er like fullt det største trossamfunnet i nasjonen. Dens utfordringer om å nå ut til medlemsmassen er ikke tematikken for denne studien, men kan det være at en kirke som praktiserer diakoni vil appellere til folket? Selvfølgelig vil den det! Den vil være attraktiv for unge å engasjere seg i, meget sannsynlig! Oppstarten av nettverket «Fremtiden bor hos oss» er hentet fra Sverige. Samfunnsendringer med økt spekter av trosretninger og utbredt pluralisme og sekularisering er dagens situasjon, i Sverige og Norge. Den som ønsker å lære mer fra dette nettverket, skal ikke taste lenge på nettet før informasjon kommer opp. Vær klar over den ørlille forskjellen på svenskenes a i «framtiden», mens det er en e på norsk «fremtiden».

Alle prosjektene som er presentert i denne studien, om det være seg samskaping eller ikke, det er fortellinger om diakoniens språk. Nemlig handlinger. Det å gjøre diakoni vil kunne være en døråpner for at folk kommer til kirke. Kanskje ikke for å gå på gudstjeneste, men for å være på et «møtested». Å dekke slike sosiale behov, kan være starten på å tilhøre et fellesskap. Da blir utfordringen for kirken å stille opp, være et praktiserende koinonia.

Med tanke på samskaping og i forlengelsen av at koinonia er nevnt, faller det naturlig å nevne et hjertesukk, som på mange måter er litt på siden, på mange måter midt i sentrum: Hvordan kan kirkens koinonia, fellesskapet fungere diakonalt når diakonien skal samarbeide med «gudløse»? Det var sterkt sagt. Det er heller ingen metafor. Det sier litt om virkelighetsbildet for diakoniarbeidere som står i en tverrfaglig sammenheng i møte med profane samarbeidspartnere. Informantene har blitt utfordret på dette, og de har gitt gode svar.

6.1.2.1 Arbeid på kristen grunn

Kristent fellesskap er arnestedet for diakonien. En informant mener hans arbeid ikke er diakoni, slik han vurderer hva diakoni er. Ungdomsdiakonen er tydelig på at arbeidet er omsorgsarbeid. Det er både «soup and soap». Det er imidlertid ikke «salvation». Arbeidet skjer utenfor kirkelig setting, på et kjøpesenter først og fremst. Forkynnelse, andakt er ikke en del av dette arbeidet. Informanten sier han tar utgangspunkt i Apg 6 og matutdeling. Det

diakonale hører sammen med hele arbeidet og ansvaret som kirken har. Diakoni er ikke så oppdelt slik som det praktiseres i dette ungdomsdiakonale arbeidet. «Vi har ikke den tilknytning til evangeliet og budskapet», sier han. Informanten er ikke enig i at når kirken hjelper mennesker, og i tillegg vil gi de kunnskap om Jesus – så blir diakonien en «hook», lokkemiddel. Det er diakoni og omsorg å la folk kjenne Jesus!

Representanten for U-kirke mener de ikke har noe tydelig evangeliserende aspekt. «Men med kirke-t-skjorter, så vet ungdommene at vi kommer fra kirka. Vi har hatt situasjoner der ungdommer har begynt å be selv.» Informanten fortalte om en spesiell episode hvor rektor og andre ansatte kom og satt seg på nabobordet. U-kirkeansatte kan ikke be på skolens område. Det er ikke lov å formidle med ord, men med handlinger. Informanten kom med følgende eksempel:

Med tanke på soap and salvation, så må grunnbehov dekkes først. Vi har spurt ungdom på skolen hva er din favorittmat? Det avhenger av hva vi har i kjøleskapet, har vi da fått som svar. Hvis vi i det hele tatt har mat. Det svaret er så langt fra den hverdagen vår. Jeg tror det er noen grunnbehov som må dekkes først.

Bortsett fra den ene informantens uttrykk for at ungdomsdiakonitilbudet er lite basert på hans forståelse av diakoni, ser de andre informantene ikke denne problematikken. De konstaterer at i samarbeid med kommunen, samskaping, så er det andre forutsetninger. Når det kommer til stykke så har kirkeansatte god kompetanse på denne skjelningen mellom når kirken forkynner og når den ikke gjør det. Videre er ungdommen god til å tolke dette.

Diakoni har et handlingsaspekt. Arbeidet i seg selv taler uten ord. Det er grunnbehov som dekkes: mat, det å bli sett og bekreftet som menneske. Arbeidet i seg selv minner om at kirken finnes. Ord kan stenge. Den gode handling er et vitnesbyrd. De som ønsker det, og når de er klare for det, kan oppsøke gudstjenester.

En informant referer til at Jesus var i utkanten, han var med de som var utenfor. Det er der vi skal være i den randsonen. Hele tiden. Og når vi er det, da er vi i kjernen av det å være kristen og det å være kirke. Det er lett å glemme.

I forbindelse med kafedriften, mener informanten det er kjent at kirken er med i arbeidet. De vet det er en kristen ramme, samtidig som de vet det er veldig åpent. Det er en viktig balansegang.

Å være kirke i vår tid vil kunne bety, som det har gjort til alle tider, å være en diakonal kirke.

6.2 BEDØMME: HVORDAN KAN «SAMSKAPING OG SOSIAL INNOVASJON» BEGRUNNES UT FRA EN DIAKONIFAGLIG REFLEKSJON?

I teoridelen ble samskapende sosial innovasjon med «fire verdier for oppdrift» og sju «handlingsfelt for framdrift» presentert. De fire verdiene åpenhet, kreativitet, demokrati og ledelse har god klangbunn inn i diakonal tenkning, uten at det skal bli mer drøftet her. Men de sju handlingsfeltene blir nå det som den videre drøftingen går gjennom.

6.2.1 Fokus på likeverd er felles for diakonien og i samskapingsteorien

Likeverd kanskje det aller viktigste begrepet i denne oppgaven. Det kan sies å være et moteord på verdensbasis i FN og i lokalt menighetsarbeid i Den norske kirke. Det skal imidlertid ikke bety at ordet er en flopp. Bibelen forkynner med Jesu ord om venner og søsken. Likeverd er premiss for tykk samskaping, og samskapende sosial innovasjon. Informantene tenker på likeverd på ulike nivå i det arbeidet de driver.

Likeverd på makronivå: Ungdomsdiakonen fortalte om kirka, kommunen og kjøpesenteret som sine prosjekteiere. U-kirke eies av kommunen, lokalmenigheten og fellesrådet med (tilnærmet) lik representasjon i prosjektgruppa. I disse eksemplene har det kommet fram at kommunen selv har vært spesielt opptatt av å få til samskaping, eller retttere sagt et nytt godt tilbud for kommunens unge.

Derimot har det vist seg å være vanskeligere å få med «kommunen på notene» når det kommer et innspill om å starte opp ungdomsdiakoni fra diakoner. Når kirken skal være en likeverdig samarbeidspartner med størrelser som en kommune, kreves det at diakoner kan « snakke kommunalt språk». Det være seg å skrive prosjektbeskrivelser og det å skrive gode søknader om støtte. En informant fortalte om hvordan Forandringshusets representant i samskapingsgruppa, hadde denne kompetansen og gav samskapingsarbeidet en god start.

Medvandringsmetodikken viser en intensjon om å være der for ungdommene, uten å kreve noe form for formaliteter rundt selve samtalene. Der praktiseres likeverd!

Informanten for U-kirke skilte mellom likeverdstenkningen ettersom på hvilket nivå det gjaldt. Mellom prosjekteierne beskrev hun en situasjon dels tynget av likeverdstanden, eller

rettferdighetstanken. De var litt redde for å være for pågående, være for ledende. Dermed kom man ingen vei og ble stående i stampe. Da de endelig skjønnte de bare måtte ta tak for å få møtt ungdommer, løst samarbeidet og prosessen førte fram til frokostkafèarbeidet. I møte med ungdommen var likeverdstanden sterkt vektlagt: «Det gjelder å lytte til hva ungdommen ønsker, og ta imot innspill. Så kan vi finne ut av det sammen.»

I prosjektet med språkpraksis er det et samarbeid mellom kirke, Forandringshuset og kommunen av likeverdige aktører på organisasjonsnivå. I utøvelsen av språkpraksisen der innvandrere får komme med ønsker om type praksissted, er det et tegn på at likeverd er en vesentlig verdi.

13-20-informanten snakket mye om likeverd. Det å møte de unge med mulighet til å være på likefot, medmennesker, medvandrere som samtaler, deler av dagliglivet og framstår som hele mennesker og ikke terapeuter. Det samme kan sies om dialogpresten, hvor hele arbeidet kan sies å bunne på tankegangen som handler om at alle mennesker er likeverdige. Det kristne menneskesynet og måten Jesus møtte mennesker på utfordrer, og ligger til grunn i dialogarbeidet.

Menighetsdiakonen med kafèprosjektet hadde og klar melding om hvor viktig likeverd er.

Grunnleggende menneskerettigheter, medborgerskap, tilhørighet, likeverd og medvirkning i kvardagsliv, arbeidsliv og samfunnsliv er avgjørende for helse og livskvalitet.

Menighetsdiakonen fortalte om fokus på toleranse og respekt på tvers av nasjonalitet, kultur og livsform.

Det skal være rom for alle, men ikke alt. Det er viktig med å bygge et fellesskap der man snakker *med*, ikke om. Der det heter *vi* framfor oss/de. Der det heter *vårt* framfor mitt. På samme tid er det viktig å ivareta egne grenser.

Menighetsdiakonen har mange gode folk med på laget, som er blitt undervist i diakoni som samskaping.

Alle må ha det inn under huden, alle som skriver under kontrakt som frivillige må være med på samskappingsverdiene. Ikke at de nødvendigvis trenger å være kristen, men man må være med på at likeverdet er reelt. Ikke bare et fint ord på et papir.

Men at det er reelt. Alle gjestene blir likt behandlet. Det er jo en del kafegjester som ikke er så velkomne på de andre kafeene. Men hos oss er de alltid velkommen, og blir stamgjester uten at de dominerer kafemiljøet.

Det er tydelig at likeverd er viktig for alle informantene. Gjennom likeverd i praksis, åpnes situasjoner, relasjoner, det gis motivasjon og økt selvspekt og respekt for andre. Når samskaping framhever likeverd, er det i tråd med diakonien slik Hums modell for «Empowering Diakonia» vektlegger normer, behov, ja for ikke å si «empowerment» av mennesker.

6.2.2 Fokus på felles mål for samfunn og kirke

Samskaping, samskapende sosial innovasjon søker nye løsninger på felles problemer. Det å ha avklaring om felles mål å arbeide mot, gir arbeidet driv. Dette blir bekreftet hos informantene.

Ungdomsdiakonen fortalte om prosjektets felles mål å gi tilbud for ungdom som ikke har annet alternativ enn å være på kjøpesenteret, gi arbeidstrening til unge som av ulike grunner ikke er en del av ordinær videregående skole og mangler jobb.

Språkpraksisen er felles fokus som deles av kommunen, Forandringshuset og kirka. Alle tre aktørene drar sammen i samme retning for å hjelpe innvandrere. De tre til sammen, gir en større effekt enn at de skulle prøvd på det samme hver for seg.

Nettverksarbeidet Fremtiden bor hos oss har fire målsettinger. Det skal være et nettverk som samler menigheter i Den norske kirke i flerreligiøse og flerkulturelle lokalsamfunn. Det skal være et nettverk som bygger på menighetenes ønske om aktiv deltakelse. Det skal være et nettverk for menigheter som ønsker å arbeide med flerreligiøse og flerkulturelle spørsmål, samt kirkens rolle i lokalsamfunnet. Dette nettverket involverer ikke andre aktører, i første omgang. Men det handler om å være en aktiv medspiller i lokalmiljøet der kirken er, hvor samskaping vil komme som en mulig arbeidsmetode.

Landhandelen og kafeen går rett inn i kommunens visjon om å gi innbyggerne et verdig liv. Igjen, dette er et eksempel på en kommune som selv kjente på behovet for nyskapende tilbud. Det kan tyde på at her er det flere målbevisste aktører med samme mål, som dermed

har lettere for å finne sammen. Dette viser at det er viktig å formidle hva diakoniarbeidet ønsker. Har menigheten en visjon, så del den. Det som gis fokus, vil bli lagt merke til, det vil skape ringvirkninger og åpne opp for mulig samarbeid, samskaping om gode tiltak.

6.2.3 Fokus på god kommunikasjon er en styrke for utvikling av diakonalt arbeid.

U-kirke er organisert med definerte prosjekteiere, prosjektgruppe, prosjektleder 1 og 2. Det er et godt utgangspunkt for kommunikasjonsflyten. Informanten fortalte om at nå kunne det komme telefoner fra andre organisasjoner og spørre om råd. Det er noe nytt som er kommet i kjølvannet av arbeidet med U-kirke.

Forandringshuset er gode på å tenke struktur og formaliteter. Dette gir effekt for hvordan informanten kan utøve sin jobb som inkluderingsdiakon.

Det er forskjell på kommune-Norge. Diakonen med kafe-/landhandel-arbeidet forteller om fordelene av å være del av en liten kommune, der de kjenner hverandre fra før. Det er helt klart en fordel å vite at folk kjenner deg og er trygge på deg. På kafeen vektlegges at alle er velkomne. Alle skal få komme til orde og bli lyttet til.

6.2.4 Fokus på forankring gir god diakoni og god samskaping

KA vektlegger at det er viktig med forankring av et prosjekt hos ledelsen, kirkevergen. En som bekrefter dette er informanten for 13-20-tilbudet som hadde en krevende start. Der er det nå ansatt en person til i 20%. Det er ingen selvfølge at lønnsmidler omprioriteres. Informanten har kontor i samme bygg som kirkevergen, og sier det er en stor fordel. I tillegg er det en fordel at kirkevergen er brenner for diakoni, opplyste informanten og lo godt.

U-kirke er et stort prosjekt og har brukt tid på å bygge god struktur. Kirkelig fellesråd står som medeier og har egen representant i prosjektgruppa.

Fremtiden bor hos oss er også godt forankret, med å være ønsket fra toppnivå i kirka, altså biskop i Oslo. Det gjennomsyrrer hele kirkeorganisasjonen. Når det er sagt, så vil en kirkeverge kunne mene noe annet enn biskopen sin.

6.2.5 Fokus på god tilrettelegging er god diakoni og god samskaping

Her kommer ingen lang kommentar, utover en repetisjon på det teorien sier om at detaljer er viktig! Å ha møteplan og sørge for at alle kan møte, er med og legger grobunn for godt og inkluderende samarbeid.

6.2.6 Fokus på muligheter og ressurser er god diakoni og god samskaping

Dialogpresten sa veldig tydelig at kirken har mest ressurser, flest hus, flest ansatte i forhold til andre organisasjoner og trossamfunn. Det er et samfunnsansvar for Den norske kirke, å dele på ressursene. Et eksempel på hvordan ressursene blir tatt i bruk er oppstart av middagsservering en gang i uka for å bøte på ensomhet blant mennesker. Frivillige er med, maten er gratis, men man kan betale.

U-kirke-folka så mulighetene. Hev seg rundt og startet chattetjeneste da pandemien stengte ned samfunnet. Frokostkafe ble startet på de andre skolene før pilotprosjektet var gjennomført, ettersom interessen var så stor rundt omkring.

Språkpraksisen har fokus på hva som ligger av kompetanse og ønsker hos den enkelte språkpraksiselev.

13-20-informanten forteller om et fellesråd som er lutfattig, men kreative. De var villige til å «snu på krona». Det ble søkt om midler, og mulighetene fikk råde.

Kafeen og landhandelen er konkret resultat av diakonens sterke fokus på «behov og ressurser».

6.2.7 Anerkjennelse av kompetanse og å se verdien av komplementerende kompetanse

I arbeidet med kafe-og landhandel er forskjellighet, ulikhet, mangfold, uenighet sett på som ressurser. Alle har en livskompetanse som er viktig. Den er en styrke for fellesskapet av ulike mennesker. Kreativitet er best når man setter sammen folk som er litt ulike. Her henviste menighetsdiakonen til undervisning av Kobro som sier nettopp dette.

Ungdomsdiakoniarbeidet lar unge komme og prøve seg, de er et alternativ når skole/annen jobb er for krevende. Dette arbeidet legger lista der den unge kan mestre utfordringene.

6.3 HANDLE: DIAKONIFAGLIG REFLEKSJON OMKRING OMSORG, ENDRING AV SAMFUNSSTRUKTUR SOM RESULTAT UT AV SAMSKAPING OG SOSIAL INNOVASJON

Det har blitt presentert mange eksempler fra informantene i denne studien. Diakoniarbeid i form av samskaping og sosial innovasjon har ført til gode fortellinger. Plan for diakoni sier diakoni er kirkens omsorgsarbeid. I planens siste avsnitt under diakoniens teologiske grunnlag: «En del av diakoniens oppdrag er å bidra til å endre samfunnsmessige strukturer som fratår mennesker livsmuligheter» (Den norske kirke, 2020, s. 6).

Hva betyr det når samskaping og sosial innovasjon blir innlemmet i diakonien? Jeg har her funnet elementer fra informantenes tanker om omsorgsarbeidet og om samfunnsendringer skapes ut fra arbeidet de gjør. Store deler av dette er i forbindelse med samskaping og sosial innovasjon.

6.3.1 Samskaping og sosial innovasjon gir omsorgsarbeid

U-kirkeinformanten sier «alt vi gjør har en diakonal undertone». Frokostkafeen åpner for samtale, det er fellesskapsbyggende, det er integrerende, det svarer et behov for å få mat, og å bli sett. Oppsøkende virksomhet betyr å være der ungdommene er. Møte ungdom på deres arena, som f.eks. som på chatten, eller ute i byen. Informanten sier de er bevisst hvordan de møter unge mennesker uansett, det være seg i festsituasjon eller gata. De dømmer ikke. Det handler om å være trygge voksne, være noen som har tid, som ser deg. Uansett. Chattetjenesten har mye sjelesorg. Informanten brukte begrepet tungt belagt sjelesorgsamtale. «*Hvis ikke det skal være diakoni, så vet jeg ikke hva det skal være: Å være der for ungdom for en samtale, for å se hele menneske, for å svare på fattigdomsproblematikk.*» Alt dette er kommet ut av samskappingsprosjektet. Hvorvidt det ville blitt startet chattetjeneste, kan sikkert diskuteres. Men det kan være et momentum å ha samskaping og nytenkning framme i det daglige arbeidet.

Ut av den pressede situasjonen med smittespredning på sykehjemmet, skjedde det «sosial innovasjon»: Det ble gitt digitaldiakonal omsorg med lysteningen for sykehjemsansatte. Det hadde ikke skjedd før, men det betydde mye for de som hadde arbeidet under press på grunn av pandemien.

I forbindelse med landhandel og kafearbeidet, kurses de som skal videre i språkpraksis. Her avlæres uvaner, med det å komme tidsnok, lære hygiene og grunnleggende ferdigheter. Det er omsorg å legge til rette for en lettere jobb for de som mottar språkpraksiselever. Det er omsorg å ha tett oppfølging i arbeid med praksiselever. Det er omsorg å finne språkpraksisplasser som samsvarer med interessene språkstudentene har, og forhåpentligvis føre til en framtidig jobb som passer den enkelte.

6.3.2 Endring av samfunnsstruktur

Samfunnsmessige strukturer er et stort begrep, som er et resultat av hvert menneske som blir berørt. Det er flere og flere unge som ikke fullfører videregående, eller mangler jobb. En informant mener arbeidspraksistilbud svarer på et behov hos ungdom som sliter psykisk, som grunnet personlige utfordringer ikke makter tanken på ordinær skolegang eller jobb. Et tilbud som er rusforebyggende, kriminalitetsforebyggende og er hjelp til å strukturere hverdagen og få inn rutiner, endrer den enkeltes liv. En informant forteller det er mange historier om liv som har blitt forvandlet.

En av våre sykkelreparatører visste ikke hva hun ville med livet. Hun var lei! Så kom hun til oss, fikk lært å skru sykler, merker det var gøy. Så nå, da det ikke går an å få sykkelreparatørutdanning lenger, så har vi utviklet en kompetansebit med sensor og eksamen. Det har hun gjennomført. Hun stod fram i vår regionavis. Der sa hun sa hva hun gjorde før og hva hun gjør nå. Vi har ungdommer som er hos oss en par måneder, så går de videre. Vi har samarbeidet med ungdommer som stjal, som har gjort masse galt. De kunne være ungdommer som var innesluttet, som nå mestrer å være sykkelreparatør. De har tatt førerkortet for bil.

Den norske kirke er i seg selv en samfunnsstruktur som nå utfordres til endring parallelt med samfunnets endringer demografisk og ideologisk. Diakonien står i en samfunnsmessig kontekst, der det er mange aktører som involveres samme ting, jobber i lag. En informant viser til menighetens utadvendte visjon. Folk som kanskje tenker de ikke passer inn i kirka, kan finne seg en plass der. Det handler ikke nødvendigvis om i gudstjenesten, men det kan være helt andre ting. Informanten eksemplifiserte dette med en muslim med god

kompetanse på video og bilde fra sitt hjemland, blir innlemmet i arbeidet med streaming av gudstjenester. Informanten stiller følgende spørsmål: «Hvis vi unngår samskaping så legger vi en begrensning som kanskje gjør at vi får dårligere resultater?» Integrasjon og inkludering virker forebyggende mot rus og kriminalitet. Å hindre diskriminering er samfunnsrettet arbeid.

Man kan peke de samfunnsmessige konsekvensene når ungdom får kompetanse og autonomi: En ungdom som tar førerkortet for bil, kan lettere komme ut i arbeid senere. Det betyr mye for samfunnet for hver person som får bedre psykisk helse.

En informant løfter poenget med at det er positivt at religion er synlig i samfunnet som en verdimeessig faktor og tilhørighet.

Å starte opp med samtalejeneste 13-20, som er avhengig av samarbeid med det offentlige, betyr å bidra med et reelt supplement til hva samfunnet tilbyr ellers. Dette arbeidet tilbyr medvandring/likeverdig samtalepartner: I 13-20 får ungdom erfare voksne i en annen rolle og posisjon enn i andre samtalejenester.

Det legges vekt på å være medvandrere, og det kan skapes en terapeutisk allianse.

Det er handlingsrommet du får i samtalen for utvikling hos den som kommer til deg.

Du får en trygghet og tillit. Man blir mer likeverdig.

Det er helt tydelig at samskapingsteori gir diakoniarbeidet gode incentiver. Det er ikke statistisk mulig å hevde dette med kun seks informanter. Ut fra kvalitativ metode, imidlertid, er det likevel mulig. Den informasjonen som kommer fram fra alle informantene viser til gode tiltak gjennom samskaping, ikke minst opp imot ungdom. Diakonien og samskapingsteorien har sterke fellestrekk, som diakoner og alle ansatte innen kirken er tjent med å være seg bevisst. Siste del av drøftingen vil bli viet til å se på dette.

6.4 MODELL FOR DIAKONI OG EMPOWERMENT I MØTE MED SAMSKAPING

Samskaping og sosial innovasjon har mange fellestrekk med diakoniens grunnleggende premisser, men det er selvfølgelig forskjeller. Visjon for diakonalt arbeid handler ikke bare om å se muligheter for framtiden, den har også en teologi i bunn. Det trenger ikke bli i konflikt med praktisk samskaping og sosial innovasjon. Det viser prosjektene U-kirke og ungdomsdiakoniarbeidet og landhandel-/kafe-arbeidet.

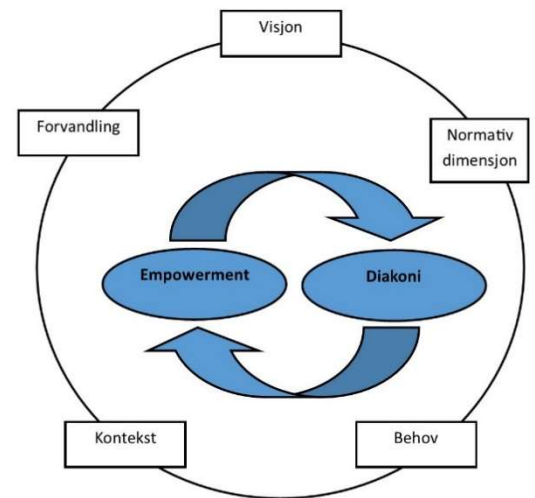
Den normative dimensjonen i diakonien har gjenklang i samskaping med vektleggingen av verdier som holder arbeidet oppe, og fokuset på «handlingsfeltene» som driver arbeidet framover. Det trengs rammer og strukturer å holde seg innenfor.

Å se etter behov, er grobunn for både sosial innovasjon, samskaping og diakoni. Der diakonien kan sies alltid å ha vært fokusert på både åndelig og materielle behov, kan det offentlige ha vært mer fremmed i møte med å gi åndelig hjelp. I så henseende vil dette området være aktuelt å samarbeide og samskape om, mellom diakonien og helsevesenet.

Når modellen for myndiggjørende diakoni setter fokus på konteksten, handler det om å vurdere samfunnet på ulike nivå. I Plan for diakoni er det lokalsamfunnet man prøver å kartlegge med strategiske spørsmål som eksemplifiseres gjennom hele plandokumentet (Den norske kirke, 2020). Kobro et al. peker på komplementær kompetanse, som kan være med å svare på både behov og fortolke kontekst.

Det kan være den siste dimensjonen, den forvandlende dimensjonen, som kan gi utfordring i samarbeidet mellom diakonien og et offentlig velferdsinitiativ. Det er ikke lov å forkynne i

The Empowering Diakonia Model



Figur 7: Modell for diakoni med fem dimensjoner som virker diakonal empowerment (Ham, 2015, s. 264).

skolen, for å ta det eksempelet. Men en forvandling kan være lik det som fortelles om velferdsarbeiden som satte seg mål å få den sengeliggende mannen ut av senga. Det førte til en vitalisert mann, som etter å ha servert kaffe til helsearbeideren som kom dag etter dag, begynte å spille og opptre som fiolinspiller. Det forteller om forvandlet liv, det gjør det!

Som nevnt hos Kobro et al. (2018b s.32) er det ingen ting som hindrer en aktør å ha sin egen agenda i tillegg til et felles mål for samarbeidet. Samskaping som metode er åpen for å være og tenke forskjellig, husk det! Det er et potensiale:

Kirken og andre aktører for endring står i et samarbeid med Gud. Gud er den som gir og er ansvarlig for utfallet, «det nye livet». Dette uttrykkes i kirkens tro som må møtes med en ydmyk tilnærming og tillit til Guds plan. Kirken selv er blitt forvandlet fra maktesløshet, kenose, til empowerment ved å ta korset opp og følge i den lidende tjeners fotspor. Dette er forvandlingsprosessen som gir empowerment til bli del i «koinonia» (Ham, 2015, s. 17)

Det er Gud som er ansvarlig for utfallet står det i dette sitatet. Husk det!

7.1 VÆRE I VERDEN

Denne studien favner mye. Det har vært viet mye plass til å beskrive samskapingsteori ut fra flere innfallsvinkler. Det kan nemlig være nyttig å kunne tenke om samskaping på ulike måter. Kommunen står som sterk premissleverandør inn i samskaping, på samme tid som likeverdstanden er det som er grunnpremisset. Hvis din kommune er negativ og svarer her samskapes kun når vi har tilnærmet hånden på rattet, så henvis til teorien fra Ulrich, figur 2, som sier det finnes fire former for samskaping. Det kan være nyttig å ta fram ved situasjoner lignende de bostedsløse som trengte et sted for å ha samvær med sine barn.

Et spørsmål som ligger i bunn for diakonien er hvordan vi som diakonal kirke kan møte behovene som finnes? Teoridelen viser at samskaping og sosial innovasjon er et av verktøyene i dagens velferds-Norge, i våre lokalsamfunn, i våre kommuner. Det handler om å snu på krona rent økonomisk, men det handler og om mer enn det.

«Læring er et sosialt fenomen» forteller Kobro et al. Det er behov for mennesker som deler komplementær kompetanse, og som drar i samme retning for å løse utfordringer, problemer, som dekker behov. Å kunne bygge og trygge, utvikle og styrke et samfunn fordrer kunnskapsrike borgere som jobber på lag.

Kirken trengs. Diakonien trengs. Vår kompetanse og våre ressurser er til for å deles! La oss derfor samarbeide, til det beste for våre unge, våre eldre, våre travle småbarnsforeldre. Det gode liv er å være med og gjøre en innsats for vår neste.

Der den kirkeansatte må legge fra seg sin andakt på kontoret, vil likevel kunne være en predikant gjennom sine handlinger. Det handler om å være tydelig på hvem man representerer. For at diakonien skal kunne gi «empowerment» til folk, slik at de kan leve sine liv oppegående og trygge, så er det viktig at diakoniarbeidet har en sterk relasjon inn i fellesskapet, koinonia. Der er kilden, der gis den diakonale matpakken til å gå ut og gjøre tjeneste.

Det har vært et dilemma for meg gjennom hele dette studiet, å skulle tenke hvordan diakoni kan miste sin egenart, forankringen i kirkens koinonia. Spørsmålet handler om konsekvensene for diakoniens vesen i forbindelse med samskappingsprosjekter hvor det

offentlige og andre medaktører ikke deler en livsverden med kristen tro som fundament. Det er brukt mye plass på empowerment i det jeg har skrevet. Og er det noe Gud ønsker, så er det å utruste og frelse. Jeg har en trygg forvissning om at så lenge vi som diakoner og kirke; som koinonia ber om Guds ledelse og velsignelse, så vil vår tjeneste inn i samskaping og sosial innovasjon bli til velsignelse for oss selv, enkeltmennesket og det norske samfunnet. La oss bare sørge for at vår inspirasjonskilde får overstrømme oss med ideer, optimisme og fryktløshet. Da vil diakonien bli en samarbeidspartner mange søker.

7.2 SAMSKAPING FOR KONTAKT OG RELASJONER OG FRAMTIDIG SAMARBEID ER GODT DIAKONALT ARBEID

Det er noe som heter vinn-vinn situasjon. Det har vært beskrevet hos informantene. Man trenger selvfølgelig ikke å starte med samskaping for å få relasjoner, men samskaping kan være med og gi nyttige relasjoner som kan gi ringvirkninger. Det gjelder også å by på seg selv, og være åpen for at man selv ikke vet svaret. Før denne oppgaven er over, vil følgende sitat være en god oppsummering om samskaping og sosial innovasjon. Her nevnes relasjoner. Det vil jeg kalle rammen rundt hele denne oppgaven: Bygge relasjoner og skape muligheter i gode prosesser.

Det er ikke bare slik at samskapende sosial innovasjon i mange tilfeller vil skape bedre resultater – det vil også skape bedre prosesser. Nye relasjoner har i seg selv sosial verdi, fordi nye relasjoner utfordrer etablerte tankemønstre, genererer nye ideer, og åpner opp for nye felles handlingsrom. Så viktig er dette at når et europeisk ekspertutvalg gir råd til EUs politikk for sosial innovasjon, så understreker de at «social inovations are inovations that are social both in their ends and their means» – sosiale innovasjoner skaper verdier både i arbeidets sluttresultat og gjennom måten arbeidet gjøres på (Kobro, et al., 2018b, ss. 20-21).

Jeg ser samskaping og sosial innovasjon som gode arbeidsformer for kirken og diakonien i vår tid. Måtte kunnskapen som jeg har forsøkt å dele være med å motivere til å fortsette til tjenesten slik visjonen for diakonien i DnK lyder: «Guds kjærlighet til alle mennesker og alt det skapte, virkeliggjort gjennom liv og tjeneste» (Den norske kirke, 2020, s. 2).

Litteratur

Andersen, O. J., & Røiseland, A. (Red.) (2008). *Partnerskap, problemløsning og politikk*. Fagbokforlaget.

Asker-kommune. (2020). *Kommuneplan for Asker 2020-2032 Samfunnsdelen*. Asker: Asker kommune.

Bibelseskapet. (2011). *Bibelen*. Bibelseskapet.

Den norske kirke. (2020, september). Plan for diakoni. *Revidert utgave 2020*. Den norske kirke.

Det lutherske verdensforbund. (2004). *Misjon i kontekst*. Geneve: The Lutheran World Federation.

Det lutherske verdensforbund. (2010). *Diakoni i kontekst*. Geneve: De lutherske verdensforbund.

Eimhjellen, I., & Loga, J. (2017). *Nye samarbeidsrelasjoner mellom kommuner og frivillige aktører - Samskaping i nye samarbeidsforhold?* Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Meld.St. 14. (2020-2021). *Perspektivmeldingen 2021*. Finansdepartementet

Fuglesang, L. (2020). Forord. I E. Willumsen, & A. Ødegård, *Samskaping* (ss. 13-15). Oslo: Universitetsforlaget.

Ham, C. (2015). *Empowering Diakonia: A model for Service and Transformation in the Ecumenical Movement and Local Congregations*. Amsterdam: Doktoravhandling VU Amsterdam.

Hean, S., Lahtinen, P., Dugdale, W., Larsen, B., & Kajamaa, A. (2020). The change Laboratory® as a tool for collaboration and social innovation. I E. Willumsen, & A. Ødegård, *Samskaping - sosial innovasjon for helse og velferd* (ss. 207-221). Oslo: Universitetsforlaget.

Johannessen, A., Tufte, P., & Christoffersen, L. (2015). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.

Meld. St. 10 (2018–2019). *Frivilligheita – sterk, sjølvstendig, mangfaldig – Den statlege frivilligheitspolitikken*. Kulturdepartementet

Kvalbein, H. (2021, april 27). *Store norske leksikon*. Hentet fra snl.no:
<https://snl.no/evangelium>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2019). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal.

Larsgaard, A., Krane, V., & Damsgaard, H. (2020, 1). Brikke eller aktør og samskaper? *Norges Barnevern*, ss. 4-21.

Myers, B. (2011). *Walking with the poor*. New York, USA: Oribis books.

Nordstokke, K. (2012). Empowerment in the perspective of ecumenical diakonia. *Diaconia : journal for the study of Christian social practice*, ss. 185-195.

NOU Hagenutvalget. (2011). *Innovasjon i omsorg*. Helse- og omsorgsdepartementet.

Oftestad, A. (2001). *Kirke - fellesskap - omsorg: Diakoniens historie I*. Oslo: Luther Forlag.

Røiseland, A., & Lo, C. (2019, 1). Samskaping - nyttig begrep for norske forskere og praktiere? *Norsk statsvitenskapelig tidsskrift*, ss. 51-58.

Sabato, S., Vanhercke, B., & Verschraegen, G. (2017, Juni). Connecting entrepreneurship with policy experimentation? The EU framework for social innovation. *Innovation: The European Journal of Social Sciences Vol. 30 Issue 2,* ss. 147-167.

Kommunal og moderniseringsdepartementet (2019). *Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2019–2023*. Oslo: Kommunal og moderniseringsdepartementet.

Meld. St. 29 (2012–2013). *Morgendagens omsorg*. Helse- og omsorgsdepartementet

Thagaard, T. (2015). *Systematikk og innlevelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Thomassen, M. (2016). *Vitenskap, kunnskap og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Tore Sirnes, Willumsen, E., & Atle Ødegård. (2020). Sosial innovasjon og samskaping. I E. Willumsen, & A. Ødegård, *Samskaping: sosial innovasjon for helse og velferd* (ss. 19-42). Oslo: Universitetsforlaget.

VID Vitenskapelige høyskole. (2021, april 29). <https://www.vid.no/nyheter/>. Hentet fra <https://www.vid.no/nyheter/kjell-nordstokke-utnevnt-til-aeresdoktor-ved-universitet-i-brasil/>

Willumsen, E., & Kjeldstadli, E. (2020). Hvordan kan innovasjon og samskaping bidra til framtidig bærekraft i kommunene? I E. Willumsen, & A. Ødegård, *Samskaping* (ss. 261 - 277). Oslo: Universitetsforlaget.

Willumsen, E., & Ødegård, A. (2020). *Samskaping - sosial innovasjon for helse og velferd*. Oslo: Universitetsforlaget.

Aadland, E. (2017). Verdibevistledelse i et sosialkonstruktivistisk perspektiv. I E. Aadland, & H. Askeland, *Verdibevist ledelse* (ss. 96-112). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Intervjuguide

Min problemstilling er å finne ut:

A) *Hvorfor er det viktig for den lokale kirke å bruke samskaping og sosial innovasjon som arbeidsform?*

B) *Hvordan kan «samskaping og sosial innovasjon begrunnes» ut fra en diakonifaglig refleksjon*

a) **Begrunnelse for samskaping og sosial innovasjon i diakonalt arbeid.**

0. Kan du si litt om din stilling?

1. Hvor godt kjenner du til og bruker du begrepet samskaping og sosial innovasjon?

a. hvor har du fått informasjon om disse begrepene?

2. Hvordan forstår du begrepet samskaping?

3. Hvordan forstår du begrepet sosial innovasjon?

4. Har du et eller flere prosjekt som du vil si er samskaping og sosial innovasjon?

a. Hva heter prosjektet?

5. Hva går prosjektet ut på? I korte trekk.

6. Hva har samskappingsprosessen/sosial innovasjon gitt av nytt diakonalt arbeid?

a. Hva er nytt i det diakonale arbeidet?

b. Hvilke nye brukergrupper (ev et annet ord) har du/dere kommet i kontakt med?

7. Kan du si noe om forskjellen med å jobbe fram et prosjekt gjennom samskaping versus å ikke gjøre det?

a) Er det noen forskjell?

b) Hvis ja - Hvordan utarter denne forskjellen seg?

- c) Hvordan opplever du din rolle som diakon inn i et samskappingsprosjekt vs. et prosjekt uten samskaping?

Vedlegg 1, s.2 av 2

8. Hva er grunnen til at du har valgt samskaping/sosial innovasjon som metode for ditt/dine prosjekt?
9. Hvorfor er det viktig for den lokale kirke å bruke samskaping og sosial innovasjon som arbeidsform?

b) Diakonalfaglig refleksjon

10. Hvordan kan «samskaping og sosial innovasjon begrunnes» ut fra en diakonifaglig refleksjon?
11. Hvordan er prosjektet som kirkens omsorgstjeneste å regne?
12. Hvordan er dette prosjektet å regne som et bidrag til å «endre samfunnsmessige strukturer som fratår mennesker livsmuligheter», jf. Diakoniplan s.6?
13. Hva du tenker om et evangeliserende aspekt inn i dette arbeidet?
14. I hvor stor grad opplever du at dette arbeidet/prosjektet blir oppfattet som et tilbud/arbeid på kristent grunnlag, i en kristen ramme?
- a. Hva er dine tanker om hvor viktig/uviktig det er?