

Diakonin och diakonen - ett stödmaterial för verkligheten

Del 1 av 4

Detta material som Kyrkans Akademikerförbund har tagit fram gällande diakonins och diakonens roll i Svenska kyrkan i fyra delar är avsett att användas av diakoner och kyrkoherdar som är medlemmar i förbundet i samband med en anställning av en diakon och i utvecklingssamtal.

Materialet innehåller:

1. Diakonin och diakonen
2. Ett underlag vid skrivning av befattningsbeskrivning för DIAKON
3. Tips och råd till dig som diakon
4. Exempel på en befattningsbeskrivning för en arbetsledande församlingsdiakon

Syfte

Syftet med denna skrift är att vara ett av Kyrkans Akademikerförbunds bidrag i arbetet med att klargöra och utveckla diakonin roll inom Svenska kyrkan med betoning på *arbetslivet för en diakon*. Vår ambition är att skapa ett samtalsunderlag inför en tillsättning av en diakontjänst eller för ett utvecklingssamtal under pågående anställning. Syftet är att vara ett stöd för samtalet för såväl diakonen som arbetsgivaren så att en gemensam bild av uppdraget kan utformas till nytta och gagn för Svenska kyrkan.

Vi har inte strävat efter att uppnå ett heltäckande eller slutligt dokument över den kunskap, den forskning eller det arbete som utförs på området utan förbundets förhoppning är att kunna vara till hjälp för våra medlemmar, såväl diakonen som kyrkoherden. Diakonin måste ständigt vara i utveckling – liksom all teologi. Samhället förändras och kyrkan med den.

Kyrkans Akademikerförbund har utgått från kyrkoordningen i detta dokument samt Biskopsmötets brev *Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan (2014)* och *Ett biskopsbrev om diakoni (2015)* samt kunskapssammanställningen *Diakoni i Svenska kyrkan: Kunskapsläge och metoder, delrapport 1, projektet Diakonins kunskap (2023)* av Lena Sjöberg.

Bakgrund

Kyrkans Akademikerförbund har genom våra möten med medlemmar vid upprepade tillfällen noterat att det kan uppstå svårigheter gällande innehållet i en diakontjänst och arbetsuppgifterna i i

samband med en tillsättning av en diakontjänst. Osäkerhet kan även uppstå när kyrkoherden eller närmaste chef och diakonen som befattningshavare talar förbi varandra under ett utvecklingssamtal under pågående anställning.

Vad säger Svenska kyrkan om diakoni och diakon?

Kyrkans Akademikerförbund kommer nedan att utgå från tre källor som kan anses utgöra grunddokument och grundvalar för den uppfattning som bör råda i Svenska kyrkan. Ett fjärde dokument är en aktuell kunskapssammanställning som ger en värdefull bild av nuläget.

Kyrkoordningen

Denna skrift tar avstamp i kyrkoordningen, närmare bestämt i 2 kap. 1 § där det anges att: *”Församlingens grundläggande uppgift är att fira gudstjänst, bedriva undervisning samt utöva diakoni och mission.”*

Vi kan således konstatera att diakonin är en del, en dimension, av den grundläggande uppgiften och varje församling har således en skyldighet att utöva diakoni. Detta är dock inte detsamma som att varje församling måste ha en egen diakon. I förarbetena till kyrkoordningen saknas en definition av innebörden av diakoni. I inledningen till sjunde avdelningen hittar vi i kommentaren en skrivning om vinningstjänsten: *”Kyrkans vinningstjänst eller ämbete är en tjänst i och för församlingen. Vinningen sker i församlingens gemenskap och tjänsten fullgörs i församlingen. Vinningstjänsten är ett tecken i församling och samhälle. Den visar på vad som är kyrkans gemensamma uppdrag och varje döpts ansvar.”*

Diakonen tillhör vinningstjänsten och diakonens tystnadsplikt är utförligt reglerad i kyrkoordningen – men frågan inställer sig hur detta ämbete ska utformas i församlingen och synas i samhället?

Kommentarerna i kyrkoordningen anger vidare: *”Diakonen är genom sin gärning ett barmhärtighetens tecken i både församling och samhälle. Diakonen har ett ansvar att göra kärlekens gärningar, särskilt mot utsatta människor. Uppgifterna varierar beroende på de lokala sociala behoven och församlingarnas strukturer och diakonala prioriteringar. Uppdraget har en karitativ inriktning som också kan komma till uttryck i exempelvis undervisning. Varhelst det finns mänsklig nöd är det diakonens kallelse att ingripa och inspirera andra att ta ansvar.”*

Vi lämnar därmed kyrkoordningen.

Biskopsmötet 2014: Kallad till diakon och präst

Kyrkans Akademikerförbunds övertygelse är att ämbeten inom vigningstjänsten ska komplettera varandra – inte konkurrera med varandra. Det finns därför skäl att med hjälp av biskopsmötets skrift identifiera några definitioner av innebörden av ämbetet som diakon respektive präst. I denna skrift kan vi jämföra biskopsmötets syn på präst och diakon. På sidan 17 anges ”*De som vigs till tjänst i kyrkan är tjänare åt evangelium. När kyrkan kallar till uppdragen som präst och diakon hör detta därför samman med församlingens grundläggande uppgift.*”

Biskopsmötet beskriver uppdraget som diakon utifrån fyra grundläggande arbetsuppgifter (s. 36 – 42):

1. Röstbärare

I församlingens uppdrag finns en profetisk dimension som innebär att ge röst och livsutrymme åt de utsatta. I det ingår att analysera sociala och politiska skeenden samt själv vara en förändringsaktör och opinionsbildare. /.../

2. Ledare

Diakonen vigs till diakonal ledare och ska i sitt uppdrag vara ett tecken för församlingens kallelse att leva i diakoni med omsorg om medmänniskan. Guds kärlek ska förmedlas genom ett tjänande bland människor. Uppdraget innebär att leda församlingens diakonala verksamhet och rusta församlingsmedlemmarna att bry sig om sin nästa. /.../

3. Själavårdare

Ett själavårdande förhållningssätt bör präglade diakonens hela gärning. /.../

4. Undervisare

En diakon har också en undervisande uppgift i sitt uppdrag, vilket särskilt betonas i vigningsordningens ord: ”ge kristen fostran och undervisning i tron”. Det handlar främst om undervisning i den kristna tron ur ett diakonalt perspektiv, där frågor om rättvisa, barmhärtighet och delaktighet lyfts fram. I personliga möten, grupper för olika åldrar, själavård och gudstjänst sker detta. /.../

Biskopsmötet lyfter fram fem grundläggande arbetsuppgifter som ger prästens uppdrag dess identitet. Nedan ur skriften, sidorna 23 – 32.

1. Förkunnare

Prästen kallas även *Verbi Divini Minister*, det gudomliga Ordets tjänare. /.../

2. Liturg

Att vara liturg innebär att leda församlingen i bön, tillbedjan och lovsång. /.../

3. Lärare

En präst är en lärare i sitt uppdrag. /.../

4. Själavårdare

Ett själavårdande förhållningssätt bör prägla prästens hela gärning. /.../

5. Ledare

Att vara präst är också att vara ledare. Det är en ofrånkomlig uppgift. Det kan vara ett formellt ledarskap eller ett informellt. I vissa befattningar innebär också ledarskapet ett chefskap. /.../

Slutsats av Biskopsmötet 2014: sida vid sida men inte identiska uppgifter

Vi kan konstatera att Biskopsmötet ser stora likheter mellan de båda ämbetena men även skillnader. Dessa ämbeten ska existera sida vid sida med sina respektive gåvor och liknande men inte identiska uppgifter.

Biskopsmötet 2015: Ett biskopsbrev om diakoni

Ärkebiskop Antje Jackelén skriver i förordet: *”Diakoni är självklar i kyrkans liv. Just därför är det också viktigt att vi fortlöpande samtalar om vad diakoni betyder, hur den ser ut i våra olika sammanhang och hur den ska utvecklas vidare. Det här biskopsbrevet har vi skrivit för att ge anledning och material till sådana samtal.”*

Biskopsbrevet visar Svenska kyrkans syn på diakoni:

- *”I Jesus Kristus blir kärleken synlig och gripbar.”* (s. 8)
- *”Dopet är en ingång till diakoni.”* (s. 9),
- *”Diakoni uppfordrar till civillurage.”* är en annan tes som ger inriktning åt uppdraget liksom *”Diakoni är alltid kontextuell.”* (s. 11)
- *”ett liv i diakoni riktar uppmärksamheten mot andra människor.”* (s. 13)

Kapitlet ”Teologisk reflektion” avslutas med *”Slutsatsen blir att Guds kärlek genom Jesus Kristus är utgångspunkt och förutsättning för vår kärlek och tjänst, för kyrkans diakoni.”* (s. 28)

Biskopsbrevet talar också om de två nivåer diakoni kan synliggöras i församlingen; att församlingslivet bör genomsyras av ett diakonalt förhållningssätt respektive den direkta diakonala verksamheten. I texten återfinns ett viktigt klargörande gällande distinktionen men även släktskapet mellan två funktioner i församlingen: *”Detta är hela församlingens gemensamma ansvar som inte kan anställas bort /.../* (s. 30) Här syns att diakonin i församlingen och diakonen hör samman men inte behöver vara – eller ska vara – identiska. De diakonala verksamhetsformerna *”behöver utformas i dialog med närsamhällets förutsättningar och behov.”* (s. 32). Även om det inte är ett krav på församlingarna att ha diakoner anställda anger biskopsbrevet en tydlig målsättningen: *”att det ska finnas minst en diakontjänst i varje pastorat eller fristående församling.”* (s. 42)

Biskopsbrevet (s. 45) anger explicit var det diakonala arbetet ska formas, vilket är en förutsättning för att det ska finnas en tydlighet för den diakon som ska utföra arbetet:

”Sammanfattningsvis behöver församlingsinstruktionens och kyrkorådets strategier konkretiseras i kyrkoherdens ledning, samordning och tillsyn av det diakonala arbete församlingen bedriver.”

Dock lämnar inte detta biskopsbrev ett tydligare svar gällande de uppgifter som kan återfinnas i en befattningsbeskrivning för en diakon än ett stilla konstaterande (s. 78) att:

” Den sociala inriktningen markeras genom att Svenska kyrkan definierar sitt diakonat som ett karitativt diakonat (efter latinets caritas, ung kärlek, omsorg). ”

Diakoni i Svenska kyrkan: Kunskapsläge och metoder, delrapport 1, projektet Diakonins kunskap (2023)

Denna sammanställning, författad av Lena Sjöberg, är ett resultat av en motion till Kyrkomötet 2021 att i högre grad ta tillvara diakonala arbetets kunskap och kompetenser. Ett av områdena som presenteras kommer vi att ta fasta på nedan: vilken kunskap behövs i församlingsuppgiften diakoni. (4)

Vilken kunskap krävs för en fungerande diakoni?

Vi kan alltså se att det finns krav för att kunna verka som diakon men får i likhet med författaren konstatera att begreppet *Diakonins kunskap* är komplext. I detta sammanhang väljer vi att inte beröra den än mer komplexa frågan om diakoniassistenter.

Skriften lägger fram fem områden (s. 8) som bör ingå i *Diakonins kunskap*:

1. **”Teoretisk kunskap** från akademiska fält som till exempel omvårdnadskunskap, socialt arbete, beteendevetenskap, migration, etnicitet och samhälle, ideellt engagemang, mänskliga rättigheter, samt givetvis en god teologisk grundkunskap.
2. **Teoretisk och praktisk professionskunskap** kring exempelvis bemötande, gruppprocesser, metoder i socialt och diakonalt arbete, ledarskap, svåra samtal, psykisk ohälsa samt sorg.
3. **Teologisk lyhördhet och god förankring i Svenska kyrkan**, dess tro och lära, kyrklig praktik och det diakonala uppdraget.
4. **Aktuell och kontextuell omvärldskunskap** om samhällsförhållanden och politiska beslut som påverkar människors livsvillkor, förvaltningsrätt, sociallagstiftning samt välfärdssystem.
5. **Professionellt omdöme** som kan omsättas i komplexa etiska resonemang och konkret handling.”

Detta är den kunskap som församlingen behöver ha tillgång till för ett allsidigt diakonalt arbete, oavsett om det i församlingen finns en (eller flera) diakoner eller om sådana saknas. Diakonin ska bäras av hela församlingen.

Vilken kunskap krävs för att bli diakon?

Delrapporten lyfter fram behovet av att se skillnad mellan kunskap om diakoni och den fackkunskap som utövare behöver besitta. (s. 6).

”En annan, lika viktig, komponent, är den fackkunskap som dess utövare behöver för att kunna utföra ett kunskapsunderbyggt diakonalt arbete. Denna kunskap är svårare att definiera och avgränsa, eftersom den ofta behöver hämtas från fält som inte definierar sig som kyrkliga eller diakonala, utan snarare återfinns inom exempelvis socialt arbete, folkhälsa, migration och etnicitet, kris och katastrof, geriatrik, mänskliga rättigheter, mediakunskap, statskunskap, suicidprevention och många andra kunskapsfält och discipliner.”

Likaså:

”Många av diakonins medarbetare är diakoner. För att kunna bli diakon krävs fackutbildning på kandidatnivå i psykologi, socialt arbete, vård, medicin eller folkhälsa, vilket innebär att Svenska kyrkan regelbundet tillförs ny kunskap på dessa områden genom att diakonkandidater antas och vigs till tjänst. Det finns dock idag ingen organisation inom Svenska kyrkan som har ansvar för att

bevaka att diakonins arbetsmetoder är uppdaterade utifrån ny kunskap och nya forskningsrön. /.../.”
(s. 6)

Kunskapssammanställningen (s. 24) lyfter även fram de angivna målen för Svenska kyrkans utbildningsinstitut vad gäller kompetens:

”Av dokumentet framgår att en kompetent diakon:

- 1. är rustad att se och möta den enskildes, församlingens och samhällets diakonala och karitativa behov och kan motivera och inspirera till diakoni i församling och samhälle,*
- 2. är en profetisk och politisk röst som har förmåga att identifiera och uppmärksamma brister i församling och samhälle,*
- 3. fungerar som en brobyggare mellan församling och samhälle och samverkar med olika aktörer,*
- 4. uppmuntrar och samordnar ideellt engagemang inom församlingens diakonala ansvar,*
- 5. organiserar, strukturerar och leder församlingens diakonala och karitativa arbete.”*

Detta ger en god vägledning i vad som kan ingå i en tjänst som diakon.

När det gäller konkret beskrivna arbetsuppgifter hämtas detta ur statistikrapporteringen. (s. 28)

”De verksamheter som registreras under statistikområde Diakoni är:

- Hembesök (antal besök)*
- Besök på sjukhus eller annan institution (antal besök)*
- Antal kontakttillfällen/förfrågningar om råd, bistånd eller stöd*
- Ekonomiska bidrag till hushåll (kronor och antal hushåll)*
- Ideella medarbetare i diakonin (antal personer)*

Därutöver tillkommer ett antal verksamhetstyper som registreras under rubriken Vuxenverksamhet, men som ofta i praktiken kan ha en diakonal prägel, exempelvis öppna gemenskapsträffar och diakonala gruppverksamheter, som till exempel sorgegrupper. ”

Vidare anger författaren att det i verksamhetsstatistiken saknas information om omfattningen av barn- och ungdomsverksamheter.

Sammanfattning av del 1 av *Diakonin och diakonen*

Kyrkans Akademikerförbund vill se denna som en kort, lättfattlig exposé över Svenska kyrkans centrala utsagor i frågan om diakonin och diakonen. Förbundet gör inte anspråk på att denna skrift är heltäckande och vi vill i sammanhanget påminna även om vigningslöftena.

Vi sammanfattar enligt följande:

Ansaret för vilken inriktning diakonin i församlingen ska ha

Församlingsinstruktionen får utfärdas av domkapitlet efter godkännande av kyrkofullmäktige och kyrkoherde var för sig. Här kan ledning hämtas gällande mål för diakonin i församlingen.

Ledning och tillsyn

Kyrkoherden står för ledning, samordning och har tillsyn av det diakonala arbetet.

Vilka specifika kunskapskrav kan ställas på en diakon:

1. **Teoretisk kunskap** från externa akademiska områden; exempelvis psykologi, m. fl.
2. **Teoretisk och praktisk professionskunskap** kring exempelvis bemötande, grupprocesser, metoder i socialt och diakonalt arbete, ledarskap, svåra samtal, psykisk ohälsa samt sorg.
3. **Teologisk kunskap** specifik för Svenska kyrkan och det diakonala uppdraget.
4. **Aktuell och kontextuell omvärldskunskap** relevant för uppdraget
5. **Professionellt omdöme**

Med ledning av måldokumentet för SKUI minns vi följande kompetenskrav:

Vilka förmågor bör en kompetent diakon besitta

1. Ha förmåga att möta den enskildes, församlingens och samhällets diakonala och karitativa behov och kan motivera och inspirera till diakoni i församling och samhälle.
2. Kunna vara en profetisk och politisk röst som har förmåga att identifiera och uppmärksamma brister i församling och samhälle.
3. Förmåga att fungera som en brobyggare mellan församling och samhälle och samverka med olika aktörer.
4. Förmåga att uppmuntra och samordna ideellt engagemang inom församlingens diakonala ansvar.

De fyra övergripande arbetsuppgifterna

De fyra övergripande arbetsuppgifterna enligt biskopsmötet 2014 är relevanta för en befattningsbeskrivning och kan konkretiseras utifrån den kontext som församlingen befinner sig i.

1. Röstbärare

Biskopsmötet talar om en profetisk dimension att ge sin röst för de som inte har någon. Detta kan utmynna såväl i information inåt mot församlingen gällande verksamhet som en röst i samhället med syfte att uppnå en förändring till det bättre i de frågor som församlingen är enig om.

Detta förutsätter förmåga att analysera omvärlden och rapportera till uppdragsgivaren och ledaren för verksamheten, dvs. kyrkoherden.

2. Ledare

Som diakonal ledare och med en uppgift att leda församlingens diakoni har diakonen ett vitt arbetsfält. Detta kan inrymma undervisning, organisation av arbete, initiera och leda grupper av medarbetare och församlingsmedlemmarna att bry sig om sin nästa. /.../

Det bör även inrymma att avlasta kyrkoherden uppgiften att driva hela församlingens diakonala arbete.

3. Själavårdare

De skillnader som finns mellan prästens och diakonens tystnadsplikt kan ha inverkan på hur samtalstyper fördelas mellan ämbetena. Ett själavårdande förhållningssätt är grundläggande i mötet med människor.

4. Undervisare

Det handlar främst om undervisning i den kristna tron ur ett diakonalt perspektiv, där frågor om rättvisa, barmhärtighet och delaktighet lyfts fram. Församlinglivet ger många arenor för spridningen av denna undervisning: personliga möten, grupper för olika åldrar, själavård och gudstjänst.