

Er institusjonsdiakonien fortsatt bærer av en kjærlighetskultur?

DEL 1

Dette er tema for Anne Djuviks hovedoppgave da hun var student ved Norsk Diakonihøyskole skoleåret 91/92. Hun gir følgende begrunnelse for å velge dette emnet som berører institusjonsdiakonien:

– I bevissthet om at også diakoninstitusjonene trenger vigslede arbeidere, har jeg gjennom flere år valgt en diakonal institusjon som arbeidsplass. (Anne er vigslet diakonisse).

– I de senere år argumenteres det stadig oftere med at de diakonale institusjoner er blitt like de fleste profane helseinstitusjoner. De diakonale institusjoner er i ferd med å miste sin egenart, heter det.

– Menighetsdiakonien trenger å bli styrket, men skjer det på bekostning av institusjonsdiakonien? Hverken kirken eller institusjonene er tjent med at den ene underkjennes på bekostning av den andre. Slik jeg ser det, er menighets- og institusjonsdiakonien likeverdige tjenester i den samme kirke.

Anne fortsetter i kapittel 1 med å utdype problemstillingene sine og gjennomgå oppgavens metoder, samt å avklare en del begreper. I neste kapittel går hun inn på en grundig drøftelse av begrepene kjærlighet, diakoni og kultur. Vi vil her gå inn i kapittel 3 som har overskrift: **Hva en diakonal institusjon er og hvordan den synliggjøres.**

(Vi vil gjøre oppmerksom på at oppgaven som helhet er å finne på Norsk Diakonihøyskole i Oslo).

Alle institusjoner har sine verdier, men de er ofte skjulte og diffuse under et nøytralitetsdogme. Hva gjør en institusjon diakonal? Vi velger følgende definisjon:

Definisjon

En diakonal institusjon driver omsorg og/eller behandling for hjelptrengende mennesker, eller har som formål å drive utdanning. Institusjonen har sin basis og sitt formål i kirkens tro og lære og søker å virkeliggjøre denne i institusjonen. Behandling, omsorg og/eller undervisning skjer i samsvar med det kristne menneskesyn og på en slik måte at institusjonen fungerer som et omsorgsfelleskap. Institusjonen fremmer en utdannings- og personalpolitikk som motiverer til å gå inn i diakonal tjeneste.

Dessuten yter de spesialiserte tjenester som menighetene selv ikke kan ta hånd om.

Endringer

Enda om de fleste diakonale institusjoner har statutter og verdiforankring nedfelt skriftlig, har mange av dem tapt deler av sin identitet ved at endringer har skjedd.

Innstramninger, nedskjæringer, større press på å behandle flere på kortest mulig tid, fører til at det blir fokusert på effektivitet. Denne kan lett bli av større verdi enn medmenneskelighet og varme. Sammenfallende med denne utviklingen har også verdinøytralitet blitt

holdt fram som det ideelle de siste 20-30 år. Forhåpentligvis synes det som om man nå har innsett at nøytralitetsprinsippet er for naivt idet ingen institusjon eller miljø kan være verdinøytralt.

Kan man ved å stå på sitt verdier, men med respekt og toleranse for annerledes tenkende, komme bort fra en livssynsnøytralitet som egentlig var livssynsbenektning, til en livssynsbevissthet som ikke bare gjelder det kristne livssyn, men alle. Victor Frankl definere toleranse slik:

«Toleranse betyr ikke at jeg deler den andres tro, men det betyr at jeg anerkjenner den andres rett til å stole på og adlyde sin egen samvittighet.»

Virksomhetsidé

Det er ikke navnet eller tradisjonen, men konkrete ting som gjør en institusjon til en diakonal institusjon. Ved virksomhetsidé forstår vi en idé som preger, former og styrer virksomheten. Virksomhetsidéen innbefatter en basiserklæring, en visjon, en strategi og en målsetting. Vi mener at virksomhetsidéen bør kunne gjøres operasjonell slik at den når hverdagens praktiske liv.

Profilering

En diakonal institusjons profil dreier seg ikke i første rekke om «programtaler» på fest- og merkedager, men har etter vår oppfatning med hverdagen å gjøre. Profilering, slik vi ser det, hand-

ler om å finne en vei fra anonymitet til selvbevissthet om sin identitet. Eksempler på dette kan være å finne en vei fra krav om verdinøytralitet til pasient/klientsentrert bevissthet, eller fra hemmende faktorer i fagmiljøene til det å ikke bare være positiv mottaker av normene, men å være normskaper. Dette stiller krav både til institusjonene og den enkelte arbeidstaker om gjennomføring av tiltak på det praktiske plan.

- Har institusjonen en pamflett som presenterer institusjonen?
- Hva slags litteratur presenterer institusjonen i f.eks. ventetrom?
- Markerer kirkens høytider?
- Finnes bibel og salmebok godt synlig og lett tilgjengelig?
- Finnes bedriftsandakter i en diakonal institusjon?

Dersom det kan svares ja på ovenforstående spørsmål, mener vi dette handler om profilering i hverdagen, men at ovenforstående selvsagt ikke er en fullstendig opplisting av slike tiltak.

Økonomi

En diakonal institusjon som er med i et offentlig skoleverk eller helseplan, har en offentlig økonomi selv om den er privat eid. En diakonal institusjon med offentlig økonomi skal ikke tjene på driften, men heller ikke tape. Skulle det bli noe overskudd, går det tilbake.

Økonomibegrepet omfatter mer enn budsjetterte kroner da det også innebærer en byttehandel av kvaliteter som f.eks. tid, oppmerksomhet, vennlighet, høflighet og vilje til å bli kjent.

En diakonal organisasjonskultur?

Er kulturbegrepet diffust, så er begrepet organisasjonskultur enda mer vagt, men defineres slik:

«Organisasjonskultur er det

system av felles delte måter å fortolke verden på som utvikler seg i en organisasjon når organisasjonenes medlemmer samhandler med hverandre og med omgivelsene.»

En organisasjonskultur består av to grunnleggende komponenter, nemlig kjerneelementer og artifakter. Det hersker uenighet blant forskerne om hvordan man skal beskrive kulturens kjerneelementer, men tre synes å være aktuelle for vårt formål, nemlig: 1) normer og verdier, 2) grunnleggende antagelser og 3) virkelighetsoppfatninger. En organisasjonskultur utvikler seg på grunnlag av samspillet mellom faktorer som bidrar i en utviklingsprosess, nemlig menneskene i organisasjonen, omgivelser samt lover og regler. I vår sammenheng har medarbeideres kunnskap, verdisyn, personlighet, utdanning og erfaring betydning.

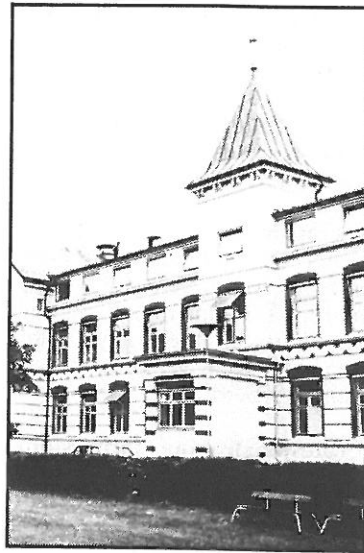
Kultur er holdninger som har slått rot, og vil virke som «sment» i institusjonen. Videre hevder Pettigrew at organisasjonskultur binder sammen ved å skape «commitment». Sammenfattende kan man si at kultur er et resultat av

- hvorledes man tilpasser seg eksterne forhold
- hvorledes man tar vare på hverandre innad i organisasjonen.

Kulturen bidrar derfor til å skape et vinner- eller tapermiljø. J. A. Wenaas fremholder at verdigrunnlag og målsetting, historie og tradisjon, estetikk og utsmykning, lederstil og en rekke andre elementer preger en organisasjon, og at det er summen av organisasjonskulturen som gir institusjonen dens egenart.

Kjennetegn på en diakonal institusjon

De nedenforstående punkter betraktes som kjennetegn. Alle er ikke nødvendigvis tilstede i



enhver diakoninstitusjon til enhver tid:

- har høy faglig kvalitet
- fag og tro skal være sammensmeltet til et hele der de to faktorer hviler i balanse i forhold til hverandre
- arbeider for tydelighet i forhold til menneskesyn, menneskeverd og yrkesetikk
- er etisk bevisst i alle ledd/på alle nivå
- har evne og vilje til å gi kjærlighet

Kirkens tilbud skal være synlige gjennom

- gudstjenestetilbud og sakramentforvaltning
- tilbud om sjelesorg
- forbønn
- nærvær av vigslede arbeidere (diakoner/isser, prester)

Institusjonen fører en god personalpolitikk, inkludert å legge til rette for faglig vekst og utvikling, men også ved å tilby kristent fellesskap til medarbeiderne. Det omfatter også å skape et miljø der man gjensidig gir hverandre omsorg uten å behandle hverandre, for hjelpere trenger selv periodevis omsorg. Forventer aktiv lojalitet av medarbeiderne, ikke bare passiv tilpassning.



– Synlige symboler, som f.eks. gjennom utsmykning presenterer det institusjonen står for
 – legger til rette for liv og vekst
 – tar enkeltmennesket på alvor
 – synliggjøring av kristne verdier, holdninger, respekt og omsorg

Oppgavens omfang tillater heller ikke at alle kjennetegn utdypes, og vi velger å se nærmere på sammenheng mellom fag og tro, lojalitet og symboler, men først skal vi dvele litt ved kall og arbeid.

Profesjonalisering i institusjonsdiakonien

I sykepleiens humanistiske tradisjonsfase var omsorgen forankret i personbegrepet som er et kvalitativt begrep. Det var kalls- holdningene som representerte det nødvendige personsentrerte grunnlag som ga meningsfylt innhold til et helhetlig omsorgs- arbeid.

Profesjonsfasen tok et oppgjør med gamle kalls- holdninger og ga rom for pleietiltak på profesjonelt grunnlag. Derved reduserte man svikt og mangler i den gamle pleiekulturen, og man byttet langt på veg ut personlig omsorg og holdninger med profesjonell omsorg og holdninger. Den profesjonelle omsorg fikk en saksorientert autoritet med kunnskap, objektivitet og saklighet som sentrale ideer. Kanskje førte den saksorienterte autoriteten, objektiviteten og sakligheten i sin ytterste konsekvens til reduksjon av kjærligheten? Der ligger ingen motsetning mellom høy faglig kompetanse og verdiforankret arbeid blant mennesker, men blir man så engstelig for ikke å være profesjonell nok at man glemmer at kjærligheten er til for nestens skyld?

«Professionalismens problem er den enkelte behandler eller gruppe af behandleres problem. Det er op til den enkelte eller gruppen at afgøre, om man vil

føre sin professionalisme så langt, at det i givet fald truer det personlige forhold til klienten eller ligefrem gør hjælpen umulig.» (16,95)

Vi tror at den forskyvning som her er beskrevet for sykepleien også har relevans for annet verdi- forankret arbeid blant mennesker.

Kall og arbeid – er de motsetninger?

Vi har ikke til hensikt å gi en uttømmende utredning om kalls- begrepet, men troen på Gud som griper inn i det enkelte menneskets liv med kall til frelse og tjeneste er et markant trekk ved vekkelsesbevegelsene fra pietismens begynnelse. Dette har medvirket til en sterk vektlegging av en personlig kallsopplevelse, og dette har gjort seg gjeldende i og preget diakonale virksomheter.

Kallsopplevelsen inneholder oftest tre faktorer: Guds ord, ytre omstendigheter og en indre overbevisning. Den personlige kallsopplevelse gir rom for tvilen. Derfor møter Gud den enkelte gjennom menighetens kall til dem som hører menigheten til, og er det ikke de som har tjent institusjonene?

På den annen side er kallet praktisk og jordnært: Hvordan vil Gud at de evner, anlegg, nådegaver, ja, alle ressurser Han har gitt skal anvendes i tjeneste for Ham? Å gå inn i et arbeid – i en ledig stilling – i full visshet om at noen trengs nettopp der – med de kvalifikasjoner som kreves for akkurat den tjenesten, kan også være et kall. Å utføre jobben – best mulig – til gagn for mennesker og ære for Gud på den plassen man til enhver tid er satt, er også et kall. Derfor er ikke kallet et engangvalg, men et daglig valg. NT forstår arbeidet som et kall, et guddommelig oppdrag, en gudstjeneste. Av Luthers kallsforståelse kan man utlede at Gud på skjult vis fort-

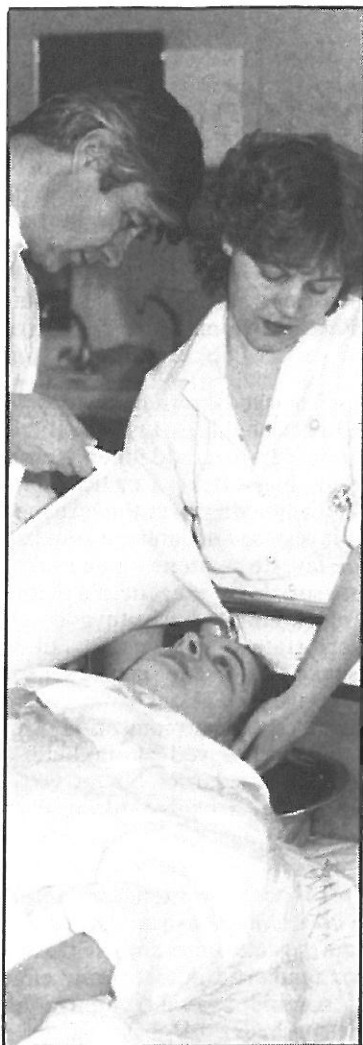
satt skaper gjennom menneskers arbeid, og her ligger noe av arbeidets verdighet. Men Luther idylliserer ikke. Han sammenholder arbeid og hvile. Deler man Luther's syn, vil man da kunne si at faglig arbeid ikke er et kall? Det vil her føre for langt å utdype arbeidets fire funksjoner, men vi vil i denne sammenheng peke på «den tjenende», nemlig den ved hvilken man blir en bidragsyter til dekning av andres behov, f.eks. barnas, de eldres og de pleietrengendes.

Ulempen for institusjonenes vedkommende er blant annet at kall og arbeid til dels er blitt satt opp mot hverandre som motsetninger med ulik verdi. Derved fikk vanlig arbeid en lavere verdi enn «kallsarbeid». Da dette ble forsøkt nyansert, slo pendelen over i retning av at arbeid langt på vei ble en erstatning for kall. Uten at vi tillegger forsøket på nyansering skylden for en redusert kallsforståelse, er det grunn til å understreke at Herren fortsatt kaller både til tro og tjeneste. Dette gjelder ikke bare misjonsdiakonien, men til diakonalt arbeid, fordi det er Hans sak!

Sammenheng mellom fag og tro

Høy faglig kvalitet må kjenne- tegne diakonale institusjoner. De mennesker som søker dit, må vite at institusjonen ønsker å gjøre godt faglig arbeid. Videre skal fag og tro utgjøre et hele der alle ansatte, fra ledelsen til den enkelte medarbeider, areider for sammenheng mellom fag og tro på en slik måte at diakonale aspekter gjennomsyrrer helheten og ikke bare opptrer som tilfeldige randfenomener. (Fagligheten velger jeg å ikke dvele ved i denne sammenheng.)

Det kan bety at man i praksis må vise hva det vil si å være en diakonal institusjon. Det kan bl.a. medføre en slik kvalitet i mellommenneskelig samvær, at det blir like viktig å leve ut troen som å bekjenne den. Men hjelp



for åndelige behov, inkludert tro, skal ikke baseres bare på et felles trosgrunnlag. Den skal gis på den hjelpetrengendes premisser og dennes behov skal være utgangspunktet.

For å få fag og tro til å fungere som et hele, er det viktig å sette av tid til å arbeide med verdigrunnlaget. Da kan institusjonen presentere seg for de ansatte på en slik måte at de opplever tilhørighet. Da vil den enkelte medarbeider kunne stille seg solidarisk, hvilket man i første rekke er med mennesker man har noe felles med. Tilhørigheten er viktig for lojaliteten.

Lojalitet

«Det forventes lojalitet mot institusjonens kristne verdigrunnlag,» følger ofte som en appendiks til stillingsannonser i diakonale institusjoner. Lojalitetsbegrepet uttrykker et snev av uenighet, men ifølge J. A. Wenaas forventes at «medarbeidere helhjertet kan slutte opp om de verdier, holdninger og konkrete handlinger som er konsekvenser av institusjonens trosgrunnlag.»

Videre kan man sondre mellom aktiv og passiv lojalitet. Den passive tilpasser seg uten direkte å motarbeide grunnlaget, mens den aktive lojaliteten innebærer «— at en positivt kan støtte opp om tiltak som tar sikte på å gi pasienter helhetsomsorg, åndelig behov innbefattet, arrangementer med kristent innhold, gudstjenester, bidra til at tenkning og samtale om verdispørsmål får plass også i den faglige kontekst:»

Lojaliteten er dirigert i flere retninger, eksempelvis mot faggrupper, postene, ledelsen og mot beslutninger. Noen lojaliteter er tydeligere enn andre. Institusjonene må arbeide med en bevisstgjøring relatert til hva man er lojale på, samt hvordan lojaliteten ser ut i praksis ved en diakonal institusjon. Det kan bety noe så enkelt som å spørre:

Hva vil du jeg skal gjøre for deg? Det en medarbeider ikke kan, kan noen andre gjøre, og den som stiller spørsmålet, er ansvarlig for at det blir gjort. Aktiv lojalitet innebærer at man tar problemer på alvor og formidler hjelp der man personlig ikke kan være til hjelp i spørsmål vedrørende den kristne tro.

Sammenfattende kan man si at lojaliteten sikrer en felles målsetting og ivaretar samtidig ulikheter og forskjellighet.

Symboler

Riksmålsordbokens generelle betegnelse for symbol er:

- 1) tegn, gjenstand, person eller lignende som representerer, anskueliggjør noe annet
- 2) offisielt anerkjent trosbekjennelse

Med et kristent symbol mener man i dagligtale en billedlig framstilling for å karakterisere et åndelig begrep.

Symboler er viktige. Utsmykningen bidrar til å presentere det institusjonen står for ved å synliggjøre kristne verdier. Fotografier, bilder og symboler taler ikke, men viser noe som kan omsettes til språk. Det inviterer til å gå inn i stillheten.

«Kjærlighed uden ord» er titelen på en nylig utkommet bok, som sier noe vesentlig om hva estetikken formidler av taus kjærlighet.

Symboler er også bærere av kultur, og da ikke bare som bilder, men handlinger og adferd, objekter, rutiner og prosedyrer. Symbolene er betydningsfulle og kan være uttrykk for fellesskap. Dessuten kommuniserer de en standard og et budskap til omgivelsene. Følgende eksempel viser noe av symbolers betydning.

Symboleksempel fra hverdagen

En middelaldrende mann var blitt rammet av en uheldig sykdom og ble innlagt med store smerter. I en lang periode var han avvisende til all annen omsorg enn den instrumentelle og tekniske funksjonen, men personalet signaliserte at de var disponible også for den ekspressive funksjonen. Etter hvert ga pasienten uttrykk for at han strevet med eksistensielle spørsmål. Senere i forløpet ba pasienten om at sykepleieren skulle lese dagens ord fra «Den stille trøster», som er en månedskalender med korte, sentrale bibelsider

Forts. side 19



KABB (Kristent Arbeid Blant Blinde) er en selvstendig tverrkirkelig organisasjon som legger særlig vekt på å utvikle et diakonalt tilbud overfor synshemmede.

KABB har i dag jevnlig kontakt med ca. 2000 synshemmede over hele landet gjennom et omfattende mediaarbeid. KABBstaben består av 7 fast ansatte som alle arbeider ved KABBhuset i Askim, reisetid fra Oslo ca. 1 time med tog.

KABB SØKER

Tilrettelegger – Barne- og ungdomsmedarbeider

1/1 stilling (2 års engasjement)

KABB er inne i en spennende fase der vi ønsker å utvikle et diakonalt team i forhold til synshemmede, med spesiell tanke på integrering i menighet og kristne felleskap.

Vi søker en samfunnsorientert, kreativ medarbeider med evne til å drive frem og å utvikle nye ideer og prosjekter. Du må selv kunne arbeide selvstendig innenfor ditt område, men samtidig ha evnen til å jobbe i team.

DU SKAL:

- Arbeide spesielt med behovsrettet tilrettelegging av bl.a. kristent studie- og informasjonsmateriell. Ha ansvar for styring av tilretteleggingsprosjekter, dette innebærer bl.a. kontakt med det offentlige, kirke/organisasjoner og utgivere.
- Være med å utvikle KABBs diakonale team og tjeneste i samarbeid med vår diakon.
- Bidra til nettverksarbeid og utvikling av miljø som styrker identitets- og selvfølelse for synshemmede barn og unge.
- Utvikle et effektivt rekrutteringsarbeid i forhold til barn og unge.

Stillingen er lagt inn i KABBs diakonale avdeling og vil være en del av den fellesskapsbyggende virksomheten med spesielt fokus på målgruppene synshemmede barn og unge med og uten tilleggshandikap. Stillingen er ikke oppdelt i to separate deler. Vi legger særlig vekt på personlig egnethet.

Begynnerlønn: ltr. 7-10 i flg. statens nye lønnstrinn.

Søknadsfrist: 25.10.92.

Kontakt:

KABB, v/generalsekretær Øyvind Woie eller Lise Strandberg, diakon, 09 88 31 11, dersom du vil vite mer.

Søknad sendes:

KABB, Postboks 333, 1801 Askim.

Er institusjonsdiakoni fortsatt . . .

Forts. fra side 7

tater og et salmevers. «Den stille trøster» har vært/er et sentralt symbol i Lovisenberg sykehus. Dette symbolet hadde pasienten begynt å relatere til. Det hører med til eksemplet at oppgaveskriveren var borte fra avde-

lingen i en tre måneders periode. Hun var noe overrasket over at pasienten fortsatt var i avdelingen ved tilbakekomsten, og hun fikk igjen primæransvar for ham. Da hun stelte ham den første dag etter tilbakekomsten,

grep han om diakonissens mest markante symbol, korset, og hvisket smilende og utmattet, men tydelig: «Nå har jeg også grepet det!» Symbolet ga hjelp til bekjennelsen.

Del 2 i neste nummer