



DET TEOLOGISKE  
MENIGHETSAKULTET

# **Diakoni på lokalplanet**

Hvordan jobber menighetene med prioritering av diakonale oppgaver,  
og hvilke faktorer er viktige for å lage en lokal plan?

**Hilde Kristin Gresbakken Jarlvang**

**Veileder**

Førsteamanuensis Tormod Kleiven

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved  
Det teologiske Menighetsfakultet og er godkjent som del av denne utdanningen

Det teologiske Menighetsfakultet, 2014, vår

AVH501: Masteravhandling (30 ECTS)

Studieprogram: Master i Diakoni

## SAMMENDRAG

Undersøkelsens utgangspunkt var min undring over hvilke diakonale oppgaver menigheter faktisk utfører. Hvordan ble oppgaver som skulle med i diakoniplanen vurdert, og av hvem? Tiden med praksis som «diakon i menighet» forsterket interessen, og etter en tid var tre diakoner og tre prester i Den norske kirke klare til intervju. Materialet ble analysert og tolket, og ga grunnlag til å nærme seg svar på oppgavens problemstilling: *Hvordan jobber menighetene med prioritering av diakonale oppgaver, og hvilke faktorer er viktige for å lage en lokal plan?*

Ved hjelp av diakonifaglig teori, endringsledelse og planteori kunne jeg belyse tema, og jeg synes jeg fikk noen svar. Ansatte, både prester og diakoner, er opptatt av å få de frivillige med i avgjørelsene som tas vedrørende diakonale oppgaver. I menighetene foregår diskusjoner i utvalg og mellom utvalg og ansatte. Plan for diakoni er for informantene et meget sentralt dokument, som gir både god struktur og rikt innhold i lokale planer.

Samtidig som svarene steg frem, dukket det opp noen nye spørsmål. Disse går blant annet på hvorfor det fortsatt er så mange sokn som står uten lokal diakoniplan. Jeg tenker også litt høyt om det, men her trengs en større undersøkelse for å høre hva som rører seg i det «diakonale landskapet» på landsbasis.

## FORORD

Forskning er virkelig spennende, men også tidkrevende. Veien mot oppgaveinnlevering har ikke vært så aller verst lang, men jeg må si desto mer intens. Det er på tide å takke. Først og fremst min mann, Ole Tian, for støtte underveis og for tålmodighet når jeg til stadighet har forsvunnet inn i «bobla» og blitt der. Hjertelig takk også for jobben med korrekturlesning.

Deretter en som har bragt meg videre fra kaos til struktur, og svart på alle underlige spørsmål, min veileder, førsteamanuensis Tormod Kleiven. Takk for «de riktige ordene» hele tiden, for din tilgjengelighet og dyktighet!

Det er også på sin plass å takke min arbeidsgiver, kirkeverge Roar Øksne, fellesrådet i Østre Toten og medarbeidere for fleksibilitet og raushet, slik at jeg kunne tilrettelegge arbeidstiden etter studiene, noe som i utgangspunktet ikke er forenlig med daglig lederoppgaver. Takk til rådgiver/internasjonalt konsulent i Hamar Bispedømme, Bjørn Vilberg for informasjon og tips om mulige informanter. En stor takk til de seks informantene, som sa seg villige til å dele tanker om diakoni og planprosess. Uten dere hadde det ikke blitt noen masteroppgave!

Takk også til Guro Hellgren, Kari Jordheim og Marianne Rodriguez Nygaard for inspirerende og nyttige telefonsamtaler. Takk til Liv Thaulle på SSB for informasjon vedrørende kirkelig statistikk for 2013.

Lena, mai 2014

Hilde Kristin Gresbakken Jarlvang

# INNHOLDSFORTEGNELSE

<b>FORORD</b>	<b>s. 2</b>
<b>1.0 Innledning</b>	<b>s. 6</b>
<hr/>	
1.1 Presentasjon av tema	s. 6
1.2 Presentasjon av problemstillingen	s. 6
1.3 Undersøkelsens formål	s. 7
1.4 Begrepsavklaringer	s. 8
1.4.1 Diakoni og diakoniforståelse	s. 8
1.4.2 Planprosess og planarbeid	s. 8
1.4.3 Ledelse og endringsledelse	s. 8
1.5 Presentasjon av «bakteppet», Plan for diakoni i Den norske kirke	s. 9
1.6 Avgrensning	s. 11
1.7 Design	s. 11
<b>2.0 Litteraturgjennomgang</b>	<b>s. 13</b>
<hr/>	
2.1 Forskningslitteratur	s. 13
2.2 Annen litteratur	s. 15
<b>3.0 Materiale og metode</b>	<b>s. 16</b>
<hr/>	
3.1 Metodevalg	s. 16
3.2 Utvalg	s. 17
3.3 Beskrivelse av datainnsamlingsprosessen	s. 18
3.4 Metode for analyse av materiale	s. 19
3.5 Diskusjon av datas gyldighet og pålitelighet	s. 19
3.6 Etske drøftelser	s. 20
<b>4.0 Analyse og tolkning av materialet</b>	<b>s. 21</b>
<hr/>	

<b>4.1</b>	<b>Presentasjon og tolkning av materialet</b>	<b>s. 21</b>
4.1.1	Planprosessen	s. 21
4.1.2	Prioritere oppgaver	s. 25
4.1.3	Plan for diakoni	s. 27
4.1.4	Innhold og diakonisyn	s. 30
4.1.5	Gode råd	s. 33
<b>4.2</b>	<b>Oppsummering av funn</b>	<b>s. 35</b>
4.2.1	Den gode og nyttige planprosessen	s. 35
4.2.2	Prioritering av oppgaver	s. 36
4.2.3	Med Plan for diakoni som utgangspunkt	s. 36
4.2.4	Utvidet innhold og diakonisyn	s. 37
<b>5.0</b>	<b>Teorigrunnlag</b>	<b>s. 39</b>
<hr/>		
<b>5.1</b>	<b>Diakonifaglig teori</b>	<b>s. 39</b>
5.1.1	Begrepsavklaringer	s. 40
5.1.2	Diakoni i bibelsk- og historisk sammenheng	s. 41
5.1.3	Hovedinnholdet i Plan for diakoni	s. 42
5.1.4	Diakoniforståelse	s. 43
5.1.5	Valg av oppgaver – profil	s. 44
5.1.6	Planprosess, intensjon og ansvar	s. 45
5.1.7	Status, oppfølging	s. 46
<b>5.2</b>	<b>Endringsledelse</b>	<b>s. 47</b>
5.2.1	Definisjoner	s. 47
5.2.2	Stadier i endringsprosessen	s. 48
5.2.3	Endringsprosesser i kirkelig sammenheng	s. 50
<b>5.3</b>	<b>Planarbeid</b>	<b>s. 51</b>
5.3.1	Definisjoner på planlegging	s. 51
5.3.2	Planlegging som dynamisk prosess	s. 52
5.3.3	Planlegging på lokalt nivå	s. 52
5.3.4	Planlegging og politikk	s. 53

## **6.0 Drøfting** **s. 55**

---

### **6.1 Hvordan jobber menighetene med prioritering av diakonale oppgaver?** **S. 55**

6.1.1 Med plan for diakoni som utgangspunkt s. 55

6.1.2 Å prioritere oppgaver s. 56

6.1.3 Utvidet innhold og diakoniforståelse s. 58

### **6.2 Hvilke faktorer skal til for å lage en plan?** **S. 60**

6.2.1 Implementeringsfasen trenger ledelse s. 60

6.2.2 Ulik opplevelse av oppfølging s. 61

6.2.3 Styring, ikke overstyring s. 62

6.2.4 Nyttig prosess s. 63

## **7.0 Avslutning** **s. 64**

---

### **7.1 Konklusjon** **s. 64**

### **7.2 Utblikk** **s. 66**

## **LITTERATUR** **s. 67**

## **VEDLEGG** **s. 70**

## **1.0 Innledning**

I dette kapittelet vil jeg presentere oppgavens tema. Jeg forteller hvordan min nysgjerrighet om emnet ble vekket, og tenker høyt om hvorfor det vil kunne være interessant for flere. Problemstillingen presenteres, og oppgavens avgrensninger belyses før jeg beskriver veien videre mot et mulig svar på problemstillingen.

### **1.1 Presentasjon av tema**

Etter at jeg i fjor gjennom diakonistudiet var i praksis i menighet, ble jeg nysgjerrig på hvordan menigheter i Den norske kirke jobber for å velge ut sine diakonale oppgaver. Jeg hadde tidligere i studiet lest Charlotte Engels artikkel om tilstanden i den svenske kirken, angående hvilket fokus menighetene har i det diakonale arbeidet, og hva folk flest forventer av kirken (Engel 2008). Engel påpeker et gap mellom definisjoner fra sentralt hold og hva som utføres i praksis. Jeg ble veldig nysgjerrig på hvordan dette forholdt seg i vår kontekst. Er våre valg bevisste og veloverveide, eller utfører vi, som Engel (2008:235) antyder i Sverige, en “bekvem” diakoni som fortsetter i ferdig oppgatte spor?

“Plan for diakoni” ble vedtatt av Kirkemøtet i 2007, og gjort gjeldende fra januar 2008 (Kirkerådet 2008). Hovedpoenget med den nye diakoniplanen var nok ikke å lage størst mulige endringer, men å gi noen retningslinjer menighetene kunne ta utgangspunkt i for sitt arbeid. Den sentrale planen skulle danne grunnlaget for den enkelte menighets lokale plan. Jeg jobber selv som daglig leder for tre menigheter. Ingen av disse har lokal diakoniplan, men det drives et rikt diakonalt arbeid, selv uten skriftliggjorte planer. Likevel tror jeg det hadde vært nyttig med bevisstgjøringen som en slik prosess gir, samtidig som det er verdifullt å ha en konkret plan å forholde seg til. Det utføres mye godt arbeid i norske menigheter. Så hvorfor ikke gå den «veien», og bli mer bevisste på det en driver med?

### **1.2 Presentasjon av problemstillingen**

Når menighetene innrapporterer sin årsstatistikk til SSB svarer de samtidig på om de har lokal diakoniplan eller ikke. Dette kom opp som innrapporteringspunkt etter påtrykk fra riksrevisjonen (telefonsamtale Guro Hellgren 21.01.2014). Avkrysning fra menighetenes side kom i 2010, og gir oss en oversikt over antallet menigheter som har laget sin lokale versjon.

Hvordan har så menighetene jobbet med planarbeidet? Hvilke faktorer er viktige for å sette i gang selve planprosessen, og hva er med å avgjøre innholdet i planen? Jeg er også

nysgjerrig på hvordan menighetene og de ansatte opplevde “Plan for diakoni” som utgangspunkt for planarbeidet. Opplevdes planen for vid, for omfattende? Ble den et skjema en pliktskyldig måtte “krysse av “ på, kanskje for oppgaver en allerede utfører? Ut fra dette ble problemstillingen følgende:

***Hvordan jobber menighetene med prioritering av diakonale oppgaver, og hvilke faktorer er viktige for å lage en lokal plan?***

Jeg tenker da på de prioriteringer menighetene gjør ved utarbeidelse av lokal plan for diakoni. De menighetene jeg har informanter fra, har laget lokale planer. Jeg er altså spent på å se hvordan de gikk frem da de prioriterte diakonale oppgaver til sin lokale plan. Jeg lurer også på om det var enkeltpersoner som var pådrivere for prosessen, eller om for eksempel pålegg fra sentralt hold gjorde at de satte i gang. Har den enkelte menighets prosess vært med å øke bevisstheten omkring valg av oppgaver og hvilke felt en skal prioritere? Jeg vil i drøftingen komme inn på hvorvidt Engels utsagn, vedrørende diakonioppgaver i «oppgatte spor», gjelder her hos oss (Engel 2008).

I følge SSB har 683 menigheter innrapportert, for 2013, at de har en lokal plan for diakoni (Liv Taule 2014). Dermed er det 577 av i alt 1260 sokn som fremdeles står uten godkjent diakoniplan. Jeg lurer på hva som skal til for å komme i gang med en slik prosess. Her tror jeg informantene har mulighet til å gi oss en pekepinn på medvirkende faktorer. Og hva skjer forresten med planen etter at den er ferdig – blir den fulgt opp, eller blir den liggende i en skuff?

### **1.3 Undersøkelsens formål**

Det er nå 6 år siden “Plan for diakoni” i Den norske kirke ble innført. Dermed har det gått en del tid hvor menighetene har hatt mulighet til å implementere den nye sentrale planen. Det foreligger pr. i dag ingen undersøkelse fra sentralt hold om hvordan det står til det diakonale landskapet. Hvilke spor har planen satt i menighetene, har den ført til store endringer? Har den vært en ressurs for den enkelte menighet? Har diakoner, prester og frivillige fått hjelp til å bli bevisstgjort sitt diakonale arbeid? Og er det store forskjeller der det er ansatt diakon?

Med Plan for diakoni fulgte få eller ingen ressurser til gjennomføring og oppfølging. I følge rådgiver i Kirkerådet, Guro Hellgren, har det vært noen lokale fagsamlinger i



forbindelse med planutgivelsen, men ellers vært lite ressurser tilgjengelig (telefonsamtale Hellgren 21.01. 2014).

Jeg tror at flere kan ha nytte av en slik undersøkelse. Kanskje kan noen menighetsråd gjennom dette oppmuntres til å komme i gang med sin egen planprosess, mens andre blir minnet om at de faktisk har en plan liggende. Kanskje er det også interessant for Bispedømmet å høre hvordan deres rolle er blitt oppfattet i denne prosessen, og Kirkerådet kunne eventuelt vurdere om tiden ikke er inne for en bredere evaluering og oppfølging av planen?

## **1.4 Begrepsavklaringer**

Her vil jeg kort gjøre rede for hvordan jeg forstår sentrale begrep i tilknytning til problemstillingen. Alle begrepene vil jeg utdype nærmere i *kapittel 5.0 Teori*.

### *1.4.1 Diakoni og diakoniforståelse*

Diakoni stammer fra det greske ordet «diakonia» (tjeneste). Ordet er brukt i NT, og er med på å beskrive diakonale handlinger i nytestamentlig tid (Nordstokke 2011:53). Diakonien innebar en omsorgstjeneste, men var også i følge nyere forskning en viktig del av det å forkynne evangeliet. I dag inneholder begrepet mye, men kan kort defineres som «kirkens omsorgstjeneste», eller «evangeliet i handling», som Plan for diakoni uttrykker det (Kirkerådet 2008).

Diakoniforståelse er uttrykk for hva vi forstår diakoni som, og inneholder to dimensjoner. Teori, det skriftliggjorte, og praksis, det som utøves i daglig tjeneste. Mellom disse dimensjonene skjer en fortolkning (Framgarden 2011).

### *1.4.2. Planprosess og planarbeid.*

Disse to begrepene brukes litt om hverandre. Planprosess indikerer at det dreier seg om en prosess, en endring over tid. Planarbeid sier noe om at planlegging er et stykke arbeid, og dermed viktig å prioritere for å få gjennomført.

### *1.4.3 Ledelse og endringsledelse*

Kirken har en kultur bestående av mange ledere, som leder hver sine områder av kirkens arbeid. Det finnes utallige definisjoner på ledelse, og lederfunksjonene «sees gjerne i forhold til virksomhetens grunnleggende målsettinger» (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001:25).

Målet for en leder er å vedlikeholde og å utvikle organisasjonen, samt å tilpasse den til omgivelsenes krav (ibid).

Ordet endringsledelse er sammensatt av endring og ledelse, og sier noe om at endring er en situasjon som trenger ledelse. I endringsledelse legges både vekt på det strategiske perspektivet, og på endringer i organisasjonens “indre liv” (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001:269). Her legges enda større vekt på at organisasjonen må kunne fungere best mulig i den konteksten den lever i.

## **1.5 Presentasjon av «bakteppet», Plan for diakoni i Den norske kirke.**

«Slik livsforhold og kulturelle uttrykk er i forandring, slik er også kirken i en kontinuerlig utviklingsprosess. Nye tider medfører nye utfordringer og nye muligheter. Nå ved begynnelsen av det 21. århundret, pågår flere store reformprosesser i Den norske kirke. Forholdet mellom kirken og staten er i endring, og i 2010 vil sannsynligvis en revisjon av gjeldende gudstjenesteordning være innført»

(Kirkerådet 2008:5)

Dette er direktør i Kirkerådet, Jens-Petter Johnsens beskrivelse av situasjonen i februar 2008 (Kirkerådet 2008:5). En fornyelsesprosess som gjelder flere felt innen Den norske kirke settes altså i gang med «Visjonsdokumentet» i ryggen (Kirkerådet 2008). I det samlede visjonsdokumentet for perioden 2009-2014 beskrives de felt som satsningen fokuserer på: diakoni, kirkemusikk og kultur, barn og unge, gudstjenesteliv og samisk kirkeliv, og planer for de forskjellige felt innføres en etter en i denne perioden. Nå, snart seks år senere, har mange av disse prosessene begynt å gi resultater, og flere menigheter har med stor iver fullført arbeidet med å lage lokale planer.

Plan for diakoni kom med en ny diakonidefinisjon:

Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet (Kirkerådet 2008:7).

Det første av de fire hovedområdene er *nestekjærlighet*. Et av de mest grunnleggende behov vi mennesker har er å bli sett, tatt på alvor, og føle oss verdsatt. Våre liv er forskjellige, med ulike faser. Til tider har vi overskudd til å stille opp for andre. Andre ganger er det vi selv som trenger at noen er der for oss. Denne gjensidige avhengigheten gjør oss sårbare, men også sterke. Guds kjærlighet gjør oss i stand til å være «medvandrere som går sammen på veien

gjennom livet i kortere eller lengre perioder» (Jordheim 2009:17). Kirken, og diakonien, skal være forbilder i denne sammenheng, og hele menigheten er medvandrere i hverandres liv, for nestekjærlighet i praksis handler både om «små, enkle handlinger og store, krevende tiltak», utøvd med respekt for den andres verdighet (Kirkerådet 2008:16). Målene i planen er at menighetene har omsorgsarbeid rettet mot utfordringer i nærmiljøet, og «inspirerer til et liv i nestekjærlighet» (ibid).

Fellesskapet er grunnleggende i den kristne tro. Det kristne fellesskapet beskrives som en kropp med mange lemmer (jf. 1 Kor 12), som en enhet tross forskjeller og ulikheter. Fellesskap skal være varme og rause, slik at alle kan kjenne seg hjemme. En oppgave blir derfor å skape *inkluderende fellesskap* som er robuste og åpne, også for grupper av mennesker som ofte faller utenom (Jordheim 2009:18). Menighetene oppfordres blant annet til å ta vare på mennesker med funksjonshindringer, med psykiske lidelser, mennesker med etnisk bakgrunn, med fremmed språk eller utsatt sosial posisjon, eller mennesker som av andre årsaker savner et godt fellesskap (Kirkerådet 2008:19). Økumenisk samarbeid er et gode, og planen oppfordrer menighetene til å finne «felleskirkelige løsninger på diakonale utfordringer» (ibid). I tillegg er det et mål at menigheten opererer i nærmiljøet, og deltar aktivt med «å styrke fellesskap og nettverk» også der (Kirkerådet 2008:18). På den måten lukker vi oss ikke inn i våre «lune» fellesskap, men har en diakonal omtanke for alle.

«*Vern om skaperverket*» er nytt perspektiv i diakoniforståelsen. I planen begrunnes det med at Gud har skapt jorden med både mennesker, planter og dyr, luft og vann og hele det økologiske samspillet (Kirkerådet 2008:21). Guds skaperverk hører Herren til, og det bør få konsekvenser for hvordan vi behandler jorden. Menigheten, og den enkelte, får i oppdrag å bidra til en «positiv livsstil som fremmer balanse og likevekt» (ibid). «En såret jord trenger diakoni» (Jordheim 2009:19). Skaperverket må forvaltes på en bærekraftig måte, slik at den overleveres i god stand til de neste generasjoner. Et annet av spørsmålene planen reiser, er vern om menneskelivet. Menneskelivet som er Guds skaperverk, er verd å kjempe for. Det utfordres ved etiske dilemmaer vi står ovenfor, som for eksempel dagens abortpraksis og aktiv dødshjelp (Kirkerådet 2008:22).

«Alle mennesker har rett til å leve et menneskeverdig liv» (Kirkerådet 2008:23), og gjennom *kampen for rettferdighet* kan kirke og menighet vise at de står på rettferdighetens og solidaritetens side. En grådig ressursbruk i den vestlige del av verden fører til fattigdom for andre, og det kan ikke kirken bare stå stilltiende og se på (Jordheim 2009:19). Kirken må tenke annerledes enn de som vil ha profitt i alle ledd. Her oppfordres vi til å delta aktivt, å være «kritiske røster» i denne kampen for rettferdighet, både når det gjelder rettferdig

fordeling av ressursene og for menneskeverdet, enten det gjelder forhold i vår nærhet eller større globale utfordringer (ibid).

*Samarbeid* er viktig for å få realisert planens innhold. Det oppfordres til samarbeid innad i staben, med frivillige medarbeidere, og samarbeid med andre instanser og organisasjoner for å nå målene (Kirkerådet 2008).

## **1.6 Avgrensning**

Det dukker opp mange interessante problemstillinger rundt dette temaet. Tidlig i studiet vurderte jeg å foreta en *kvantitativ undersøkelse* for å se hvordan hele “kirke- Norge” hadde forholdt seg til planen. En landsomfattende kvantitativ undersøkelse kunne gitt informasjon om hvordan planen var blitt implementert, og her er mange aspekter jeg kunne ha lyst til å finne ut mer om. Førrige landsomfattende undersøkelse var om diakonalt helsearbeid i Den norske kirke, utført av Angell og Selbekk i 2005, så dette er ganske lenge siden. Undersøkelsen ble altså utført mens den gamle diakoniplanen var gjeldende. Sånn sett kunne tiden vært inne for en nyere oppdatering.

Jeg landet likevel på et helt annet perspektiv enn hva en kvantitativ undersøkelse ville innebære. Siden jeg ønsket å gå mer i dybden av tema, ble det naturlig å velge kvalitativ metode. Dermed falt valget på å utføre kvalitativt forskningsintervju med noen utvalgte menigheter, for så å analysere og tolke disse i forsøk på å finne svar på noe av det jeg lurte på.

Jeg berører så vidt tema samarbeid, selv om jeg ikke har med teori om samarbeid/teamarbeid. Jeg går ikke nærmere inn på hvordan samarbeidet mellom de forskjellige ansatte i en stab oppleves selv om temaet er interessant. Jeg har heller ikke fokus på samspillet mellom ansatt og frivillig, selv om det kunne ha vært både interessant og relevant for hverdagen i lokalmenighetene, men legger hovedvekt på selve prosessen: det å lage en lokal plan, og prioritering av oppgaver i det diakonale arbeidet.

## **1.7 Design**

For å besvare problemstillingen gjør jeg rede for eksisterende litteratur i diakonifaglig tema, blant annet forskning rundt Plan for diakoni, endringsledelse og planteori. Det finnes lite forskning som går på helheten i Plan for diakoni. Jeg nevner relevant fagstoff i litteraturgjennomgangen. I kapittelet om materiale og metode begrunner jeg blant annet hvorfor jeg valgte semi-strukturelt kvalitativt intervju som metode, og gjør rede for reliabilitet og validitet i kvalitativ forskning. Deretter presenterer jeg mine funn og viser hva jeg vil ta

med inn i drøftingen. Teorien som er relevant for min oppgave presenteres deretter mer grundig, samt tema fra litteraturgjennomgangen. I drøftingen tar jeg for meg de to spørsmålene problemstillingen reiser, og ser på disse hver for seg. Mot slutten oppsummeres disse, og jeg nærmer meg et svar på problemstillingen.

## 2.0 Litteraturgjennomgang

For å unngå å «reinvent the wheel», forsøker jeg å finne ut hva som er skrevet om emnet fra før (Bryman 2012:97). Jeg velger teori som har en naturlig tilknytning til tema, og som belyser det feltet jeg forsker på. Etter søk i forskjellige databaser, en samtale med Guro Hellgren i Kirkerådet og Kari Jordheim på Diakonhjemmet, ser jeg at det er lite forskning både rundt diakoniplanen i sin helhet, og på planprosessen i menighetene. Men det finnes en god del fagstoff om diakoni, også av nyere dato. I tillegg til diakonifaglig litteratur er det relevant med teori innen ledelse og planlegging.

### 2.1 Forskningslitteratur

Plan for diakoni i Den norske kirke er behandlet i boka “Diakoni en kritisk lesebok” fra 2009 (Johannessen, Jordheim og Korslien (red.) 2009). Her beskrives og belyses planen fra mange vinkler, og mange av artiklene er relevante for min problemstilling. Definisjoner gjennomgås og endringer fra den gamle planen synliggjøres. Boken presenterer diakonfaglig stoff på en grundig måte. I og med at boken ble skrevet kort tid etter at diakoniplanen kom, gir den ingen direkte refleksjoner rundt eventuelle endringer i diakonens daglige arbeid.

«Diakonen- kall og profesjon» kom som en slags oppfølger to år senere (Dietrich, Korslien og Nordstokke (red.) 2011). To år med erfaringer og refleksjoner rundt den nye diakoniplanen var nå gjennomlevd. Bidragene i boka fokuserer på diakonens kall og yrke, og forsøker å vise både hvem diakonen er og det yrket som diakonen utfører. Dette landskapet er det jeg skal gå inn i og forske på, og dermed blir disse to ovennevnte bøkene de mest sentrale kildene til fagstoff for denne oppgaven.

Siden diakoniforståelse ligger nært mitt interessefelt, vil masteroppgaven «Tydelig diakoni» av Grete Karen Framgarden være interessant (2011). Hovedanliggende her er hvorvidt planprosessen i Bærum har ført til endringer i diakoniforståelsen. Framgarden beskriver hele prosessen og endringer den førte med seg for Bærums del, i tillegg til å beskrive på hvilken måte diakoniforståelsen endres undervegs.

En annen masteroppgave, “Menighetsdiakoners forståelse og arbeid i lys av Plan for diakoni 2007”, skrevet av Bente Krogsrud (2010), sammenligner gammel og ny diakoniplan. Hun ser på hvordan diakoniforståelsen har endret seg med den nye planen.

Olav Helge Angell og Anne Schanche Selbekk foretok en kvantitativ kartlegging av diakonalt helsearbeid innen Den norske kirke i 2005. Deres undersøkelse viste blant annet hvilken profil de forskjellige menigheter hadde for sitt arbeid. I tillegg ga undersøkelsen en pekepinn på flere typer forskjeller mellom menigheter med og uten ansatt diakon. Det er ingen breddeundersøkelser utført etter denne, etter det jeg kjenner til.

Charlotte Engel foretok en undersøkelse og analyse av seks menigheter i den svenske kirken. Hennes hovedspørsmål var: hvem er diakonien for, og hvorfor akkurat disse gruppene? Engel (2008) mener det er stor forskjell på hva kirken på ledelsesplanet definerer diakoni som, og den diakoni lokalmenighetene utfører. Forholdet mellom kirken på nasjonalt plan og den lokale enkeltmenighet er spennende, og jeg berører både dette samt valg av diakonifokus i denne oppgaven.

I en tid med til dels store og raske endringer får tema samarbeid, endring og ledelse stadig større fokus, også i kirkelige sammenhenger. Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann (2001) skriver grunnleggende om ledelsesteorier i boka "Ledelse i teori og praksis". Jeg benytter organisatoriske- og ledelsesteoretiske perspektiver herfra, hovedsakelig fra kapittelet om endringsledelse.

Harald Askeland (2012) beskriver endringene i Den norske kirke. I artikkelen "Endringsledelse – muligheter og utfordringer for en kirke i endring" belyser han lederens rolle og kompetansebehov ved endringsprosesser. Askeland legger vekt på at implementeringsprosesser også trenger ledelse, noe en lett glemmer i og med at fokus gjerne er på planleggingsfasen. Dermed blir Askeland sammen med Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann (2001), nyttige bidrag inn i teoridelen.

Boka «Planlegging.no! Innføring i samfunnsplanlegging» av Nils Aarsæther og Aksel Hagen (red.) (2001) behandler planfag, og er beregnet på planrelaterte utdannelse. Planlegging defineres, og planer og planprosesser tas på alvor.

«Planlegging og handling. Kommunal planlegging som grunnlag for politisk styring» er en grunnbok i praktisk planarbeid. Den omhandler blant annet planleggingens utfordringer, muligheter og begrensninger som styringsmiddel (Kleven (red.) et al. 1998). Det er interessant å se hvordan planlegging brukes som styringsmiddel. Tematikken i begge disse bøkene kan

kobles tett opp mot arbeidet med «Plan for diakoni» som styringsdokument, og hvordan den enkelte menighet ble oppfordret til å lage lokale planer ut fra den.

## **2.2 Annen litteratur (nettsider, rapporter ol.)**

Når det gjelder å utarbeide lokale planer, inneholder den sentrale planen spørsmål til gjennomtenkning og vurdering til hjelp i selve planarbeidet (Kirkerådet 2008). Plan for diakoni i Den norske kirke er et av hoveddokumentene problemstillingen tar utgangspunkt i.

Kirkerådet har også lagt ut et foredrag på hjemmesiden, til hjelp i oppstarten. Foredraget er av Guro Hellgren (2008). I tillegg finnes en mal til bruk ved utarbeidelsen av lokal plan (Den norske kirkes hjemmeside).



### **3.0 Materiale og metode**

I dette kapittelet setter jeg oppgaven inn i en forskningstradisjon, og gjør rede for og begrunner valget av metode. Senere beskriver jeg utvalgsprosess og undersøkelsens setting. Jeg redegjør for datainnsamlingsprosess og transkribering, og forteller litt om klargjøring av materialet for analyse. Mot slutten av kapittelet kommer jeg med momenter til forskningens reliabilitet og validitet.

#### **3.1 Metodevalg**

Metode, av det greske ordet «methodos», betyr å følge en bestemt vei mot et mål (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:29). Jeg forsøker å beskrive den veien jeg har gått for å nærme meg et svar på problemstillingen. Oppgaven med sin tematikk står i en samfunnsvitenskapelig tradisjon, der forståelse er det sentrale. Studiefeltet er mennesker, og som forsker blir jeg dermed en deltaker som forsøker å forstå de ulike sammenhengene (Afdal forelesning 2012). Ingen møter verden forutsetningsløst, fordi vi har med oss en forforståelse, med kunnskaper og oppfatninger om verden rundt oss (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:38). Gjennom å møte materialet med en hermeneutisk tilnærming, vil jeg altså forsøke å forstå fenomener ut fra den konteksten de forekommer i (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:398).

Jeg velger en induktiv tilnæringsmåte i denne oppgaven. Utgangspunktet er det empiriske materialet, og jeg ser om jeg kan finne teori som støttet opp om det. Jeg trekker i den forstand slutninger fra det spesielle til det generelle (Bryman 2012:24).

Tidlig i prosessen vurderte jeg, som nevnt, å foreta en kvantitativ undersøkelse for å se hvordan hele “kirke-Norge” hadde forholdt seg til Plan for diakoni. En slik undersøkelse kunne gitt informasjon blant annet om hvordan planen var blitt implementert, oversikt over oppgavefokus i de forskjellige menighetene, hvor mange frivillige, hvor mange som ikke har plan, og kanskje noen forklaringer på hvorfor, hvorfor ikke osv. Gjennom å jobbe kvalitativt gikk jeg mer i dybden for å se om det dukket opp mønstre eller spesielle kjennetegn, og målet var å forstå fenomenet bedre (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:29). Jeg ønsket å høre diakonene og prestene fortelle blant annet om den lokale prosessen, valg av oppgaver, og om hvordan de opplevde Plan for diakoni som styringsdokument. Jeg ønsket også en situasjon der jeg kunne stille utfyllende spørsmål ved interessante opplevelser undervegs. Med det som

intensjon var det naturlig å foreta kvalitativt dybdeintervju. Jeg valgte å bruke semi-strukturert intervju. Denne typen intervju ga det ønskede rom for endring både når det gjaldt spørsmålsstilling, tematisering og spørsmålenes rekkefølge (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:405). Jeg fikk altså en viss grad av fleksibilitet under selve intervjuet, selv om spørsmålene var fastsatte i forkant.

I mitt tilfelle var det ikke mulig å samle inn data ved hjelp av observasjon, siden jeg ønsket å få innblikk i informantens tanker og refleksjoner vedrørende en prosess som allerede hadde skjedd. Informantene måtte dermed rekonstruere hendelser og diskusjoner som hadde foregått for noen år siden. Jeg ønsket i tillegg å se etter forskjeller fra menigheter med og uten diakon, og intervju av enkeltpersoner utpekte seg dermed som best egnet. På den måten falt gruppesamtaler bort som alternativ.

Selv om jeg hadde noen tanker om hva jeg kunne komme til å finne, var jeg langt fra sikker. Intervjuene ga meg materiale jeg senere så i lys av teori.

### **3.2 Utvalg**

Jeg brukte *målrettet* utvalg, noe som er vanlig i kvalitativ forskning. Siden jeg visste hva jeg ville finne ut av, valgte jeg det som med størst sannsynlighet ville gi svar på spørsmålet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:103). Med i studien ville jeg ha både menigheter med og uten diakon, for å få et så godt grunnlag som mulig til å svare på problemstillingen. I menighetene uten diakon valgte jeg å intervju stedets prest. Dette fordi presten, etter diakonen, er den av de ansatte som er nærmest det diakonale feltet i menighetene. Alternativt kunne jeg valgt frivillige medarbeidere. Da ville jeg nok fått enda bedre informasjon om hva som konkret foregikk på utvalgsmøtene, og kunne sett det hele fra et annet ståsted enn de ansattes. Jeg landet likevel på å intervju prester, for dermed å se ulike ansattes synsvinkel.

For å *avgrense* felt og problemstilling valgte jeg altså følgende kriterier:

Menigheten må ha utarbeidet lokal diakoniplan.

Menigheten må ha brukt planen en tid, helst et par år.

Informanten må ha god kjennskap til, og gjerne selv ha vært med på å utarbeide den lokale diakoniplanen.

Tre menigheter med diakon og tre uten diakon intervjues.

Hamar bispedømme ble foretrukket pga. geografisk beliggenhet samt interesse for eget bispedømme.

Etter en samtale med rådgiver/internasjonalt konsulent i Hamar bispedømme, Bjørn Vilberg, tok jeg kontakt med alle menigheter i Hamar bispedømme med ansatt diakon, 19 i tallet. Av svarene fra menigheter med diakon og plan, valgte jeg de som var klarest innenfor kriteriene, og samtidig så spredt geografisk som mulig. I tillegg sendte jeg ut forespørsel til noen menigheter som man antok hadde plan, uten ansatt diakon. Det var adskillig vanskeligere å finne. Her måtte jeg sende flere forespørsler undervegs for å få tak i de to siste informantene. På grunn av til dels store avstander var det naturlig at jeg oppsøkte informantene og foretok intervjuene på deres hjemmebane.

*Informasjonsbrevet* til informantene ga opplysninger om tema, type spørsmål og hvordan intervjuet skulle foregå (se vedlegg). Det var viktig for meg å få frem at opplysningene ville bli behandlet konfidensielt, og både steder og personer ville anonymiseres slik at ingen kunne bli gjenkjent i oppgaven. Informasjon om at intervjuet var frivillig, med mulighet til å trekke seg når som helst i løpet av prosessen, var ment å skape tillitt til seriøsiteten i undersøkelsen.

### **3.3 Beskrivelse av datainnsamlingsprosessen**

Som allerede nevnt, valgte jeg *semi-strukturert dybdeintervju*. Gjennom dybdeintervju ble informantens erfaringer og oppfatninger tatt på alvor, og det ga i tillegg mulighet til å rekonstruere hendelser (Bryman 2012:469), noe som var vesentlig i mitt tilfelle. I følge Afdal (forelesning 2012) var det viktig å opprette en god relasjon til informanten, og vedkommende burde være godt informert i forkant med forståelse av prosjektets formål. Det betyr at både den skriftlige informasjonen jeg ga om studien og eventuelle samtaler pr. telefon i forkant måtte være gjennomtenkte og informative. Det var viktig å opparbeide tillitt, slik at informanten forhåpentligvis kunne kjenne seg komfortabel både med tema og situasjon. Forhåpentligvis ville jeg få mye informasjon av et begrenset antall personer. Siden jeg skulle intervju kun seks informanter var dette viktig for meg.

Det var i utgangspunktet ikke lett å si på forhånd hvor mange intervjuer som ville være «mange nok». Flere forskere mener at det bør gjøres intervjuer helt til det ikke kommer opp noen ny informasjon, dvs. en når et “metningspunkt” (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010). På grunn av oppgavens omfang ble det i mitt tilfelle et forhåndsbestemt antall intervjuer. Jeg ser i ettertid at jeg gjerne kunne hatt noen flere informanter. Det hadde gitt undersøkelsen et bredere grunnlag til å svare på problemstillingen.

*Forskningsspørsmålene* lagde jeg med tanke på å besvare hovedproblemstillingen best mulig. Det var hele tiden viktig å huske på hva som var intensjonen med forskningen, og ikke bli avledet selv om det dukket opp mange interessante problemstillinger undervegs (Bryman 2012:79). Noe jeg syntes var utfordrende var at jeg hadde så mange spørsmål. Da var faren stor for å bli sittende igjen med alt for mye materiale som ikke var relevant for problemstillingen (Afdal forelesning 2012). Intervjuguiden (se vedlegg) var noe av det første jeg jobbet med siden den skulle sendes med søknaden om godkjenning til NSD. Intervjuspørsmålene måtte være åpne og av forskningsmessig kvalitet. Veileder var god å ha i denne prosessen, for å sikre kvaliteten og ikke å favne alt for vidt. Spørsmålene omhandlet selve prosessen med å lage lokal plan for diakoni, for eksempel om tid og varighet, om hvem som bidro i prosessen, innhold, og om støtte fra andre instanser, mm.

*Transkriberingen* utførte jeg selv. Den største fordelen med det var at jeg kom godt inn i materialet. Det var viktig å være nøyaktig, slik at både det som ble sagt og ikke, kunne “leses” når det kom på papiret. Transkribering tar tid, og Bryman (2012:484) mener det går an å transkribere “sections”, de viktigste delene, for å spare tid. De intervjuene jeg avholdt var såpass oversiktlige at jeg transkriberte det aller meste.

### **3.4 Metode for analyse av materiale**

I analysearbeidet har jeg benyttet meg av *empirisk fenomenologisk meningsfortetting* (Kvale 1997:126). Interessante sitat ble utvalgt for meningsfortetting, og merket med stikkord for sortering og kategorisering, eller slik Kvale sier det, jeg forsøkte å «tematisere uttalelsene fra hennes synsvinkel – slik forskeren tolker denne» (Kvale 1997:127). Jeg har altså forsøkt å lese og tolke informantenes uttalelser på en så uforutinntatt måte som mulig, selv om jeg aldri vil greie å behandle stoffet helt nøytralt. Jeg har valgt presentasjon og tolkning side om side. Ut fra kategorisering av stikkordene, ga det seg tema jeg har brukt som overskrifter i presentasjon av funnene. Dette er videre bearbeidet og tatt med over til drøftetekapittelet.

### **3.5 Diskusjon av datas gyldighet og pålitelighet**

*Reliabilitet* sier noe om hvor pålitelige data er (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:40). Krav til reliabilitet kan være lite hensiktsmessig i kvalitativ forskning (ibid). Det ville være vanskelig å etterprøve og reteste, siden utgangspunktet var en samtale med diakoner og prester. Likevel er reliabilitet viktig i forskningssammenheng. Det handler om troverdighet både til informantene, til de utførte intervjuene og måten data har blitt behandlet

på. Jeg har tillitt til at informantene mine svarer så korrekt som mulig ut fra sine opplevelser og erfaringer, og jeg har behandlet svarene så korrekt som mulig. Likevel vil tolkningene selvsagt farges av mine meninger, uansett hvor nøytral jeg forsøker å være.

Det er viktig for *validiteten* at en forsker på det som er hovedpoenget, og dermed får fram det som er relevant, altså at data «representerer virkeligheten» (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:69). Data må ha en viss gyldighet, noe som igjen stilte store krav til intervju spørsmålene. Hva ville jeg egentlig finne ut av – og hvordan kunne jeg finne svar på akkurat det jeg lurte på? I tillegg var det, som allerede nevnt, viktig å vinne tillitt hos informantene, slik at de våget å svare så direkte og åpent som mulig på spørsmålene.

I en så liten studie er det umulig å *generalisere*. Den vil likevel kunne gi oss en pekepinn på hvordan diakoniplanen er forstått, behandlet og implementert i noen menigheter. Et bredere utvalg ville gitt større mulighet, men å generalisere krever en større mengde informanter.

### **3.6 Etiske drøftelser**

Navn på informantene, deres menigheter og områder ble anonymisert, slik at ingen ble gjenkjennbare i oppgaven. Dette var viktig for den enkeltes personvern, og jeg tror også det var vesentlig for å få så oppriktige svar som mulig. Det var likevel en fare for at virkeligheten ble «pyntet på», men gjennom anonymitet var det lettere å beskrive forholdene ærlig, spesielt det som ikke gir «glansbilder» av egen sammenheng. Jeg lagde altså fiktive kjønn og navn på informantene, siden jeg ikke så på kjønn som relevant i denne oppgaven. Yrkesgruppene skilte jeg med navn (D- diakoner, P- prester). Sitater brukt i oppgaven ble omskrevet til «bokmål» slik at verken talemåte eller en eventuell dialekt skulle kunne avsløre identitet. Utover dette ble informantene sitert ordrett.

Siden jeg lagret personopplysninger som navn, utdanning og yrke en tid, søkte jeg om godkjenning hos NSD (se vedlegg). Både notater, kodenøkkel og lydfiler ble slettet i ettertid, i det oppgaven var ferdigstilt. Alle informantene ble grundig informert om fremgangsmåte på forhånd, og brev med samtykkeerklæring ligger vedlagt.

## 4.0 Analyse og tolkning av materialet

I dette kapittelet presenterer, analyserer og tolker jeg det empiriske materialet i forskningen. I analysen deler jeg funnene opp i elementer, for deretter å systematisere og kategorisere dem for å få en oversikt (Kvale 1997:121). Materialet består av dybdeintervju med tre diakoner og tre prester som alle jobber i Den norske kirke i Hamar bispedømme. I materialet ser vi blant annet hvordan menigheter har jobbet med utforming av lokal diakoniplan og hvordan prosessen rundt prioriteringer av diakonale oppgaver har foregått.

I analysearbeidet har jeg altså benyttet meg av empirisk fenomenologisk meningsfortetning. Jeg har valgt presentasjon og tolkning side om side underveis. Til slutt i kapittelet oppsummerer jeg de momenter jeg ser på som mest verdifulle i materialet sett i forhold til problemstillingen. De momentene som i størst grad antas å kunne gi svar på problemstillingen tas videre med til *kapittel 6.0 Drøft*, under nye sammenstillinger.

### 4.1 Presentasjon og tolkning av materialet

Diakonene har fått navn som starter på D: Dagny, Didrik og Dora. Prestene fremstår med navn på P: Pia, Peter og Pål. Dette er gjort for å tydeliggjøre hvilken yrkesgruppe informanten tilhører, siden jeg er interessert i å se om vi kan oppdage noen forskjeller i type uttalelser fra de to. Funnene presenteres og tolkes side ved side, under disse overskriftene: *Planprosessen*, *Prioritere oppgaver*, *Plan for diakoni*, *Innhold og diakonisyn* og *Gode råd*.

#### 4.1.1 Planprosessen

Arbeidet med å lage lokale planer foregikk fra et halvt års tid, til nærmere to år. For noen var lokal diakoniplan tema på mange møter (inntil seks), mens andre hadde saken oppe et par ganger. Alle jobbet, så langt jeg forstod det, med planene i mellom hvert møte, selv om en av diakonene og to av prestene hadde mindre kontakt med sine diakoniutvalg underveis i prosessen. Prestene var innom utvalget iblant, men ikke på hvert utvalgsmøte. Blant de andre forekom en del e-postkorrespondanse mellom møtene. På den måten kom diakoniutvalgsmedlemmer med forslag til endringer underveis i prosessen.

Det er store forskjeller på hvordan de tilnærmet seg planprosessen. En av diakonene forteller at det var han som lagde utkastet til planen, og innrømmer at planen fikk likhetstrekk med den planen de hadde fra før. Didrik forteller: «Nei, jeg har jo... det er jeg som har lagt opp forslagene på de planene, så, den er farga litt i fra den gamle planen.»

En annen diakon forteller om et diakoniutvalg som har vært godt med i planprosessen, og at hun hadde en sterk bevissthet om at dette var menighetens diakoniplan. Dora sier det slik: «Diakoniutvalget lagde planen, og så skal det sies det at vi fant ikke opp hjulet på nytt. Vi så på de aktiviteter som vi hadde og satte det systematisk i planen.»

To av prestene la vekt på at planen skulle lages i samarbeid mellom de ansatte, frivillige i utvalget og menighetsrådet. En forteller at prosessen ble fulgt godt opp, men at planen etter godkjenning ble lagt i en skuff. De to andre prestene fokuserte også på samarbeid, og fortalte om selvstendige diakoniutvalg og engasjerte menighetsråd.

Som vi ser over, tok alle menighetene utgangspunkt i de oppgavene de hadde fra før, enten de hadde en eksisterende plan eller ikke. Alle de seks planene ble behandlet i menighetsrådet før innsending til godkjenning i bispedømmet.

De fleste antyder at det var de, som ansatte, som i større eller mindre grad tok initiativet til å sette i gang planprosessen. En av diakonene hadde akkurat skiftet arbeidsplass og syntes det var helt naturlig å lage en ny plan etter først å ha gjort seg kjent i menigheten. Hun så på det som en selvfølge at det skulle lages en lokal plan, og var selv pådriver for å få prosessen i gang. To av prestene beskriver seg også som pådrivere. De var engasjert på mange felt og kjente dermed på «trykket» om å lage lokale planer. Dermed var både prestenes engasjement og roller faktorer som påvirket til igangsettingen. En av prestene fremhever menighetsrådsleder som en ivrig og god støttespiller i prosessen. Felles for prestene var at de opplevde det som en *tydelig bestilling* fra sentralt hold, at lokale planer skulle lages, mens diakonene kanskje opplevde det mer som *oppfordringer*. Pia sier det slik: «Bestillingen var klar, for det at vi... var jo egentlig nokså høyt trykk på dette her fra sentralkirkelig hold da.»

En av diakonene oppfattet det nærmest som et krav til lokalt utformet plan der det var ansatt diakon, men om dette også gjaldt menigheter uten diakon, var hun ikke like sikker på. Dagny sier det slik: «Ja, der skal være et utvalg og det skal være en plan. Men de som da ikke har diakon, det er jeg... det er jeg mer usikker på».

Når det gjelder oppfølging fra andre instanser sier en av diakonene at hun er usikker på hvordan andre instanser har vært til hjelp i prosessen. Hun så på det som en selvfølge at det skulle lages en lokal plan, men opplevde ikke oppfølgingen så sterk verken fra bispedømmekontoret eller andre instanser. Dagny uttaler følgende: «..jeg føler på en måte ikke at jeg, verken bispedømmet eller andre instanser involverte seg så mye.»

Mens en av de andre diakonene opplevde at ansatte ved bispekontoret både minnet på, og etterspurte den lokale planen. Dora: «Diakonirådgiver var flink til å mase på oss til å lage den, og kanskje spesielt oss som er diakoner, men, det var nok og slik at de som ikke har diakon fikk også en påminnelse om at det skal utarbeides, selv om en ikke har noen diakon».

På samme måte omtaler alle prestene oppfølgingen de fikk fra bispekontoret som positiv. To av dem opplevde oppfølging gjennom hele prosessen, mens den tredje mente oppfølgingen var kun i oppstarten, noe han så på som helt naturlig. Pål: «Nei det er vel naturligvis mest i oppstarten som de kommer inn i bildet, for det er vel i tilfelle hvis man trenger noen synspunkter eller sånn.» Her kan en ane en tendens til at geografisk nærhet til bispedømmekontoret ga noe tettere oppfølging av prosessen. Ved lengre avstand geografisk ser det ut til at bispekontorets rolle nedtones. Tendensen vises uavhengig av yrkesgruppe.

Ingen av informantene som nevnte Fellesrådet opplevde at de på noen måte involverte seg i planprosessen. Fellesrådene som blir omtalt beskrives som fraværende, og Dora sier: «Fellesrådet så vi ikke noe til. Nei, for fellesrådet er nok mer opptatt av sårne... er ikke opptatt av de planene..»

Menighetsrådene opplevdes mange steder å være opptatt av at de skulle ha en plan, siden det var pålagt. Hvorvidt de er mye eller lite engasjert ser ut til å være ganske sammenfattende med hvordan diakon eller prest oppfattet «kravet» til lokal plan. I alle menighetene hadde de egne diakoniutvalg eller lignende som var med på å utarbeide planen.

Noen av informantene satte ord på at de syntes det var viktig med oppfølging fra andre instanser. Både fellesråd og bispekontor ble nevnt i denne sammenhengen, hvor en kunne sett for seg mer støtte og oppfølging i den lokale planprosessen. Andre igjen mente de fikk god startstøtte, og kunne få mer hjelp dersom de trengte det. Alle prestene nevnte besøk fra bispekontoret. En av dem kunne ikke huske om de selv hadde etterspurt besøk, eller om den ansatte fra bispekontoret kom på eget initiativ. De to andre nevnte fagkurs i forbindelse med den nye planen.

Dersom alle skulle ha laget plan måtte det ha vært en type oppfølging lignende den i trosopplæringa, i følge en av prestene. Hun mener at det er for svakt med kun en oppfordring fra sentralt hold, og sier det dermed er naturlig at det ikke blir prioritert hos alle. Det måtte altså vært et klart krav om at alle menigheter skulle sende en plan til Biskopen og få den godkjent der. En annen prest mener oppfølgingen er viktig for å få satt diakoni på dagsorden, og sier det slik: Peter: «Det er viktig å ha en pådriver der, sånn at de soknene som ikke har



noen lokale planer at de kan få en tilskyndelse til å lage planer, og dermed bidra til å skape en bevissthet om diakoni som et viktig anliggende for kirken».

En av prestene følte at planarbeidet på en måte kjentes litt bortkastet. Likevel ser hun på planarbeid som det beste alternativet, siden en ikke vet hva som kunne erstattet det.

Pia: Ja, planarbeidet, du kan jo spørre hva alternativet er da, det ... hvis man lager enkle og konkrete planer så er det kanskje likevel det beste alternativet, for hva i all verden en skulle erstatte det med, altså erstatningen av det blir jo rett og slett bare at alt hviler på personlig engasjement eller hva menighetsrådet husker å fokusere på til enhver tid. Så det er, det er ikke så dumt heller.

Planarbeid hjelper en til å minnes hva en holder på med, altså en bevisstgjøring. En av prestene sier om prosessen at den er verdifull, i alle fall en stund, og begrunner det med bevisstgjøringen. Hun sier det blir viktig å minnes det også i etterkant, ellers «glemmes alt». En av diakonene nevner også prosessen som vesentlig for tenkningen rundt de diakonale oppgavene. Dagny uttaler det slik: «For å på en måte komme et steg videre og å få gå litt i oss selv, hvorfor har vi, hvorfor vil vi forandre, og så videre.»

En av prestene tenker videre på planprosessen, og mener at bevisstheten slutter med de ansatte og med nye menighetsråd. Dersom det ikke står noe sted at planen skal opp til vurdering, vil bevisstheten rundt planen bli borte. Pia måtte selv lete for å finne diakoniplanen før intervjuet. Videre sier hun: «...og jeg tror de fleste andre i staben ikke vet hvor de skulle lete engang.» Under prosessen er det langt frem i bevisstheten, og så avtar det når hverdagen kommer.

I følge en av prestene er planprosessen viktig også fordi en blir «forplikta på resultatet». En jobber ikke etter innfallsmetoden. Informanten som uttaler dette er glad for at planen nå er forankra i menighetsrådet. Hun mener de ansatte tidligere har hatt en for stor frihet til å gjøre det de vil, og har kunnet starte og slutte med tiltak etter eget ønske. Nå er det menighetsrådet som avgjør.

En av diakonene nevnte at selve planprosessen er viktig selv om planen oftest blir liggende i skuffen. Planen brukes aktivt i det nye forslaget kommer opp. Da kan en bruke den retningsgivende for å se om oppgavene er innen sin målgruppe.

Didrik: Sånn som her så har vi et ganske aktivt diakoniutvalg, og da kan det hende at det kommer opp forslag om noen tiltak.. sier jeg: er nå dette innen vår målgruppe? Og da kan vi jo drøfte den i forhold til de planene vi har lagt en gang for lenge sida. Så, da går det an å bruke det som en, ja, litt sånn retningsgivende...

#### *4.1.2 Prioritere oppgaver.*

Felles for alle er at de startet med å beskrive det arbeidet de hadde, som kunne relateres til diakonifeltet. Dette ble gjort uavhengig om de hadde plan fra før eller ikke. Dora sier det slik: «Så vi har delt inn i de fire hovedområdene, med de tiltaka vi har.» Mange av de diakonale arbeidsoppgavene beskrives som godt innarbeidde, tradisjonelle tiltak med god mottakelse både i og utenfor menighetene.

Med unntak av en menighet, eksisterte planer allerede. De gamle planene ble utgangspunkt for de nye. De fem foretok en evaluering av planen, og alle fordelte tiltak på hvert av de fire hovedområdene i Plan for diakoni.

Diakonene ser ut til å ha vært tettest på prosessen i diakoniutvalgene, og kan dermed fortelle konkret hvordan tiltak ble behandlet. En av prestene fulgte også diakoniutvalget ganske jevnlig, mens de to andre var innom møtene iblant.

En annen diakon fortalte hvordan de gjennom planprosessen benyttet sjansen til å evaluere tiltakene i diakoniutvalget. Diakon og diakoniutvalg diskuterte og avgjorde sammen om noen tiltak skulle avsluttes. To av diakonene fortalte også at de og utvalgsmedlemmene hadde en del like opplevelser rundt et av tiltakene. Lik erfaring ga enighet om at dette tiltaket var modent for avvikling. En av de andre diakonene opplevde å se tiltak på papiret som allerede var avsluttet, dermed var det greit å få en opprydning. Tiltak som flere opplevde greit å avslutte, var blant annet tilfeller der andre organisasjoner eller kirkesamfunn hadde tilsvarende aktiviteter. Dagny sier det slik: «... men parallelt så hadde Normisjon hyggetreff, og Frelsesarmeen hadde sine dager og sånn, så vi gikk hverandre litt i næringa, og det er jeg en motstander av.»

Den tredje diakonen uttalte at diakoniutvalget som utfører oppgavene har mulighet til å se om det har noe for seg eller ikke. Dette samsvarer med de andre diakonene, om at utvalgsmedlemmer som utfører konkrete oppgaver har god mulighet til å vurdere om tiltak er drivverdige eller ei. De tiltakene som krever mye ressurser og treffer få, er kandidater til å avvikles. Dagny kommenterte følgende rundt diakoniutvalgets reaksjon på forslag om å

avslutte oppgaver: «Det tror jeg de synes var greit, de var på en måte helt klar for det de og. For jeg tror de følte på det sjøl at det her blir for mye. Og vi trengs andre steder.»

To av prestene forteller at de ikke hadde noen tiltak som skulle avsluttes. Uten ansatt diakon, opplevde de at de ikke hadde så mange diakonale tiltak som ønskelig. En av dem forteller om idemyldring og samtaler i diakoniutvalget, om tiltak som skulle opprettes, og at diskusjonene sannsynligvis heller dreide seg om nye ideer enn hvorvidt tiltakene var gode eller dårlige. Pia: «Så på forslag til nye tiltak så, så var det sikkert noe diskusjon. Men jeg tror nesten det handla mer om å komme opp med gode ideer til ting man kunne gjøre enn å diskutere hva som var et godt og hva som eventuelt var et dårlig tiltak da».

Alle de tre diakonene forteller om tiltak med utspring i henvendelser fra kommunen. En nevner julegudstjeneste på et omsorgssenter, to andre nevner blant annet enkeltsamtaler som formidles via kommunens hjemmetjeneste. En av diakonene beskriver tidligere nettverk som nyttig med hensyn til slike henvendelser. Denne type oppgaver blir ikke nødvendigvis diskutert i utvalget. Forespørsel om julegudstjeneste ble avklart med kirkevergen, mens samtalene via helsetjenesten gikk inn som en naturlig del av diakonens oppgaver, hvor personer ble fulgt opp over lengre eller kortere tid.

Forespørsel fra andre organisasjoner eller kirkesamfunn om å være medarrangør, kan også resultere i nye oppgaver. En av diakonene forteller om samarbeidstiltak overfor grupper som trenger særskilte tilpasninger. Det resulterte i et fruktbart tverrkirkelig tiltak. Her er det ikke nevnt hvordan forslaget ble behandlet i utvalget, men tiltaket ses på som vellykket. En annen diakon forteller også om godt samarbeid med andre organisasjoner. Her er samarbeidet utviklet slik at begge kan dra gjensidig nytte av hverandre. Underforstått er diskusjonene tatt i diakoniutvalget.

Intervjuer: Hvordan foregår en sånn utvelgelse av oppgaver?  
Didrik: Nei, det er vel jeg som legger, føringene på det, eller i hvert fall kommer med forslag om det, så, for mange av disse oppgavene.

Selv om alle gir uttrykk for at de tar diskusjoner med sine frivillige i diakoniutvalget, innrømmer alle diakonene at det gjerne er de som ansatte som legger føringene, både for valg av nye oppgaver og når tiltak skal avsluttes. Det så altså ut til at de som ansatte i stor grad preget prioritering av oppgaver.

Dora: Det er klart, det er ikke til å stikke under en stol at der det er en diakon, en legger jo selv veldig mye føringa for hva som blir gjort av diakonalt arbeid i menigheten. Sånn er det. Og jeg er dyktig på noe, og så er jeg mindre dyktig på noe annet, og så får en gjøre det en kan. Så kan en utvikle det som en kan gjøre bedre, men det er klart det er behagelig å gjøre det en liker best.

Det kan dermed se ut som diakonene ønsker de frivillige med i avgjørelser vedrørende tiltak, men at dette er vanskeligere å få til i praksis. Diakonene legger ofte føringer for tiltak, og de frivillige har stor tillit til diakonen som fagperson.

#### 4.1.3 Plan for diakoni

Dagny: Da, i motsetning til kanskje mange andre så fikk jeg bare veldig sånn driv av den nye nasjonale planen jeg da. Var mange som så på den som et kjempearbeid. Men jeg syntes mer og mer den var et nyttig redskap.

Dette var en av Dagnys første kommentarer da jeg spurte om hennes forhold til Plan for diakoni. Siden planen fikk blandet mottakelse da den kom, og ble omtalt både som omfattende og diffus, var det interessant å høre denne beskrivelsen. Samtlige som har satt seg godt inn i den nye planen hadde mest positivt å si om den, og omtalte den både som et godt styringsdokument og som et nyttig redskap. Hva la de så i begrepene «nyttig redskap», og «godt styringsdokument»?

En av diakonene forklarte «nyttig redskap» gjennom muligheten planen ga til å vurdere tiltakene på en grundig måte. I løpet av prosessen fikk de en *bevisstgjøring* på hvorfor de utførte sine tiltak, og hvorfor de eventuelt ville forandre noe. Dette opplevde jeg som enstemmig fra både prestene og diakonene. Plan for diakoni oppleves altså som et godt utgangspunkt for refleksjon rundt eget oppgavevalg. En av prestene beskrev det slik:

Peter: Det er vel kanskje, den planen er vel kanskje mest egnet som et sånt, en systematisert oversikt over hva man driver med, og ja, kanskje en hjelp til å tenke etter om det er de tingene som en har skrevet som er de riktige, som kanskje en sjekklister, eller en huskeliste for de som er med i ethvert diakoniutvalg.

En av de andre prestene begrunner det også med at den er fin å ta utgangspunkt i for å lage sin egen plan. Inndelingen i de *fire hovedområdene oppleves ryddig*, og hun kjente på *stor frihet*

til å utforme planen, med rom for de lokale utfordringer som fantes. Dermed imøtegår de kritikken om at planen er diffus og omfattende. Pia sier det sånn:

Pia: Jeg tenker at det er vår utfordring å gjøre den planen konkret, og det er nettopp det arbeidet med lokal plan handler om, å ta tak i det som står i hovedplanen og så gjøre det konkret på lokalplan. Og da må den på en måte ikke være for tydelig. Men den er jo tydelig på sin måte også, den skisserer veldig tydelig ut fire hovedområder.

En av diakonene beskrev planen som omfattende men heller ikke hun opplevde den diffus. Planen eksemplifiserte tiltak under de forskjellige hovedområdene, og det gjorde at den fremstod som tydelig. Dermed opplevdes den lett tilgjengelig selv om den var forholdsvis omfattende. En annen av diakonene trekker også frem omfanget som positivt, og beskriver hvordan planen var en kilde til ideer, hvor en kan velge oppgavefokus ut fra sine forhold.

Også den av diakonene som har satt seg minst inn i den nye planen, har kategorisert oppgavene under de fire hovedområdene. Igjen opplevdes en god og ryddig struktur, som i tillegg fikk frem at en gjerne har tiltak under alle hovedområdene allerede. Didrik vektlegger sterkt den lokale tilpasningen som planen åpner for, og sier det slik: «For jeg tenker at det er viktig å se på de lokale variasjonene hvordan, ja, hva som er mulig å få til og hva som er aktuelt i de forskjellige menighetene.»

En av prestene og to av diakonene kommenterte planens rom for lokal tilpasning ytterligere. De mente det var bra at planen ikke var mer konkret, og sier den i så fall kunne blitt oppfattet som alt for stram. Opplevelsen av å bli overstyrt fra nasjonalt plan hadde da vært nærliggende. Plan for diakoni opplevdes av disse nettopp som et styringsdokument, et utgangspunkt som krever lokale tilpasninger for å fungere i praksis. Pia utaler: «... og så ville det helt sikkert være folk som ville følt seg overstyrt og som ville sagt at «ja, men det er vi som bestemmer hva vi skal, hva vi skal gjøre her lokalt»... »

Alle prestene og to av diakonene fremhevet *samarbeid* da de beskrev Plan for diakoni. Den ene diakonen snakket varmt om samarbeidet på tvers av yrkesgruppene innad i en stab, med begrunnelse i at diakoni skal være «grunntonen i alle forhold i menigheten» (Kirkerådet 2008:7). Hun mente at planer og arbeid kunne vært bedre samkjørt, og ville gjerne samlet alt planverket (gudstjenestepan, trosopplæring, plan for kirkemusikk og plan for diakoni) i en stor plan. Hun mente det kunne vært hensiktsmessig, og gitt bedre helhet og sammenheng.

Dora snakket også om samarbeid. Hun mente planen oppfordret til samarbeid og samhandling utover kirkens egne grenser, altså med foreninger og organisasjoner i lokalmiljøet. Hun mener dessuten at aktivitet er god nok selv om det ikke er kirka som er arrangør, og sier det slik:

Dora: Noe jeg og synes den utfordrer oss veldig på, det er dette her med samarbeid, samhandling. Og ikke tenke så sektororientert, og da tenker jeg ikke innfor kirka men og samarbeid med lokale lag og foreninger, nå står det faktisk at det er det som er ønskelig at vi skal gjøre. At vi skal bruke de organisasjonene, de tinga som faktisk er i samfunnet, at vi skal samarbeide. Og det er jeg veldig glad for. Så når vi ikke har en egen besøkstjeneste, så har jeg ikke noe dårlig samvittighet, for det jeg kan si at det har Røde kors.

En av prestene forteller om fruktbart samarbeid både sokn i mellom og med kommunen. Dette gjelder i første rekke tiltak som er for store for hvert enkelt sokn å greie å ta tak i. Peter beskriver muntert samarbeidet med kommunen, og mener vi er i samme situasjon «enten vi er kommune eller kirke.» En annen av prestene nevner samarbeid mange ganger i løpet av intervjuet, og jeg skjønner at dette er viktig for han.

Noe langt på vei alle bemerket som en utfordring, var plassering av enkelte tiltak under et hovedområde. Flere tiltak er av en slik art at de på mange måter kvalifiserer for flere av hovedområdene. Dora sier det slik: «Det blir sånn at en prøver litt sånn krampaktig å sette ting inn i system. Og det har vi skrevet ganske tydelig i vår plan at dette er glidende overganger...» Dermed kan det virke utfordrende å vite hvilket område en skal plassere enkelte tiltak under, og kanskje blir det satt under kategorien med færrest tiltak fra før.

Når det gjelder motstand mot planen mener to av diakonene at det kommer av at en ikke har satt seg ordentlig inn i hva planen handler om. I tillegg eksisterer det, kan hende, en generell motstand mot alt nytt.

Dagny: Og veldig mye motstand imot den her nye, det var for voldsomt og det var ... for sånn og slik, men mye kom nok av at de ikke har lest ordentlig gjennom den tror jeg. For, når du setter deg ned med den så ser du muligheter den gir til å se på de tiltakene du allerede har.

Dora: ... så er jeg vel ikke noe glad i forandringer så jeg tenkte, «å, nei, en ny plan»!

En av diakonene legger også til at mange av diakonene som har jobbet lenge er veldig innarbeidet i den gamle planen. De synes gjerne at den har en riktigere diakonidefinisjon. Dermed oppleves den nye definisjonen for vid og oppgavene for omfattende. Men de fleste opplevde at det var en grei plan å ta fatt på, når de først startet. Pål uttrykker det slik: «Det opplevdes greit når en kom inn i det.»

#### *4.1.4 Innhold og diakonisyn.*

Materialet viser et felt som tydelig utpeker seg positivt i forhold til antall tiltak, nemlig «Inkluderende fellesskap». Alle menighetene har en rekke aktiviteter på dette feltet, og her vektlegges det å skape sosiale fellesskap hvor alle kan kjenne seg hjemme. Ulike lavterskeltilbud går igjen, hvor servering av kaffe og enkel mat (gjerne vafler) er hovedingredienser. Tiltakene er rettet mot mange aldersgrupper, men de eldre regnes likevel mange steder for å være hovedmålgruppen. Didrik sier det sånn: «Så det er i hvert fall det som vi bruker mest tid på, er vel de sosiale møtepunktene...» Etter undersøkelsen Angell og Selbekk gjorde i 2005, ville det gått under en omsorgsorientert profil (*jf. kapittel 5.1.5, Valg av oppgaver – profil*).

På samme måte er det et hovedområde som peker seg ut i motsatt retning. Det oppleves tydeligvis utfordrende å finne tiltak under «Vern om skaperverket». En av prestene nevner at samtaler rundt dette tema fort ender opp i en diskusjon om kildesortering på kirkegården. Ut fra materialet kan det virke som om alle synes punktet er viktig, men at det ikke er lett å komme opp med konkrete tiltak. Dora innrømmer: «Vern av skaperverket, altså den er på mange måter... den er tynnest hos oss.»

En av prestene fortalte at de forsøkte å starte med «Grønn menighet». Det falt ikke i god jord, og forsøket strandet ganske raskt. Et av forslagene på lista var bruk av offentlig transport i stedet for bruk av bil. I et område med minimal kollektivtransport var det vanskelig å komme opp med gjennomførbare forslag.

Peter: Vi hadde jo en prosess med menighetsrådet, med forrige menighetsråd var det vel, hvor vi tok opp dette med grønn menighet, men det falt ikke helt i god jord, for der var det spørsmål med dette med buss for eksempel. Om man skulle ta buss mer enn bil ... hvis det i det hele tatt går buss... et spørsmål, om det går noen buss i det hele tatt, fra før.

En annen prest la mer vekt på den holdningsskapende siden ved oppdraget. Han nevnte tema i prekenes og temakvelder som sentralt i denne sammenhengen. Da var det enklere å få inn tiltak.

I forholdet mellom diakoni og trosopplæring oppfatter jeg at arbeidet til en viss grad går over i hverandre, i de fleste menighetene. To av diakonene beskriver en tettere sammenheng mellom disse arbeidsfeltene enn resten av informantene. Det finnes altså flere grader av samarbeid.

Dagny: Så det er veldig vanskelig å definere det bare under en ting, men diakoni er så mye. Diakoni og trosopplæring føler jeg henger veldig tett sammen, en av de tingene som jeg er litt opptatt av, at det ene står ikke uten det andre. Så der forsvarer jeg egentlig trosopplæringsbiten.

Her sier hun to ting som viser litt av hennes diakoniforståelse. Hun åpner med å si at «diakoni er så mye», og viser en vid forståelse av diakoni. Videre beskriver hun trosopplæring og diakoni nærmest som sider av samme sak: «det ene står ikke uten det andre». Altså mener hun det finnes en gjensidig avhengighet mellom disse. Diakonien kan altså utøves i alle sammenhenger, og gjennom trosopplæringstiltak opplever hun en ny arena.

Dagny: Jeg har alltid sett trosopplæringsplanen som en mulighet i diakonal sammenheng. Jeg ser det som et felt hvor jeg liksom, både kan utøve diakoni og lære bort hva diakoni er, til mange alderstrinn som ellers ikke ville ha hørt om diakoni eller hva det er for noe.

Den andre diakonen som jobber en del med barn og unge gjennom sin diakonstilling, ser også på det som en helt naturlig del av sitt arbeid.

Didrik: For jeg har, i hvert fall det som vi bruker mest tid på er vel de sosiale møtepunktene... for eksempel da juniorklubbene for unger, og klart det er jo litt sånn trosopplæring i det sjøl om jeg ikke er med på den trosopplæringsplanen, foreløpig i hvert fall, så er det trosopplæring i aller høyeste grad.

Intervjuer: Og diakoni?

Didrik: Og diakoni, ja, så det, god blanding altså.



Jeg tenker at dette viser en diakoniforståelse preget av den nye definisjonen. Diakoni skulle fra 2008 gjelde alle aldersgrupper og være en «grunntone» i alle forhold i menigheten (Kirkerådet 2008:7). En av prestene omtaler diakonien på denne måten:

Pål: Lekeaktiviteter for barn (...) lys våken, konfirmantopplegget, samling for 4.åringer, og kirke – skole, altså man tok inn disse tingene fra en diakonal synsvinkel. For at alle skal føle seg hjemme og inkludert i kirka.

En annen prest sier at de kunne ha bruk for en tradisjonell diakon med fokus på eldreomsorg. I denne menigheten finnes en trosopplærer, og her er nok ikke så tette bånd mellom trosopplæring og diakoni som to av diakonene forteller om fra sine menigheter. Det betyr ikke nødvendigvis at vedkommende mener det er noen motsetning mellom trosopplæring og diakoni. Det kan være at det først og fremst er en praktisk inndeling av ansatte.

Ingen av informantene misunner trosopplæringen den rause tildelingen av midler. De legger vekt på at begge deler er like viktige. Pål kommenterer likevel utviklingen slik: «Det har utvikla seg når det gjelder trosopplæringa, men diakonien det har jo vært litt stemoderlig behandla i og med at det ikke har vært no, på en måte...»

En av diakonene var tydelig på at hans oppdrag var ute i «felten», i en utadrettet tjeneste. Ved indrekirkelig arbeid kjente han seg lite nyttig og syntes det var feil tidsbruk. Dermed valgte han ikke å delta så mye i gudstjenester ol.

Didrik: For eksempel gudstjenestene er jeg jo veldig lite med på. Jeg hadde en prest som var her, var med i diakoniutvalget, han lurte på om jeg ikke kunne være med på en gudstjeneste i kirken som er rett borti her, bare for å vise meg fram. Nei sier jeg, skal jeg ha oppgave bare for at «her er jeg», så nei, det er ikke aktuelt.

Intervjuer: Da vil du heller være der av en grunn?

Didrik: Ja. Og jeg tenker at mine oppgaver som diakon de ligger ute i felten.

Ingen av prestene jeg har intervjuet har diakon i sine menigheter. En av dem tenkte, som allerede nevnt, at en klassisk og tradisjonell diakonrolle hadde vært etterlengtet i deres menighet. En diakon kunne ha gjort det hun synes de ansatte nå ikke rekker, og hun nevner spesielt oppfølging av enkeltsamtaler både med eldre og familier. Pia uttaler: «Jeg tror nok mest på en sånn, tror behovet her først og fremst er type sånn klassisk eh, diakonrolle altså.» I tillegg ville de gjerne hatt tilbud til de som ikke er i gruppen eldre eller strever med rus, men

til de som har psykiske utfordringer og utviklingshindrede. Jeg ser dette som et uttrykk for ønsket om å være en kirke for utsatte grupper, som kirken spesielt bør legge til rette for. Her er en menighet som ønsker å gjøre det som forventes av kirken, at den tar seg av de svake parter, de som trenger det (Engel 2002).

En annen av prestene snakker også om troverdighet. Han mener diakoni er grunnleggende for kirkens troverdighet. Flere av informantene er innom dette, men Peter understreker det med størst tyngde, og kaller diakoni for «kirkens kroppsspråk».

Peter: Så diakoni er for meg viktig fordi det handler om kirkens troverdighet, Det er på en måte, forkynnelse er teorien, er ordene, mens diakonien er handlingene, og kroppsspråket, det er jo sagt at diakoni er kirkens kroppsspråk og det bildet har jeg veldig sansen for.

#### 4.1.5 Gode råd

Gjennom å gi gode råd gir informantene oss noen smakebiter av hva som er viktig i en planprosess. De sitter muligens både med nøkkelen til en god planprosess og et plandokument som fungerer i praksis.

Rådet som, ikke overraskende, kom først fra alle informantene var å ta tak i *det en allerede har* av diakonalt arbeid i menigheten. Alle har noe som går under kategorien diakoni, enten en er bevisst på det eller ikke. Dette mente alle var en god start.

Dora og Dagny sier det slik:

Dora: Vet du hva, det enkleste er å sette seg ned, skrive ned på papiret hva er det vi gjør i vår menighet som er diakoni.

Dagny: Har nok en mistanke om at de fleste menigheter har et eller annet. De har et eller annet lite som har diakonien i seg. Det er bare at det ikke er blitt satt ord på.

En av diakonene og en av prestene presiserte at tiltakene en har burde systematiseres og gjerne tematiseres jevnlig. Vi ser jo at alle har ordnet sin lokale plan etter de fire hovedområdene i den nasjonale planen. Dermed har den nasjonale planen lagt et godt grunnlag for systematisering på lokalt plan. Evaluering og justering av planen blir et verktøy for å holde planen oppdatert og diakonien i bevisstheten.

Det neste punktet som fem av informantene nevnte var at planen måtte være enkel og konkret.

Dersom dokumentet blir for stort blir det mindre funksjonelt, og vanskeligere å forholde seg til i det daglige. Dora sier det slik:

Dora: Ikke tenke stort, ikke gjøre som oss, å lage et kjempedokument, på sju sider, men rett og slett lage den på to sider da. Sette det ned, ikke gjøre noen voldsomme krumspring, men få ting ned.

En av prestene sier videre at den lokale planen skal være konkret uten grundig teori og utdyping. Denne type tenkning er allerede gjort, sier hun, det ligger i den nasjonale planen. Dermed kan en klare å lage et oversiktlig dokument på ikke alt for mange sider. Dersom planen blir for omfattende blir den ikke nødvendigvis realistisk. En kan ende opp med en plan som bli uopnåelig, og som tapper en for krefter.

Her kommer de også inn på det å søke råd hos andre.

Dagny: Jeg tenker det er lurt å søke råd og, hos menigheter som har diakon, på hvordan de kan gjøre den realistisk. For det er klart hvis de biter tak i den nasjonale planen og tar tak i den på feil måte så vil de jo gi opp før de har begynt.

To av diakonene nevner dette med å hjelpe andre som ikke har diakon med å komme i gang. En av diakonene forteller at han besøkte noen nabomenigheter for å være til hjelp i deres prosess, og at bispedømmekontoret oppfordret til det. I Kirkerådets vedtak står målet om at alle skal ha tilgang på diakonal kompetanse (Kirkerådet 2008:32). Dette kan pr. i dag kun nås ved å hjelpe hverandre på tvers av soknene. Slik beskriver Dora samarbeidet:

Dora: Det var nok og slik at de som ikke har diakon fikk også en påminnelse om at det skal utarbeides, selv om en ikke har noen diakon. Og da skulle jo vi som diakoner i de nærmeste menighetene kunne da være ressurspersoner for andre, for andre menigheter. Så jeg ble brukt litt i ... (nabomenigheten).

I analysen av materialet er det entydig at en plan ikke må lages for planens skyld. Alle er inne på dette, på hver sine måter. Gjennom det de forteller om egen prosess, samt rådene de gir andre, ser vi hva som kan gi grunnlag for en god prosess og en plan som fungerer i praksis. At planen er konkret, realistisk og ikke for omfattende er viktige momenter. Hvis en i tillegg har noe å rådføre seg med kan den lokale planen bli en god hjelp i diakoniarbeidet. Det motsatte resultatet kan være at planen oppfattes som unødvendig. Didrik beskriver prosess og resultat som nødvendig, men legger til følgende: «... det er så klart det er et litt sånn

skrivebordsprodukt, det må jeg bare innrømme». Dette viser at det er lettere å lage en plan dersom man ser nytten av den. Didrik ser nytten i planen som retningsgivende når nye ideer kommer, noe jeg nevnte i *kapittel 4.1.1 Planprosessen*.

## **4.2 Oppsummering av funn.**

I denne oppsummeringen av hovedfunnene i analysen finner jeg viktige momenter jeg vil anvende som grunnlag for drøftingen.

### *4.2.1 Den gode og nyttige planprosessen*

Arbeidet med å lage planer foregikk over ulike tidsperspektiv og i ulik involveringsgrad, men alle har gjennomgått en prosess der diakon/ prest og diakoniutvalg/menighetsråd var involvert. Dette er i tråd med intensjonen fra Kirkemøtet da Plan for diakoni ble vedtatt.

De ansatte har i stor grad vært de som har tatt initiativet til prosessen. Noen forteller at de også lagde utkastet til planen, og at diakoniutvalget sånn sett fungerte mer som en godkjenninginstans enn en reell diskusjonspartner. Informantene har noe forskjellig oppfattelse av hvorvidt utarbeidelse av lokal plan var et krav, eller om det bare kom en oppfordring om å lage lokale versjoner.

Opplevelsen av oppfølging i planprosessen er også noe ulik. Noen oppfattet bispekontoret både som en pådriver for å få i gang planarbeidet, og som en god hjelp underveis i prosessen. Andre opplevde at de ikke involverte seg stort, men at de selv var inspirerte til å sette i gang og gjennomføre prosessen.

De fleste opplevde prosessen som nyttig selv om produktet ikke nødvendigvis brukes daglig. Materialet viser at informantene opplevde prosessen som en bevisstgjøring av egen prioritering, samt en mulighet til å tenke helhetlig.

Effekten av planprosess og bevisstgjøring avtar på sikt. Derfor nevner noen viktigheten av å gjennomgå planen og evaluere tiltakene jamnlig. Det man ikke har i bevisstheten forsvinner. Planer legges vekk, og både frivillige og ansatte skiftes ut. En trenger en påminnelse, og det kan en jevnlig evaluering gi.

Planprosessens produkt, plandokumentet, bør i følge informantene ikke ende opp med å bli for stort i omfang. Er planen for omfattende blir den vanskelig å følge opp. Et godt råd de fleste er innom, er å lage planen så konkret og realistisk som mulig. Det gir et dokument som kan brukes. utfordringen blir å få alle menigheter til å gjennomgå denne prosessen.

#### *4.2.2 Prioritering av oppgaver*

Som allerede nevnt tok alle utgangspunkt i eksisterende aktiviteter i sine respektive menigheter. Dette ble gjort uavhengig av om de hadde en plan fra før eller ikke. Materialet viser at det ofte er den ansatte som legger føringer for både valg av nye oppgaver og ved en eventuell avvikling av det eksisterende. Det kan se ut som dette skjer i større grad der det er diakon, enn i menigheter hvor presten er kontaktperson. Slik jeg oppfatter det, er alle de ansatte opptatt av å få med diakoniutvalgene i diskusjoner rundt prioritering av tiltak. Men det kan det se ut som de frivillige ofte lar de ansatte, og da spesielt diakonen ta hovedavgjørelsen. Det kan virke som en utfordring for diakonene å få frivillige til å våge å være tydelige. Samtidig virker diakoniutvalgene der det ikke er diakoner noe mer selvstendige.

Diakonene var ganske samstemte i at det ved avvikling av oppgaver foretas diskusjoner i utvalgene, men de ansatte kommer, også her, gjerne med forslag. Dersom erfaring fra tiltakene er samstemte, blir avgjørelsen enkel.

Nye oppgaver kan komme ved idemyldring og diskusjoner i diakoniutvalget. Det hender også at ansatte får henvendelser fra kommunen, med alt fra ønsker om enkeltsamtaler, til forslag om gudstjenester på omsorgssenter. I materialet kunne jeg ikke se at denne type henvendelse ble diskutert i utvalgene. De ble, slik jeg oppfatter det, enten satt direkte opp på diakonens arbeidsplan eller diskutert med overordnet/ kolleger involvert i tiltaket. Noen informanter hadde opplevd forespørsel fra organisasjoner eller andre kirkesamfunn om å være medarrangør for ulike tiltak. Jeg har ingen informasjon om hvorvidt disse tiltakene er blitt diskutert i utvalget.

To av prestene opplevde at de hadde færre tiltak enn ønskelig, og de fortalte om idemyldring for å komme opp med flere aktuelle tiltak. En av prestene fortalte om faste samarbeidsprosjekter med andre sokn, noe de selv tok initiativet til, og hadde gode erfaringer med.

Utfordringen blir å få de frivillige mer på banen i diskusjonene rundt oppgavefokus i menigheten.

#### *4.2.3 Med Plan for diakoni som utgangspunkt*

Materialet viser at alle informantene har brukt Plan for diakoni som mal for egen plan, om enn i ulik grad. Inndelingen i de fire hovedområdene har alle benyttet seg av. De fleste har satt seg grundig inn i planen, og uttalelsene om hvordan planen fungerte som utgangspunkt er i hovedsak positive, både fra diakonenes og prestenes synsvinkel.

Plan for diakoni opplevdes av mange som et godt styringsdokument og et nyttig redskap. Med dette mener de for det første at planen gir en god struktur, ved inndelingen i de fire hovedområdene. For det andre gir den et godt grunnlag for refleksjon over eget arbeid, slik at en kan øke bevisstheten rundt prioriteringene. Planen opplevdes omfangsrik, og fin å hente ideer fra. Den virket ikke alt for omfattende, siden omfanget ga rom for den lokale tilpasningen. Dermed opplevdes lokal tilpasning reell, og en unngikk opplevelsen av overstyring fra sentralt hold.

To av diakonene nevner samarbeid som en viktig og nyttig faktor i den nye planen. De forteller om fruktbart samarbeid internt i stabene og ønsker mer samarbeid om planene, for enklere å kunne se helheten i arbeidet. To av prestene og en av diakonene nevner samarbeid med kommune og andre organisasjoner som vesentlig for å nå alle grupper. De opplever at den sentrale planen utfordrer til samarbeid utover kirkens egne grenser, og beskriver konkrete samarbeidsprosjekter.

Generelt erfarer de fleste informantene at motstanden mot Plan for diakoni kommer av at planen ikke er lest ordentlig, kombinert med en generell motstand mot «alt» som er nytt.

#### *4.2.4 Utvidet innhold og diakonisyn.*

Når det gjelder selve innholdet i de lokale planene, viser det seg altså at hovedområdet «Inkluderende fellesskap» har overvekt av tiltak. Denne kategorien inneholder arbeid mot alle aldersgrupper. Den kategorien som inneholder færrest tiltak er «Vern om skaperverket». Her ender diskusjonen gjerne opp i en samtale rundt «kildesortering på kirkegården», som Pia beskrev det. Dette kan si noe om hvordan menighetene vektlegger de forskjellige områdene, eller være et resultat av tradisjoner kontra nyere momenter.

Alle informantene var opptatt av den nye diakonidefinisjonen. To av prestene uttalte at de la vekt på å «moderniserte» diakonibegrepet. Dette vises blant annet i forholdet mellom trosopplæring og diakoni. I følge materialet er det ulikt hvor mye de to feltene går over i hverandre. Hos noen er det sterkt sammenknyttet, hos andre er det to adskilte områder, hvor diakonen ikke er særlig i kontakt med trosopplæringen. Ingen av informantene misunner trosopplæringen dens ressurser. En av prestene kommenterer likevel at diakonien er blitt litt «stemoderlig» behandlet.

Flere av informantene nevner tiltak rettet mot de utsatte grupper spesielt. Noen tenker mer på tilrettelagt gudstjenestelige tiltak, mens andre fokuserer på tiltak utenfor kirkens rom. Her er definisjon av diakoni rettet mot de grupper som trenger det mest. Diakoni handler om kirkens

troverdighet, og flere av informantene påpeker dette. En av prestene utdyper det med å si at diakoni er «kirkens kroppsspråk».

Utfordringen blir blant annet å dekke alle nye behov med eksisterende midler. En av prestene nevner samarbeid mellom soknene som en mulighet. En annen utfordring blir å inkludere alle nye felt, også «Vern om skaperverket» på en sånn måte at menigheten ser verdien av det.

## 5.0 Teorigrunnlag

Teorigrunnlaget styres av oppgavens problemstilling, og jeg har valgt teori som jeg tror vil kunne belyse denne, under temaene: Diakonifaglig teori, endringsledelse og planarbeid.

Plan for diakoni (Kirkerådet 2008) danner et bakteppe, og gir på den måten et utgangspunkt for selve problemstillingen. “Diakoni – en kritisk lesebok” er en relevant samling fagartikler som belyser diakoni fra forskjellige ståsteder, og jeg anvender teori herfra (Johannessen, Jordheim og Korslien 2009). «Diakonen – kall og profesjon», kom i 2011. Denne samlingen fagartikler beskriver blant annet diakonstillingen og diakonens hverdag, rettere sagt dens kall og yrke (Dietrich, Korslien og Nordstokke (red.) 2011). Det er også naturlig å komme inn på teori om diakoniforståelse, siden prioritering av arbeidsfelt viser hva en forstår diakoni som. I denne sammenhengen finner jeg et par masteravhandlinger som nyttige bidrag: Krogsrud 2010, og Framgarden 2011. Jeg benytter meg også av Det lutherske verdensforbunds hefte «Diakoni i kontekst», vedrørende forståelse av diakoni og diakonal praksis (2010).

Den norske kirke gjennomgår store endringer som berører alt fra struktur, tilknytning og lovgrunnlag, til nye planer på alle felt. Endringene berører både ansatte og de frivillige i menighetene. Når kirken som organisasjon gjennomgår så store omstillinger, er det naturlig å ta med noe fra det organisasjonsteoretiske fagfeltet. Jeg velger endringsledelse nettopp på grunn av dette, fra boka “Ledelse i teori og praksis” (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001). I tillegg kan Harald Askelands (2012) artikkel om endringsledelse i kirken gi oss verdifull innsikt i hva som er god ledelse når organisasjoner endres.

Generelt kan en si at planarbeid foregår i alle organisasjoner, og på mange nivåer. Verdien av planarbeid kan være avgjørende for resultatene. Jeg finner nyttig teori om planarbeid både hos Terje Kleven (red.) (et al. 1998) og Aarsæther og Hagen (red.) (2001).

### 5.1 Diakonifaglig teori

I dette kapittelet foretar jeg først noen begrepsavklaringer. Deretter går jeg inn på bibelsk- og historiske sammenhenger før jeg sier litt om hovedinnholdet i Plan for diakoni. «Valg av oppgaver», «Planprosess og intensjon», og «Status, oppfølging», er temaer som deretter gjennomgås, i den rekkefølgen de nå er nevnt.



### 5.1.1 Begrepsavklaringer

*Diakoni* stammer fra det greske ordet «diakonia» (tjeneste). Sammen med «diakonos» (den personen som utøver tjenesten) og «diakonein» (verbet å tjene) beskrives diakonale handlinger med ord som var vanlige i nytestamentlig tid (Nordstokke 2011:53). Med nyere forskning utvides innholdet i tjenesten til å gjelde mer enn den ydmyke innstilling som lå i begrepet å «tjene ved bordene». Gjennom uttrykket «go-between» (som representant og formidler) antydes en rolle som er langt viktigere i å virkeliggjøre kirkens kall, enn man tidligere forstod det som (Nordstokke 2011:55). Altså var diakoni omsorgstjeneste, men også en viktig del av det å forkynne evangeliet. I følge stipendiat ved Det teologiske menighetsfakultet, Marianne Rodriguez Nygaard (Bjørndal 2014:7) er det bedre å ta utgangspunkt i hva diakoni kan gjøre, enn hva diakoni er. Diakoni beskriver hun som relasjoner i bevegelse, i motsetning til et ritual som kan avsluttes (ibid). Dette samsvarer godt med den offisielle definisjonen på diakoni som noe vi gjør, som «evangeliet i handling» (Kirkerådet 2008).

*Diakoniforståelse* er uttrykk for hva vi forstår diakoni som, og inneholder på sett og vis to dimensjoner, teori og praksis. For det første viser Plan for diakoni oss hva Den norske kirke sentralt forstår med diakoni (Kirkerådet 2008). Her finner vi altså kirkens offisielle diakoniforståelse. Plan for diakoni ble presentert i innledningen (*kapittel 1.5*). Hva som utøves i praksis viser hvordan diakoner, prester og frivillige medarbeidere forstår diakoni. Mellom teori og praksis foregår en fortolkningsprosess (Framgarden 2011:16). Dermed vil praksis vise hva en oppfatter diakoni som. Den hermeneutiske tradisjon viser at vi ikke forstår forutsetningsløst (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:397). Vi er preget av vår oppvekst, vårt miljø, og fortolker inn i vår virkelighet.

*Endringsledelse* uttrykker at endring er en situasjon som trenger ledelse. I endringsledelse legges både vekt på det strategiske perspektivet, og på endringer i organisasjonens “indre liv” (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001:269). Her er det med fordi kirken er inne i en periode med store endringer, hvor Plan for diakoni er en del av en større endringsprosess.

*Planlegging* kan ha mange definisjoner. En definisjon som er mye brukt, og som jeg legger til grunn i denne oppgaven, er å se på planlegging som handlingstype (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:13). Det vil si at en går sammen om å utarbeide framtidrettede mål, for så å finne den beste veien frem mot målet. Dermed er planlegging både prosess og samordning (ibid).

### 5.1.2 Diakoni i bibelsk- og historisk sammenheng

Diakonien *forankres* i troen på den treenige Gud som har skapt alt og alle (Kirkerådet 2008). Visjonen for Den norske kirkes diakonale tjeneste er «Guds kjærlighet til alle mennesker og alt det skapte, virkeliggjort gjennom liv og tjeneste» (Kirkerådet 2008:6). Det hele starter altså med Guds kjærlighet, og vi får gi kjærligheten videre til alle mennesker og «alt det skapte», fordi vi tror at Gud kan virke gjennom oss (Kirkerådet 2008:9). Diakonien er et *kjennetegn* ved kirkens helhetlige oppdrag, og Den norske kirke ser seg selv som en tjenende kirke. Dette gir diakonien en sentral plass, ved at den skal være selve «grunntonen i alle forhold i menigheten» (ibid).

Diakonbegrepet «diakonos», (tjener) «diakonein» (verbet å tjene) og diakonia (oppdraget) er brukt utallige ganger i NT. I evangeliene brukes «diakonos» om Jesu disipler, mens det i brevlitteraturen gjelder de som har en bestemt oppgave i Guds eller evangeliets tjeneste (Nordstokke 2011:55). Dette gir diakonitjenesten en grunnleggende forankring i NT. Begrepet diakon omtales to steder som en tittel, og nevnes da i sammenheng med biskopen. Det er usikkert om dette var varige titler, eller for en begrenset periode, men noen tolker åpningen i brevet til Filippene dithen at diakonen var biskopens høyre hånd (Nordstokke 2011:56). Senere ser en spor av en mer organisert tjeneste som begrunnes med at begrepene biskop, diakon og eldste brukes med største selvfølge, altså godt innarbeidet (ibid). Tidligere ble også Apg 6:1-6 sett på som innstiftelsen av de første diakonene, men nyere forskning problematiserer dette (Nordstokke 2011:59).

Uansett, det finnes altså ingen enhetlig kirkeforståelse i NT, selv om de såkalte «diakordene» er mye brukt. En antar at det fantes ledere med særlig ansvar for forkynnelse og gudstjenestefeiring helt fra begynnelsen av, men ordene «embete» og «ordinasjon» er formet av reformasjonen og det tyske språket, og kan ikke «legges inn i den tida da NT ble skrevet» (Nordstokke 2011:60). Når kirken velger å ha diakoner, er det dermed ikke etter et direkte pålegg fra NT. Det er heller utfra en teologisk begrunnelse om hva det vil si å være kirke, med Bibelen selv som grunnlagsdokument (Nordstokke 2011:63).

I *oldkirken* dreide diakoni seg om deltakelse i gudstjenesten samt å assistere prestene, og diakonrollen var gjerne et steg på veien mot å bli prest (Fanuelen 2011:88). Ved den Lutherske reformasjonen ble embetsstrukturene endret, og man dreide fokuset sterkt mot prekenembetet (Fanuelen 2011:89). Reformatorene knyttet diakonitjenesten opp mot Apg. 6, med fokus på ansvar for de fattige, vi fikk et såkalt karitativt diakonat. Mot slutten av 1800-

tallet kom nye diakonale tanker fra Tyskland med en oppblomstring av diakonale organisasjoner. Lovforslag om diakonitjeneste med vekt på forkynnelse ble fremmet, men avvist og det gikk hundre år før loven trådte i kraft 1.januar 1986, da med karitativt preg (Fanuelson 2011:90). Diakonstillinger på menighetsplan kom etter 2. verdenskrig, og var i stadig utvikling til soknediakonstillingen ble lansert i 1981. Dagens Lov om diakontjeneste vedtatt 1985 var en milepel for det statskirkelige systemet, og stadfestet diakonitjenesten som en integrert del av Den norske kirke (ibid). Likevel er diakonenes stilling i Den norske kirke ikke endelig avgjort, og diskusjoner om embetsdebatten vil fortsatt være tema. Jordheim mener faktisk at kirkeloven fra 1996 (erstatte loven fra 1985) var en tilbakegang for diakonene (Jordheim 2011:155). Bispedømmet overtok ansvaret for diakonene, som et av mange ansvarsområder. Loven sier ingen ting om at det skal være noen diakonstilling, noe som gjør diakonstillingen mindre synlig (ibid).

I Den norske kirke i dag har vi nærmest et *konglomerat* av ledere, og skillelinjene mellom de ulike rollene er ikke alltid like tydelige. Prestene leder gudstjenestearbeidet med forkynnelsen av ordet, og diakoner, kantorer og trosopplæringsleder er ledere på hver sine områder. Det er dermed viktig med samarbeid mellom de forskjellige lederne, noe Plan for diakoni legger opp til. Som vi ser over er diakonstillingen i historisk sammenheng forholdsvis ny. Angell og Selbekks undersøkelse blant diakoner Den norske kirke i 2005 viste at «påfallende mange diakoner ikke ser på seg selv som ledere..» (Jordheim 2011:22). Diakonen som tidligere var prestens hjelper, leder nå det diakonale, ofte karitative arbeidet. Diakonenes dobbeltrolle, som både utfører og leder av arbeidet, gjør det muligens vanskelig å skille mellom disse rollene (ibid). Kanskje trenger en at diakonene fremstår tydeligere som ledere, slik at de kan ta lederansvaret på alvor, være en kritisk røst mot urett i samfunnet, og våge seg inn i diskusjoner om både teologi og diakoni (Jordheim 2011:23).

### 5.1.3 Hovedinnholdet i Plan for diakoni

Diakoniplanen har, i følge Kari Jordheim (2009), to hovedanliggender. Det første er betydningen av å være deltaker. Mennesker gjennomgår faser i livet. Noen ganger har en behov for å være mottaker, mens andre tider bringer overskudd til å være den som gir. Gjestfrihet og «å være som en er», er to stikkord vi trenger i denne sammenhengen. De setter standarden for menighetens inkluderende fellesskap. Dersom man er deltaker, er man med på å endre historien, i motsetning til det å stå på sidelinjen som tilskuer (Jordheim 2009:26). Jordheim (2009) nevner den Brasilianske pedagogen Paulo Freires frigjøringsbegrep, «empowerment» (myndiggjøring), som en klar parallell til dette. Det innebærer at den enkelte

må bli bevisstgjort muligheten til å ta ansvar i sitt eget liv, og gjennom det bli deltaker både i eget og andres liv. Deltakerperspektivet i Plan for diakoni er til stede både gjennom oppmuntring til lokalt utarbeidet plan, og i den konkrete diakonale hverdagen (ibid).

Diakoni som dialog er planens andre hovedmoment (Jordheim 2009:22). Dialog er definert som et møte mellom to subjekter, der to parter er likeverdige og vil skape noe sammen. «Det som skapes, kan være bedre forståelse, helt nye innsikter, konkrete handlinger eller noe annet man går sammen om» (Jordheim 2009:23). Muligheten til å skape noe er dermed tilstede når to møtes som likeverdige. Med forventninger om at begge kan bidra, blir dialogen fruktbar. Dialogen er altså viktig for diakonien, fordi den er et redskap for samarbeid, vekst og forandring (ibid).

#### 5.1.4 Diakoniforståelse

Diakoniforståelse handler, som nevnt i *kapittel 5.1.1 Begrepsavklaringer*, om forståelse. Nå er forståelse et subjektivt begrep, knyttet til hvert enkelt individ. Man forstår, som nevnt, ut fra hvem man er, med sin bakgrunn, og tolker det inn i den konteksten man lever i. Diakonal handling er også betinget av og utfordret av konteksten (Det lutherske verdensforbund 2010:12). Diakonien vil bare være relevant om vi leser og tolker konteksten (ibid). Vi vil dessuten alltid inneha et *ståsted* og en *synsvinkel* som gjør at vi tolker slik vi gjør. Hvordan en forstår diakoni vil dermed komme til uttrykk gjennom de praktiske valg en tar.

Den norske kirke forstår seg selv som en tjenende kirke, og diakoni er altså noe vi gjør. Definisjonen er utvidet fra forrige plan, med en dreining fra fokus på «nød» og den nødlidende, noe som ga et giver- mottakerperspektiv, til en mer gjensidig og likeverdig holdning (Jordheim 2009:14). «Det diakonale fellesskapet består av mennesker som er grunnleggende like i det at alle er skapt av Gud, og alle trenger hverandre» (ibid). Ordet nød er nedtonet i definisjonen, men vi skal likevel ta hensyn til andre menneskers behov. Vi innehar forskjellige roller til forskjellige tider, ingen er bare giver eller bare mottaker. Samtidig har diakonien har et spesielt ansvar for de som lider nød og urett, noe som kan begrunnes direkte ut fra Matteusevangeliet, (Matt 25, 35-40) sier Jordheim (2009:14). Med denne diakonidefinisjonen kan vi oppnå gjensidighet og respekt, med erkjennelsen av at «det kunne like gjerne ha vært meg» (Hellgren 2008).

Charlotte Engels (2002:26) undersøkelse i Stockholm og Gøteborg 1998-2001 viste at menighetene trengte en endring fordi samfunnet endret seg. Det samme har skjedd hos oss. Med en videre definisjon kan diakonien i dag rettes mot alle aldersgrupper og ikke lenger

forstås kun som tradisjonell eldreomsorg. En tenker også at det er viktig å flytte blikket fra «vellykkede menighetsmedlemmer» til de som trenger det mest, samt å ha større fokus på de såkalt «kirkefremmede» (Jordheim 2011:16).

Som vi også ser, utvides diakonibegrepet til også å gjelde «vern om skaperverket». Dette åpner for en kirke som viser andre verdier enn hva forbrukersamfunnet gir oss (Jordheim 2009:15). Mennesker med bevisste holdninger og alternative handlingsmønstre vil forhåpentligvis være noen av resultatene av en slik fokusering (ibid). En håper at diakoner og menighetsråd våger å ta opp kampen mot urettferdighet og urett, og å ta miljøspørsmålene på alvor (Jordheim 2011:23).

Den nye definisjonen kan oppsummeres slik:

... diakoni er en tjeneste for medmennesker og skaperverket, og en tjeneste for Gud. Den er en dimensjon ved det å være kristen og ved det å være kirke, og den kommer til uttrykk på ulike måter (Jordheim 2009:15).

Da blir «evangeliet i handling» både noe vi gjør og noe vi er. Det blir en holdning og en innstilling til vårt eget og andres liv. Dermed kan diakoni også bli en «grunntone i alle forhold i menigheten», ikke bare noe diakonene og prestene driver med, slik Plan for diakoni ønsker (Kirkerådet 2008:7).

Diakoniplanens utvidede diakoniforståelse er ikke ensidig tiljublet. Flere har stilt spørsmålstegn ved denne omfattende definisjonen, og undres på om den ikke blir for vid. Einar Aadland (2009:159) setter blant annet søkelyset på «tilsløring av skillet mellom individual- og sosialetikk». Han lurer på om det er riktig at kirken «blander seg inn i» felt de ikke «har noe med». I tillegg undres han over hvordan de nye områdene kan relateres til det bibelske utgangspunktet for diakoni (Aadland 2009:165). Tankegangen i kritikken er at diakoniplanen blir for ideell og altomfattende, både på grunn av utvidelse og nytolkning, slik at den ikke gir den hjelpen den var tenkt å gi menighetene, men heller gir frustrasjon og handlingslammelse (ibid).

#### *5.1.5 Valg av oppgaver – profil*

Undersøkelsen «Kirke og helse - kartlegging av diakonalt helsearbeid innen Den norske kirke» fra 2005 viser valg av oppgaver (Jordheim 2011:16). Angell og Selbekk «fant» fem profiler: den omsorgsorienterte-, den samarbeidsrelaterte-, den kirkeorienterte-, den politiske

og nødsorienterte-, og den institusjonelle profilen. Profilen de fleste menigheter la størst vekt på var den omsorgsorienterte. De to profilene som kom absolutt dårligst ut var den politiske og nødsorienterte-, og den institusjonelle profilen. Det var altså få som arbeidet mot sosial urett i samfunnet, eller fungerte som en politisk røst i det offentlige Norge (ibid). I undersøkelsen la en i tillegg inn faktoren diakon eller ikke. Konklusjonen var klar, menigheter med ansatt diakon ville gi menighetene muligheter til å utrette mer (Jordheim 2011:18).

#### 5.1.6 Planprosess, intensjon og ansvar

*Planprosesser* er omfattende. Fra oppstart høsten 2005, til høringsutkast våren 2006, med mange tilbakemeldinger, og vedtak i 2007 (Jordheim 2009:15). Forskjellig syn på utgangspunktet for diakoni: mennesket eller Gud, var en av utfordringene, og det ble mange diskusjoner før man greide å bli enige om teksten. Forholdet mellom diakoni og misjon var en annen utfordring, i tillegg til avklaring om diakonitjenestens status (ibid).

Hovedformålet med plan for diakoni er å være *retningsgivende*. Den er altså ment som en hjelp i utarbeiding av den lokal planen:

De hovedområdene for diakonalt arbeid som er beskrevet i denne planen, er tenkt som retningsgivende for menighetens diakonale arbeid. Det er likevel en forutsetning at den enkelte menighet bearbeider, konkretiserer og ikke minst tilpasser disse oppgavene ut fra lokale behov og forutsetninger (Kirkerådet 2008:26).

Innføringen av Plan for diakoni får altså *konsekvenser* for den enkelte menighet. Det forutsettes fra sentralt hold at det lages lokale planer (Kirkerådet 2008:25). Den sentrale planen må omsettes til praksis, for det er i nærmiljøet at den diakonale praksis finner sted. Gjennom planarbeidet i den enkelte menighet, bearbeides og utvikles diakonien, noe som gir en bevissthet rundt valg av arbeidsfelt og diakonale oppgaver. Dermed blir stedets egenart og kultur vesentlige faktorer i den lokale planleggingen (Jordheim 2009:15). Planen kan virke omfattende, og det presiseres at den enkelte menighet må «prioritere innen hvert felt» (Kirkerådet 2008). Det er ikke meningen at alle skal gjøre alt hva planen foreslår.

Kirkeloven sier at det er menighetsrådet som har *ansvar* for at diakonien innarbeides og utvikles i soknet (Kirkeloven § 9). I tillegg er ansvar delt ut på flere. Fellesrådet bidrar med ansatte og har ansvaret for kirkebygningene, og blir dermed en viktig medspiller (Kirkerådet 2008:15). Med lovfestet ansvar for overordnede mål og planer, har også fellesrådet fokus på diakoni (Kirkeloven § 14), men det er altså menighetsrådet som er det styrende organ.

Bispedømmet fordeler det statlige tilskuddet til diakonstillinger i menighetene/prostiene, og har ansvar for at diakonien «innarbeides i menighetene i samsvar med de nasjonale strategiene» (Kirkerådet 2008:15). Menighetsrådene har mulighet til å styre det diakonale arbeidet direkte, eller de kan velge å opprette et diakoniutvalg (Kirkerådet 2008:26). Der det er ansatt diakon, blir denne selvsagt nøkkelpersonen i å lede det frivillige arbeidet. Presten og de andre ansatte har, i følge planen, også ansvar for å innarbeide det diakonale arbeidet i sin tjeneste (ibid).

Ansvarsområder er *endret* fra forrige plan. Bente Krogsrud (2010) har sammenlignet den nye og den gamle diakoniplanen, og sier at menighetsrådet har opplevd den største endringen når det gjelder ansvar. Menighetsrådet har gått fra å kunne «delta», til å sitte med «hele ansvaret» for diakoniplanen (Krogsrud 2010:48). Tidligere la diakon eller andre ansatte de sterkeste føringene for det diakonale arbeidet. Diakonen har fortsatt i sin tjenesteordning at hun skal «lede menighetens diakonitjeneste og ha medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere» (Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for diakoner 2005 § 2), men diakonen blir altså i større grad enn før den som skal ivareta det praktiske og løse utfordringene, mens menighetsrådet planlegger (Jordheim 2009:16).

#### 5.1.7 Status, oppfølging

På Den norske kirkes hjemmeside kan man lese følgende fra tiden da planen ble vedtatt:

«Saksordfører for diakoniplanen, Arne Backer Grønningsæter frå Oslo, oppsummerte plenumssamtalen om saka slik: – Eg oppfattar at hovudbodskapen frå salen er at dette er ein viktig plan, og at det trengs ressursar» (Fra kirkens hjemmeside 2007).

Forventningene om at planen skulle utløse en del ressurser, slik at den kunne følges opp på flere felt, var stor. Enigheten var stor om at økning av antallet diakoner var viktige for å styrke det diakonale arbeidet, og at det dermed burde følges opp med flere stillinger. Kirkemøtet så det til og med som et mål at «alle menigheter enten skal ha diakonistilling eller tilgang på diakonal kompetanse» (Kirkerådet 2008:25). Men løftet «i antallet stillinger» kom ikke, og det var i det hele tatt minimalt med ressurser som fulgte planen (telefonsamtale Hellgren 21.01. 2014). Hans Morten Haugen (2011:183) argumenterer for at bispedømmerådene bør spille en større rolle for å fremme flere diakonstillinger. Det kan sies å være like aktuelt, siden lite er skjedd på området.

I forbindelse med innføringen av planen ble det arrangert fagdager ute i distriktene. Kirkerådet utarbeidet en mal for lokal plan som menighetene kunne bruke i sitt arbeid, men ellers har det vært lite støtte fra sentralt hold. I løpet av de seks årene som har gått, har en ikke fra nasjonalt hold etterspurt hvordan det går med menighetenes diakoniplanlegging. Den eneste tilbakemeldingen som gis kom etter påtrykk fra riksrevisjonen (telefonsamtale Hellgren 21.01. 2014). Fra og med 2010 må alle sokn ved innrapportering av årsstatistikk til SSB krysse av for om de har lokal diakoniplan eller ikke. Dette gir en oversikt over hvordan det har gått i overgangen fra sentral til lokal plan. Utover ja/nei- spørsmålet fra SSB kreves ingen form for innrapportering fra det enkelte menighetsråd. Som nevnt i innledningen har 683 menigheter utarbeidet en lokal plan for diakoni (Liv Taule 2014). Dermed er det 577 av 1260 sokn som fortsatt mangler godkjent diakoniplan. Utfordringen blir å få flere med.

## **5.2 Endringsledelse**

Arbeidsliv og samfunn er i raskere endring nå enn tidligere. Dette gjør at virksomheter stadig må arbeide for å tilpasse seg samtiden. En ledelse har to klart definerte mål, som tidligere nevnt, å «vedlikeholde og videreutvikle organisasjonens indre struktur og sammensetning» og «å tilpasse organisasjonen til omgivelsenes krav og muligheter» (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001:25). Dette kan altså bety til tider både raske og til dels omfattende endringer, etter påtrykk enten innenfra eller utenfra. Kirken er ikke noe unntak i så henseende. Kirken lever i en kontekst og må tilpasse seg det samfunnet den er en del av.

### *5.2.1 Definisjoner*

Hva menes så med endringsledelse? Ordet er sammensatt av endring og ledelse, og sier noe om at endring trenger ledelse. I følge Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann (2001:269) er endringsledelse blitt en samlebetegnelse for både de som legger vekt på det strategiske perspektivet, for å tilpasse seg omgivelsene, og de som legger mer vekt på endringer i organisasjonens “indre liv” (pga endrede rammebetingelse, konkurranse mm). Ledelsens mål er å skape, koordinere og gi retning til endringer i en organisasjon, slik at organisasjonen kan fungere best mulig i den konteksten den er i (ibid).

Den norske kirke er inne i en periode med fornyelse og store endringer. Visjonen fra Kirkemøtet (2008) med lansering av fire nye planer: gudstjenesteordning, plan for trosopplæring, plan for diakoni og plan for kirkemusikk viser at kirken er inne i en såkalt reformperiode. I tillegg er vi inne i en tid der det meste av fokus og ressurser i Kirkerådet går



med til arbeidet med å skille stat – kirke (telefonsamtale Hellgren 21.01. 2014). Det er mange strukturelle og organisatoriske linjer som skal på plass i så omfattende endringsprosesser.

Endringsarbeid er en *lederutfordring*. En leder må både se muligheter, skape visjoner og formidle disse på en slik måte at det utløser begeistring og innsatsvilje. Lederen må også kunne inngå kompromisser, takle “smerte” og greie å lede gjennom ulike krisetider (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001:271). I tillegg til å skape entusiasme og glød for endringsoppgaven må en leder vite at organisasjonen tåler den endringen som ligger foran (ibid). Hvis leder ikke kjenner organisasjonen godt nok, kan dette bli en stor utfordring, og prosessen kan sette spor som ikke er ønskelige. Organisasjonen må ha “noe av troen og livskraften i behold” (ibid). Det sier seg selv at dette er spesielt viktig for endringsprosesser i kirkelig sammenheng.

Askeland (2012:137) fokuserer på å se mulighetene. Planleggings- og utredningsdimensjonen ved prosessen har en tendens til å tillegges for stor vekt i forkant, slik at påkrevde endringer underveis og i implementeringsfasen verken oppdages eller tas hensyn til (ibid). Alle faser trenger ledelse, sier han, og dermed også implementeringsfasen. Her er vi inne på kjerneområdet i denne oppgavens problemstilling. Dersom det i implementeringsprosessen også utøves god ledelse finnes utallige muligheter til å lykkes med prosjektene, og her er det viktig å se muligheter i stedet for utfordringer. Som et godt eksempel trekker Askeland frem trosopplæringsreformen. Denne hadde en utforming som ga tett oppfølging både av planleggingsfasen i forkant, og under selve implementeringen (Askeland 2012:145). Det er mange prosjekter som har strandet fordi implementeringen ble sett på som selvgående.

### 5.2.2 *Stadier i endringsprosessen*

Stadier i en endringsprosess kan beskrives etter flere ulike modeller. En av modellene er Lewins “kraftfeltmodell” (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001:271). Lewin mente forandring var et resultat av dynamikk mellom motsatte krefter, “de som driver forandring, og de som motsetter seg forandring” (ibid). Måten å drive endringsarbeid på blir dermed enten å svekke motstandskreftene eller å bidra til å forsterke de kreftene som vil ha forandring. Et både- og er også en mulighet. Lewins modell består av tre faser: opptining (“unfreezing”), omforming (“changing”) og konsolidering (“refreezing”). I første fase stilles det spørsmål til den daglige rutine. Man må ha en erkjennelse av at endring er nødvendig, for at endring i det hele tatt kan være mulig (ibid). Man innser altså at man har et forbedringsbehov. I andre fase

definerer man, velger ut og prøver nye løsninger. Her kan man gjøre nye ting eller de samme ting på nye måter. Det er først når man har valgt løsning, opplever at den passer organisasjonen og oppfyller ønskede resultater, at man beveger seg over i tredje fase. I denne tredje og siste fasen, lages strukturer og rutiner for veien videre (ibid). Ny retning krever nye prosedyrer og samhandlingsmønstre for å bli stabil og god nok for fremtiden.

I følge Lewin var rekkefølgen på fasene vesentlig (ibid). Uten fase 1 (opptining) er sannsynligheten for kraftig motstand overhengende. Apati og passivitet er andre farer som truer dersom man dropper første fase, og det kan i tillegg være vanskelig å se for seg noen varig endring. Problemløsning og kompetanseutvikling er vesentlig i fase 2 (omforming). Uten faglig kompetanse “vil forandringen bare bli krusninger på overflaten” som heller bidrar til ytterligere vansker (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001:272). Fase 3 krever at belønninger er raust til stede, samt fokus på teambygging. Her må medarbeideres glød og engasjement holdes ved like. Resultatet kan i motsatt fall være at organisasjonen vender tilbake i vante spor, med sårbarhet som ekstra tilbehør (ibid).

En slik modell er, som de fleste teoretiske modeller, mest oversiktlig på papiret. Det er sjelden at prosesser er så enkle i virkeligheten som modellene beskriver. Den er likevel viktig å kjenne til, siden den gir gode tips om hvilke faktorer som er nødvendige for en vellykket endringsprosess (ibid).

Askeland (2012:144) opererer, i likhet med Lewin, med tre faser i endringsprosesser, etter Dawson 1994. Han kaller det endrings- og utviklingsprosessens “tre tidsrammer” (ibid). Denne inndelingen er ganske sammenfallende med fasene i Lewins modell.

- Erkjennelse av endringsbehov eller eventuelt endringskrav.
- Prosess med organisatorisk endring.
- Materialisering av ny organisasjon og praksis gjennom implementerings- og konsolideringsfase (Askeland 2012:144).

Endringsprosessen starter med at behovet for endring oppstår. I følge Dawson kan erkjennelsen av endringsbehov komme etter eksternt eller internt press, (reaktiv) eller at organisasjonen kjenner behov for en endring for å møte nye behov og krav (proaktiv) (Askeland 2012:144). Når erkjennelsen er et faktum må man finne ut hva slags type endring en ser for seg. Deretter kartlegger man alternativene med tilhørende konsekvenser, for så å foreta et endelig valg. Utvelgelsen av løsningsalternativ er en prosess som vanligvis foregår litt over tid og under gradvis tilpasning, etter hvert som en får mer informasjon om de forskjellige løsningene (ibid).

Implementeringsfasen er en viktig og spennende fase. Både Askeland og Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann legger altså stor vekt på at denne fasen må ledes og følges opp for at prosjektet skal lykkes. Fasen omtales ofte som en fase med "skrittvisse forhandlinger". Ansatte som skal gjennomføre og iverksette planene vil komme med sine meninger, og det er helt avgjørende for resultatet at ansatte/profesjonene får være med å påvirke denne sluttfasen, helt til organisasjonsformer og arbeidsmåter har materialisert seg (Askeland 2012:145).

### 5.2.3 *Endringsprosesser i kirkelig sammenheng*

Endringene i kirken er beskrevet på denne måten: «Slik livsforhold og kulturelle uttrykk er i forandring, slik er også kirken i en kontinuerlig utviklingsprosess. Nye tider medfører nye utfordringer og nye muligheter» (Kirkerådet 2008). Erfaringer med endringsarbeid i kirken viser at ulike aktører har ulike tilnærming og ulike interesser. Det er ikke nok at enten stab eller menighet er interessert i endringsarbeidet, men en må få i gang et engasjement på alle fronter. Dersom alle blir hørt, og får komme med innspill undervegs vil man antakeligvis få et bedre sluttresultat (i det hele tatt det å komme frem til et resultat). Organisering av prosessen er viktig, og den mest kritiske faktor er nettopp involvering (Askeland 2012:147). Gjennom medvirkning fra berørte parter vil ulike syn komme tydelig frem og bli drøftet allerede tidlig i prosessen. Dersom motforestillinger blir møtt med anerkjennelse og tatt på alvor, er muligheten til å komme gjennom utfordringene større (Askeland 2012:148).

Som nevnt tidligere, har endringsarbeid gjerne vært preget av grundig planlegging og utredning (Askeland 2012:145). Prosesshåndtering og gjennomføring har ofte blitt overlatt til organisasjonene uten den oppfølging som strengt tatt er nødvendig. Å anvende en prosessuell tankemodell, der tiden er en viktig faktor, vil gi implementeringsfasen større mulighet til å lykkes, gjennom å ta hele organisasjonen med i alle prosessens deler. Det kontekstuelle perspektivet fastholdes ved at det jobbes konkret i den enkelte menighet og det enkelte lokalsamfunn, altså den konteksten en lever i (Askeland 2012:143). Endringsarbeid beskrives dessuten som mange forskjellige delbeslutninger som konkretiseres gjennom å prøve ut nye ting for deretter å lære av det. Man lærer gjennom erfaring, ved at mange deltar aktivt, og får et resultat alle kan enes om.

Askeland (2012:151) oppsummerer lederens rolle slik: «Leder har en sentral funksjon i å fortolke kontekst, formidle informasjon og mobilisere til handlingsberedskap i menigheten». Her er altså tre viktige faktorer for en vellykket endringsprosess. Ekstra utfordring for kirkelige ledere blir å sammenholde kirkefaglige vurderinger med det organisatoriske språk

og tenkning, siden dette er to ulike fagfelt (ibid). Dersom en leder forstår hvor komplekse endringsprosesser er, og er villig til å gi den tiden som trengs, kan implementeringen bli en realitet. Dette vises først når ny praksis er etablert (ibid).

### **5.3 Planarbeid**

I dette kapitlet prøver jeg å nærme meg en definisjon på planarbeid. Planprosessen beskrives, jeg går inn på hvorfor det kan være nyttig med planer, og sier litt om hvordan planarbeid brukes som politisk virkemiddel.

Planarbeid og planprosess brukes litt om hverandre. Ordet planarbeid sier oss, som sagt, at planlegging er et stykke arbeid. Under planarbeidet skjer en planprosess. Planprosess er sammensatt av to ord, og vektlegger tidsfaktoren og at det foregår en omdanning (prosess).

#### *5.3.1 Definisjoner på planlegging*

Det meste av handling krever forberedelse. Hensikten med planlegging blir nettopp å forberede handling (Kleven (red.) et al. 1998:178). Det finnes mange ulike perspektiv på planlegging, og det er derfor ikke lett å gi noen enkel definisjon. Planlegging blir gjerne kalt handlingstype (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:13). Kjennetegn ved planlegging som handlingstype er blant annet at aktøren klargjør sine mål, bruker et solid kunnskapsgrunnlag for å orientere seg på feltet, ser utfordringer og samordner delhandlinger. Samtidig legges det opp til et planvedtak som blir retningsgivende eller styrende i tida framover (ibid). Denne måten å tenke på er i slekt med Max Webers formålsrasjonelle handling (ibid). En planlegger for å nå målet, «mål-middel-tenkning»:

Vi har altså med planlegging å gjere når aktøren (den som handlar) er i stand til å utforme framtidsette mål, nyttar kunnskap for å analysere, prioritere og samordne tiltak og leggje til rette for at påfølgjande enkelthandlingar verkar til at målet blir nådd (eller at ein i det minste kjem nærmare målet) (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:15).

Det er mange grunner til at organisasjoner driver planlegging. I noen tilfeller pålegges planer fra høyere hold. Andre ganger planlegger en fordi «andre gjør det», eller en ser at beslutninger blir oversiktligere (Kleven (red.) et al. 1998:9). En annen grunn til å planlegge kan være at en ser planleggingen som en formålsstyrt, rasjonell problemløsningsmetode, jf. Weber. Da blir planlegging en måte å sikre gode nok beslutninger på (ibid). En forbereder altså ulike handlinger, om enn av forskjellige grunner.

Vi opererer med flere faser i en planprosess: Målutvikling, kunnskapsbasert situasjonsanalyse, framtidsrettet vurdering av tiltak og samordning av ulike element i planen (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:34). Kvalitet på resultatet avhenger av kvalitet i alle ledd av prosessen.

Selv om planlegging som handlingstype er mye brukt er det langt fra alle som er tilhenger av denne måten å se det på (ibid). Alternativ til planhandling er blant annet markedshandling, tradisjonsbunden handling og kopiering, uten at jeg går nærmere inn på de tre variantene her.

### *5.3.2. Planlegging som dynamisk prosess*

Selv om man ofte ser for seg planlegging som en rett linje fra a til å, (særlig i en rasjonell planleggingsmodell) er den mer å regne som en dynamisk prosess, på grunn av stadige endringer i hverdagen (Kleven (red.) et al. 1998:34). Med både indre- og ytre endringspress, vil en organisasjon søke nye måter å løse oppgaver på, og planleggingen blir dynamisk (ibid). Nye erfaringer og ny kunnskap tas inn i prosessen og påvirker endringer undervegs.

Askeland (2012:145) legger også vekt på dette, og mener at utviklingsforløp ikke kan detaljplanlegges. Det som skjer undervegs må tas hensyn til (ibid). Teoretiske perspektiver i planarbeidet blir ofte lagt for mye vekt på, mens løsninger heller vokser frem gjennom «utprøving og dialog» (ibid).

I dynamiske prosesser er det viktig med både kortsiktig og langsiktig planlegging (Kleven (red.) et al. 1998:34). Tidselementet må vises i planene, slik at en både kan se bakover for å lære av erfaringer, og samtidig se fremover. En modell med to sykluser foretrekkes. En kortsiktig, til evaluering hvert år, og en mer langsiktig med fireårig varighet (Kleven (red.) et al. 1998:40). Dermed ivaretas både lange linjer og hverdagens til enhver tid aktuelle situasjoner. Dette krever en samordning mellom kortsiktige og langsiktige mål (Kleven (red.) et al. 1998:41). Samordning blir dermed viktig. En tvinges til å se helheten, og må foreta en prioritering av oppgavene, eller «prioritering – og køordning» (Kleven (red.) et al. 1998:42).

### *5.3.3 Planlegging på lokalt nivå*

Planlegging på lokalt nivå regnes som omfattende siden den konkrete, fysiske planleggingen foregår her (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:87). En annen grunn til at det kan være krevende er at «medvirkningen gjøres relevant», som er noe mer enn bare å innhente synspunkter fra enkeltpersoner (ibid). En sentral plan skal ivareta demokratispektet, og samtidig legge til

rette for at man på lokalt plan tar ansvar og skaper en bærekraftig utvikling (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:88). Utformingen lokalt bærer dette ansvaret videre gjennom omsetting i praksis. En plan som ikke er forankret i det lokale miljøet vil bli oppfattet autoritær (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:89). Derfor blir frihet til lokal tilpasning viktig. En planprosess bør også kunne initieres nedenfra, ikke bare fra sentrale aktører. Et godt eksempel på det, fra kommunal sammenheng, er stedsutvikling. Da går lokale krefter sammen om noen mål, og finner strategier for å nå målene (ibid).

#### *5.3.4 Planlegging og politikk*

Sentrale myndigheter pålegger blant annet kommunene om å legge planer. Settes nasjonale mål og bestemmelser av staten, må kommunene følge instruksene som blir gitt. En planlegger altså mange ganger fordi en må (Kleven (red.) et al. 1998:166). På denne måten underlegges områder nasjonale mål og faglige vurderinger. Utgangspunktet er lojalitet, om enn ikke uten kritikk, mot denne styringen «ovenfra» (ibid).

Normativ planlegging består av en rekke teorier som vektlegger forskjellige hensyn og prinsipper for både hvordan planlegging skal skje og hva den skal oppnå (Kleven (red.) et al. 1998:168). Planlegging blir dermed et instrumentelt virkemiddel for å finne den beste veien til målet. På denne måten blir planlegging et styringsdokument i politikken. Det kan også problematiseres. Dersom virkemiddelet blir like viktig som selve resultatet, og «kriteriet for hva som er en god løsning, vil være at det er akseptabelt, gjennomførbart og at den kan forsvares – ikke at den nødvendigvis er den beste gitt et definert mål», blir ikke nødvendigvis resultatet til det beste for folket (Kleven (red.) et al. 1998:170). Målene bør alltid være i fokus. Mest kritikkverdige er det i de tilfeller hvor vedtak kommer før planen, noe som ofte skjer i politikken (ibid). Det er best når både politikere og fagfolk samarbeider om å definere virkeligheten og de aktuelle utfordringene i samtiden (Kleven (red.) et al. 1998:180). Da kan politikerne få folkets støtte samtidig som fagfolk bidrar til troverdige og gjennomførbare løsninger (ibid).

De forskjellige verktøy som den offentlige makten kan bruke, kalles virkemidler eller styringsmidler, og de settes gjerne inn i forskjellige kategorier. Sverdrup (2002) bruker Vedungs inndeling i fem kategorier: juridiske-, økonomiske-, fysiske-, organisatoriske virkemidler, og informasjon. Hensikten er alltid å styre, endre eller påvirke befolkningens adferd (ibid). Noen ganger kombineres virkemidlene i såkalte «virkemiddlepakker». Da

benyttes flere virkemidler samtidig. Dette skjer ofte i prosjektenes implementeringsfaser (Sverdrup 2002:40). Hensikten er å nå et overordnet mål.

Aarsæther og Hagen (2001:50) tar opp temaet «styre eller legge til rette?». Konklusjonen er at alle former for planlegging må opparbeide «...ei høy grad av legitimitet ute i samfunnet for å kunne lukkas» (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:51). Selv om politikere er folkevalgt, er de avhengige av å ha folket «med seg». Dermed må de demokratiske grunnelementer, som bla medvirkning, være tilstede for å kunne nå målene, og styringsmidlene må oppfattes rimelige blant menigmann (ibid).

## 6.0 Drøfting

I dette kapittelet tar jeg utgangspunkt i hovedfunnene fra den empiriske undersøkelsen. Problemstillingen inneholder to spørsmål som jeg nærmer meg hver for seg. Disse sammenholdes i avslutningen. Jeg drøfter først tema knyttet til prioritering av diakonale oppgaver under disse overskriftene: *Med Plan for diakoni som utgangspunkt, Å prioritere oppgaver* og *Utvidet innhold og diakoniforståelse*. Deretter ser jeg på momenter tilknyttet selve prosessen, med overskrifter som: *Implementeringsfasen trenger ledelse, Ulik opplevelse av oppfølging, Styring, ikke overstyring* og *Nyttig prosess*. Undervegs vil jeg trekke inn relevant fagstoff og annen litteratur presentert i litteraturgjennomgang og teoridel, som kan belyse problemstillingen og dermed gi en hjelp i å løse denne:

***Hvordan jobber menighetene med prioritering av diakonale oppgaver, og hvilke faktorer er viktige for å lage en lokal plan?***

### 6.1 Hvordan jobber menighetene med prioritering av diakonale oppgaver?

#### 6.1.1. *Med Plan for diakoni som utgangspunkt.*

Alle informantenes menigheter benytter den sentrale diakoniplanen som utgangspunkt for egen plan, noe som på en side kan hevdes å gi de lokale planene sterke likhetstrekk. Sentral plan blir et styringsdokument, et instrumentelt virkemiddel for å finne den beste måten å nå målene på, jf. *kapittel 5.3.4 Planlegging og politikk*. Dette kan også problematiseres, og stå i fare for å gi en uheldig overstyring, noe jeg kommer tilbake til under *kapittel 6.2.3 Styring, ikke overstyring*. På en annen side kan en også si at planene blir svært forskjellige. De kan tilpasses den enkelte menighets behov og ressurser, og gi store forskjeller både i form av type aktivitet og omfang. Dermed blir stedets egenart og kultur vesentlige faktorer i de lokale planene, etter intensjonen fra sentralt hold (Jordheim 2009:15). Gjennom planens utvidede diakoniforståelse åpnes diakonibegrepet for nye oppgaver, som for eksempel arbeid rettet mot flere aldersgrupper. Jordheim nevner oppfordringen om å ta opp kampen mot urettferdighet og vern om skaperverket (Jordheim 2011: 23), og informantene beskriver en vilje til å imøtekomme de nye tankene. Utvidelsen av diakonibegrepet gjør Plan for diakoni omfangsrik med mulighet nettopp for lokal tilpasning. Jeg tenker at denne tilpasningsmuligheten er grunnleggende viktig, siden det er store forskjeller i landets 1260 menigheter både når det gjelder demografi, antall ansatte i staben og tradisjoner.



I og med at det finnes mange ledere i Den norske kirke, blir samarbeid en nødvendighet. Kirkerådet oppfordrer til samarbeid både innad i stabene og utad i lokalmiljøet, med blant annet kommune og organisasjoner, for å nå målene (Kirkerådet 2008). Jeg mener at alle fasetter ved samarbeid er viktig. Stabene må kunne samarbeide godt for å ha mulighet til å utføre alle oppgaver. En bør ikke være «konge på hver sin haug», men gå inn på hverandres arena for å ha mulighet til sammen å nå oppsatte mål. I tillegg er det ikke til å legge skjul på at samarbeid med kommune og organisasjoner blir stadig viktigere. Det er vanskelig for et sogn å dekke alle områder, og samarbeid blir da naturlig for å nå alle felt.

### *6.1.2. Å prioritere oppgaver.*

Alle informantene tolker Plan for diakoni dithen at avgjørelser om oppgaver skal tas i samarbeid med utvalg/menighetsråd, og at diakoniarbeidet forankres i selve menighetsrådet. Jeg synes dette samsvarer godt med Kirkemøtets vedtak (Kirkerådet 2008:32). Jeg opplever at diakonene er opptatt av å inkludere utvalgene i avgjørelser. Likevel innrømmer altså diakonene at de ofte legger føringer for det diakonale arbeidet. Konsekvensen av dette kan bli at diakoniutvalgene fungerer mer som godkjenninginstanser enn reelle diskusjonspartnere. Som beskrevet i kapittel 4.2.2 *Prioritering av oppgaver*, kan man ane en sterkere føring med ansatt diakon, enn uten. En av prestene synes diakoner tidligere bestemte for mye, og er glad for at ansvaret nå ligger hos menighetsrådet. Jeg tenker også at det er viktig å forankre arbeidet på grasrotplan. Men på en annen side kan jeg se fordelen ved at en diakon får jobbe med det en har evner til, og dermed kan best. Det vil kanskje gi best bruk av ressurser, flest vellykkede prosjekter, og støtter sånn sett diakonenes delaktighet i prioriteringene. En mulig årsak til at diakonen gjerne legger føringene kan være diakonens tydelige nærhet til oppgavene. Med sin rolle som leder av det frivillige arbeidet, samt sin faglige bakgrunn, blir diakonen meget kompetent til å ta avgjørelser vedrørende oppgavetyper og profil på det diakonale feltet (Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for diakoner 2005). At diakonene er «tett på» både arbeidet og de frivillige medarbeiderne mener jeg er positivt. Det kan likevel hende at nettopp dette er en av grunnene til at utvalgene overlater det siste, avgjørende ordet til diakonen. Sammensetningen i utvalgene vil naturligvis ha betydning, men jeg vil likevel understreke denne tendensen i materialet.

En annen faktor som kan være med å påvirke dette bildet er hvorvidt diakonen er tilknyttet ett eller flere sogn. Ansvarlig for mange sogn gir et mer overordnet ansvar, og

samtidig større avstand til enkeltprosjekter. Ved tilknytning til ett sokn, får en naturligvis større nærhet til både oppgaver og medarbeidere.

Angell og Selbekks undersøkelse blant diakoner i Den norske kirke i 2005 viste at «påfallende mange diakoner ikke ser på seg selv som ledere» (Jordheim 2011:22). Jordheim mener at diakonene bør fremstå tydeligere i rollen (ibid). Dette kan virke som en motsetning til det jeg antyder fra materialet i min undersøkelse, at diakonene gjerne sitter med hovedavgjørelsene. Dersom begge tendenser stemmer, finnes en del diakoner som ikke ser på seg selv som ledere, men som likevel blir oppfattet som det, av sine frivillige medarbeidere. Med dobbeltrolle, som både utfører og leder av arbeidet, får diakonen et utfordrende oppdrag (Jordheim 2011:22). Det kan bli vanskelig å holde rollene fra hverandre. Jeg går ikke inn på hvilke eventuelle utslag det kan gi, men vi trenger, som Jordheim sier, tydelige ledere. Jeg er opptatt av at tydelighet ikke må gå utover de frivilliges mulighet til medvirkning og medbestemmelse, men utøves ved god ledelse og gjennom å utruste de frivillige til tjeneste.

Samtidig kan diakoniutvalgene der det ikke er diakoner virke noe mer selvstendige. Prestene har tradisjonelt sett oppgaver på mange felt, mens menighetsdiakonen er av «nyere dato». Diakonioppgaver nedprioriteres ofte av prestene på grunn av tids- og ressursmangel, og diakoniutvalgene arbeider på egenhånd. Dermed får prestene større avstand til diakonien. To av prestene uttrykker denne avstanden tydelig, i forhold til hva diakonene gjør. Avstanden kan være en mulig grunn til at vedkommende diakoniutvalg opererer noe mer selvstendig. Dersom prestene ikke er så «tett på» arbeidet som diakonene, kan konsekvensen være at utvalgsmedlemmene i større grad blir nødt til å ta egne avgjørelser.

Uansett tolkning av dette, er det ingen tvil om at de frivillige ønskes velkommen på banen i diskusjonene om prioritering av diakonioppgaver i menigheten. Plan for diakoni er opptatt av at menighetsrådet har ansvaret for diakonien, siden det er «hele menighetens diakoni» (Kirkerådet 2008). Diakonen skal utføre oppdragene og lede de frivillige medarbeiderne gjennom å «...bidra til at planer og prioriteringer settes ut i livet» (Kirkerådet 2008:26). Her må en finne en balanse hvor en utnytter diakonenes kompetanse og personlige egenskaper samtidig som diakonien tydelig forankres i menighetsrådene. Ansvarsendringen for menighetsrådene har vært stor (Krogsrud 2010), og det kan hende at det vil gå litt tid før endringen synker helt inn. En av prestene nevner opplæring av menighetsråd som en viktig faktor i denne sammenhengen. At dette bør gjøres grundig ved hvert nyvalg, er det god grunn til å være enig i.

### 6.1.3 Utvidet innhold og diakoniforståelse

Det utvidede diakonibegrepet åpner for nye oppgaver i diakonien, noe menighetene i større eller mindre grad tar hensyn til i sine prioriteringer. Diakoniforståelse vises i praksis gjennom fokus på tiltak (Framgarden 2011), og når det gjelder selve innholdet i de lokale planene er det to områder som utmerker seg. Når «Inkluderende fellesskap» inneholder mange tiltak hos alle informantene, hva forteller det oss? Har denne kategorien mange tiltak fordi det er enkelt å komme på tiltak som passer her, eller kan det være at arbeidet vurderes som det viktigste? Materialet gir ikke umiddelbart noe opplagt svar på dette, men på den ene siden kan en tenke at inkluderende fellesskap inneholder tiltak som tradisjonelt sett har vært sterkt vektlagt i diakonien. Dette gjelder for eksempel besøkstjeneste, eldretreff og andre sosiale aktiviteter først og fremst rettet mot eldre. Da den utvidede definisjonen åpnet for alle aldersgrupper, falt tiltak rettet mot barn og unge også inn under denne kategorien, siden de gjerne inneholder elementer av «inkluderende fellesskap». Dermed er det lett å se for seg at punktene raskt kan bli mange under dette hovedområdet. På en annen side kan en lett argumentere for at dette arbeidet er viktig. Diakoni skal rettes mot de som trenger det, og selv om ordet «nød» er nedtonet i Plan for diakoni, er diakoniens vesen fortsatt å være til for de svakeste gruppene, uavhengig av alder (Jordheim 2009:14). Dermed mener jeg at diakoni rettet mot ensomme, utsatte, gamle, barn og unge som sliter blir relevant.

Det andre området utmerker seg med begrenset aktivitet. Når «Vern om skaperverket» har få tiltak, betyr det da at menighetene ikke synes temaet er viktig? Jeg opplever at både diakoner og prester er opptatt av å sette «Vern om skaperverket» på dagsorden, og nærmest beklaget at de hadde så få tiltak. Men hva med menigheten? På den ene siden kan en tenke at den utvidede definisjonen er så ny at den ikke automatisk har fått rotfeste på grasrotplan. Hvis så er tilfelle kan de ansatte påvirke menigheten inn i en ny retning over tid, og innarbeide flere tiltak på sikt, jf. Askelands tidsaspekt (Askeland 2012). Det kan også tenkes at det ferske begrepet er litt utydelig, og vanskelig å gripe. På den andre siden inneholder Plan for diakoni forslag også under dette hovedområdet, i likhet med de tre andre. Her finnes en klar målsetting, og spørsmål til ettertanke under planleggingen (Kirkerådet 2008:21). Sånn sett faller dette argumentet bort, selv om den sentrale planen nok inneholder flest forslag velegnet for bynære strøk (jf. kollektivtransport). Det er flere mulige årsaker til at hovedområdet «Vern om skaperverket» kan bli utfordrende. Planen legger opp til en refleksjon hos den enkelte ved å «oppmuntre til oppgjør med en livsstil preget av overforbruk» (Kirkerådet 2008:21). Dersom dette skal tas på alvor krever det en endring hos den enkelte. Opplevs dette for

nærgående, for privat? «Vern om skaperverket» fortsetter med store samfunnsutfordringer og oppfordrer kirken til å være en kritisk røst i abortspørsmål, holdninger til aktiv dødshjelp, bioteknologi mm. Dette er store etiske utfordringer. Kirken som institusjon er ikke lenger hovedleverandør av ensartede meninger og etisk tankegods, slik den var tidligere. Det kan dermed være vanskelig å komme til enighet i slike spørsmål, og utfordrende for menighetsrådsmedlemmene å vite hvordan en skal håndtere tematikken. Jeg tror at dette, i tillegg til at begrepet er nytt og dermed trenger tid til innarbeidelse, gir en utfordring i det lokale planarbeidet. I tillegg kan det være at første fase i Lewins modell (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001) (*jf. kapittel 5.2.2 Stadier i endringsprosessen*) ikke har vært tilstede. I så fall har ikke grasrota kjent på noe endringsbehov (Askeland 2012). Det vil da kunne gå ekstra tid før endringen kjennes naturlig for det enkelte menighetsmedlem. Jordheim håper at både diakoner og menighetsråd våger å ta opp kampen mot urettferdighet og urett, og å ta miljøspørsmålene på alvor (Jordheim 2011:23). Jeg tror de store etiske refleksjonene oppleves utfordrende, og selv om prester og diakoner er innforstått med denne siden av den utvidede definisjonen, vil det nok ta tid å innarbeide den i menigheten.

I følge undersøkelsen til Angell (2005) regjerte den omsorgsorienterte profilen blant menighetene, mens den politiske- og nødsorienterte profilen måtte nøye seg med færre tiltak. Jeg synes det kan virke som om fordelingen fortsatt heller i samme retning. Sosiale fellesskapstiltak får fremdeles hovedfokus, mens nye tiltak som vern av skaperverk og kamp for rettferd blir stående litt i skyggen. Endringer er tidkrevende, og holdningsendring enda mer. Det er nok fortsatt en vei å gå før alle de fire hovedområdene i planen er likestilt mht. antall tiltak.

Utvidelse av diakonibegrepet berører også forholdet mellom trosopplæring og diakoni. Det er ulikt hvor mye de to feltene går over i hverandre lokalt. Hvorvidt dette henger sammen med om menigheten har egen trosopplærer eller ikke fremgår ikke av materialet, siden alle kombinasjoner finnes. At noen samarbeider godt med trosopplæringen ser jeg på som et uttrykk for at det utvidede diakonibegrepet har påvirket prioriteringen av diakonale oppgaver. Diakoni er innført for alle aldersgrupper, og en ønsker å ta inn *bredden* i den nye definisjonen. Informantene misunner ikke trosopplæringen den store «virkemiddelpakka» (Sverdrup 2002:40), da de ser på begge felt som like viktige. En av prestene kommenterer likevel at diakonien er blitt litt «stemoderlig behandlet», og det er vel ikke å ta for hardt i.

Med utgangspunkt i eksisterende diakonioppgaver kan en på en side si at det minner om en «bekvem diakoni», som Engel (2008) beskriver. Diakonien har kjente tiltak, og en diakon som både kan legge føringer for arbeidet - og bli hørt. Sånn sett fortsetter diakonien i hovedsak på de *gamle stier*. Men dette er på ingen måte hele bildet. Samtidig ser vi at det utvidede begrepet bringer nye felt inn og berører prioriteringen av oppgaver. Selv om det tar tid å innarbeide nye tanker, kanskje spesielt på grasrotplan, er både ansatte og frivillige opptatt av å dekke hele feltet av oppgaver beskrevet i den sentrale planen. Dette ligger naturlig nok de ansatte aller mest på hjertet.

## **6.2 Hvilke faktorer er viktige for å lage en lokal plan?**

### *6.2.1 Implementeringsfasen trenger ledelse.*

Askeland vektlegger implementeringsfasen i endringsprosesser, og sier at denne må ledes for at prosjekter skal lykkes (Askeland 2012:143). Ledelsens ansvar er, som nevnt i *kapittel 5.2.1 Definisjoner*, å skape, koordinere og gi retning til endringer i en organisasjon slik at organisasjonen kan fungere best mulig i sin kontekst (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001:269). Trosopplæringsreformen trekkes frem som et eksempel på god ledelse under endringsprosessens implementeringsfase (Askeland 2012:143). Her fulgte ressurser til ansatte og drift sammen med ulike rapporteringskrav til sentrale myndigheter med i den samlede pakken, jf. Sverdrups «virkemiddlepakke» (Sverdrup 2002:40).

Ved innføringen av Plan for diakoni fulgte det, som tidligere nevnt, ikke med noen ressurser verken til ansatte eller drift, og innføring av ny plan skulle gjennomføres med eksisterende budsjetter. Bispedømmet arrangerte fagdager prostivis til opplæring og inspirasjon, og stod ellers til disposisjon som rådgivende instans undervegs. Det var det hele, slik jeg har forstått det. Men er det virkelig slik at det som fulgte med var nok til å få i gang ønskede prosesser i hele landet, og dermed fullføre implementeringen etter intensjonen? Eller kan det tenkes at målet ikke er nådd, siden det fortsatt er 577 av de i alt 1260 menighetene som mangler en godkjent lokal diakoniplan (Taule 2014). Diakoni på landsbasis har kanskje ikke fått det gjennomslaget en så for seg i 2007. En kan også undres på hva som kunne vært gjort annerledes, men denne undersøkelsen alene ikke vil gi noe godt svar på det. Mangelen på ressurser understrekes likevel ved tallenes tale, og prestenes uttalelser om hva mer de kunne gjort med ansatt diakon.

Når Askeland snakker om ledelse av implementeringsprosessen, hvilket nivå av ledelse tenker han på? Vi finner ledelse på tre nivåer. For det første ledelse fra nasjonalt hold, for det andre bispedømmenivå, og for det tredje de ansatte overfor menigheten. Ansvarsfordelingen på lokalt nivå er godt beskrevet i Plan for diakoni (Kirkerådet 2008:26). Hovedansvaret for å få utarbeidet lokale planer ligger hos menighetsrådet. Diakonen er nøkkelperson, men nær sagt alle ansatte har fått «sin del» del av ansvaret (ibid). Dette er viktig, siden ikke alle sokn har diakon. Askeland oppsummerer lederens rolle slik: «Leder har en sentral funksjon i å fortolke kontekst, formidle informasjon og mobilisere til handlingsberedskap i menigheten» (Askeland 2012:151). Da tenker han sannsynligvis på de ansatte, og først og fremst diakoner og prester. Dette fordi de står i en posisjon med mulighet til å utføre det ovennevnte. Alle informantene i denne undersøkelsen har gjennomført ønsket lokal planlegging, ledet sine frivillige medarbeidere gjennom prosessen, og forhåpentligvis formidlet «begeistring og offensiv innsats» undervegs (Grønhaug, Hellesøy og Kaufmann 2001:271).

### 6.2.2 Ulik opplevelse av oppfølging.

Planarbeid er krevende fordi det innebærer omsetting til det konkrete (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:87). I tillegg regnes samarbeid som en sentral faktor i omsetningsprosessen, noe som kan utfordre både tidsfaktor og tålmodighet. Det er altså når «medvirkningen gjøres relevant» at oppfølging blir viktig (ibid). I følge vedtaket fra Kirkemøtet har bispedømmerådene «et særlig ansvar for å inspirere, veilede og legge til rette for det lokale arbeidet» (Kirkerådet 2007:32). Dermed tas det, fra sentralt hold, høyde for å hjelpe de lokale menigheter i gang med prosessen. Informantene var initiativtakere til prosessen i sine respektive menigheter, og alle mente det var *viktig med oppfølging* fra «nivået over». Deres ulike opplevelser av både igangsetting og oppfølging blant annet fra bispekontoret kan det være mange årsaker til. På den ene siden kan det virke som om *geografisk avstand eller nærhet* til bispekontoret kan være en faktor. Blant de av informantene som har kortest avstand geografisk anes en tendens til å omtale bispekontorets rolle i oppstarten som betydelig, samtidig som de beskriver en god kontakt undervegs. En av prestene uttalte også at overkommelig geografisk avstand til bispekontoret ga grunnlag for et relativt tett samarbeid. Forklaringen kan dermed være at kortere avstand fysisk vil kunne gi raskere «utrykning» fra bispedømmenivå. På den andre siden vet vi at alle prostier har hatt *fagdager* om tema. Dermed er ikke noe sokn forfordelt fra bispekontorets side, med hensyn til opplæring og informasjon. Jeg oppfatter likevel en tendens til at de som bor lenger unna merker avstanden bedre også i overført betydning. En kunne videre tenke at forskjellige opplevelser var

avhengig av *yrkesbakgrunn*. I materialet er det ingen indikasjoner på det. Meningslikhet uttrykkes uavhengig av yrkesgruppe, og studien er for liten til å si noe utover det. Har *alder* på de ansatte noen betydning? Det kunne eventuelt vært begrunnet med at de som har levd godt og lenge med den gamle planen identifiserte seg med den, og dermed ikke ivret etter å sette i gang arbeidet med den nye. Men jeg kan heller ikke se direkte spor av slik tankegang i materialet. En annen mulig forklaring kunne være *egen interesse* og pådriv. En som selv er ivrig, fanger kanskje lettere opp entusiasmen fra overordnet enn en ansatt som ikke er like engasjert. Heller ikke dette gir materialet noe direkte svar på, siden det finnes begge varianter av kombinasjoner blant informantene.

### 6.2.3. Styring, ikke overstyring

Bispekontorets rolle i oppstart og oppfølging oppleves av informantene som viktig. Samtidig er de overordnede frarådet å delta for aktivt i lokale prosesser. Representanter fra bispekontoret vil kunne stå i fare for å bli oppfattet altfor styrende på vegne av sentrale myndigheter. En sterkere styring i omsetningsprosessen fra sentral til lokal plan kunne altså gi en følelse av *overstyring*. I følge Aarsæther og Hagen (2001) er selve omsetningen ned til lokalt nivå viktig for det lokale engasjementet. En plan som ikke er forankret i det lokale miljøet kan raskt bli oppfattet som autoritær (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:89). Her konkluderes med at all planlegging må opparbeide «ei høg grad av legitimitet ute i samfunnet for å kunne lukkas» (Aarsæther og Hagen (red.) 2001:51). Dermed må de demokratiske grunnelementer, som bla medvirkning, være tilstede for å kunne nå målene, og styringsmidlene må oppfattes rimelige (ibid) også i vår sammenheng. Jeg tenker at bispedømmenes involvering i den enkeltes lokale prosess gjennom dette begrenses. Dette var to av prestene og en av diakonene opptatt av, og igjen ser vi meningslikhet i ulike yrkesgrupper. Informantene oppfattet planprosessen god og mente de fikk frihet til å lage lokale planer uten å bli detaljstyrt. Det samme kan sies om vedtaket fra Kirkemøtet, ved at bispedømmerådene skal «inspirere, veilede og legge til rette...» (Kirkerådet 2008), ikke overstyre. Dessuten kan ikke en planprosess planlegges i detalj på forhånd, i følge Askeland (2012:145). Det skjer noe undervegs, og løsninger vokser frem gjennom «utprøving og dialog» (ibid). Derfor er det viktig at den enkelte menighet gis stort nok spillerom uten for mye innblanding verken fra nasjonalt nivå eller bispedømmenivå.

Siden trosopplæringsplanens design tiljubles (Askeland 1012) kunne en undres om noe herfra kunne kopieres, selv uten store ressurser og uten å oppfattes overstyrende. Jeg tenker eksempelvis at en type innrapportering kunne gi signaler til soknene om at utforming av

lokale planer er ønskelig. Innrapporteringskrav ville vært en årlig påminnelse til de som ikke har noen plan. Samtidig har vi nå fått en mini-innrapportering, eller i det minste en avkryssning. Jeg synes avkryssningen via SSB (siden 2010) er et lite steg i riktig retning selv om dette kun går på om man har plan, og ikke på innhold. Avkryssningen til SSB utføres gjerne på administrativt nivå, og kan ikke erstatte en tilbakemeldingsrapport. Jeg mener at en enkel innrapportering kan fint kreves fra nasjonalt hold uten å komme i konflikt med tematikken styring/overstyring.

En av prestene mente det var for svakt med en «oppfordring» fra sentralt hold. Hun etterlyste *krav* til lokal plan, og krav om tilbakemelding på lik linje med trosopplæringen, og så på dette som nødvendig for å få alle sokn til å utarbeide egen planer. På den ene siden er jeg enig med henne i at større påtrykk fra sentralt hold ville gitt flere planer. På den andre siden er det kanskje ikke så lett å kreve, når lite eller ingen midler fulgte med planen og alt må gjøres innenfor soknenes eksisterende økonomiske rammer.

#### 6.2.4. *Nyttig prosess*

Informantene opplevde prosessen som en nyttig bevisstgjøring av eget oppgavevalg, altså en mulighet til å tenke over hvorfor en har de ulike tiltakene, samt en mulighet til å tenke helhetlig (jf. kapittel 5.3.2 *Planlegging som dynamisk prosess*). Kleven (et al. 1998:34) støtter dette, og presiserer viktigheten av jamnlig evaluering. Både en års-syklus og evaluering etter en fireårsperiode er foreslått som gode rutiner for å ivareta helhet og samtidens aktuelle situasjoner (ibid). Det eksisterer imidlertid høyst ulik praksis vedrørende evaluering av de lokale planene. Noen planer var evaluert og reviderte opp til flere ganger i løpet av de siste årene, mens andre dokumenter bar preg av å ha «ligget i skuffen» en tid. Samtidig var de fleste informantene opptatt av at planen «burde ha vært», eller «skal snart» evalueres. Dermed antyder de at de ikke nødvendigvis er helt tilfreds med sine evalueringsrutiner. Her finner jeg heller ikke skille mellom yrkesgruppene.



## 7.0 Avslutning

Praksis i menighet våren 2013 gjorde meg nysgjerrig på menigheters prioritering av diakonale oppgaver. Jeg hadde tidligere lest noen artikler som omhandlet diakoni og kirkens troverdighet, og tiden i praksis gjorde tematikken enda mer aktuell. Etter kontakt med bispedømmekontoret og utsendte e-poster til alle diakoner og noen prester i Hamar bispedømme, endte jeg opp med å intervju tre diakoner og tre prester. Alle hadde utarbeidet lokale planer for diakoni.

I oppgaven har jeg begrunnet mine metodiske valg, vist til tidligere forskning og gjennomgått aktuell litteratur. Gjennom analyse og strukturering av funnene ble det klarere hvilke teorier som kunne knyttes til oppgaven. Jeg så endringsteori, planarbeid og diakonifaglig stoff som relevant i denne sammenhengen. Jeg har lagt frem mine funn og analysert disse, for senere å drøfte funnene opp mot det aktuelle fagstoffet. Denne prosessen har gjort meg bedre i stand til å svare på oppgavens todelte problemstilling:

*Hvordan jobber menighetene med prioritering av diakonale oppgaver, og hvilke faktorer er viktige for å lage en lokal plan?*

## 7.1 Konklusjon

I alle landets menigheter utføres diakonalt arbeid, og i informantenes menigheter finnes i tillegg godkjente diakoniplaner. Da disse menighetene prioriterte oppgaver ved utarbeidelsen av sine lokale planer, tok de for det første utgangspunkt i de *oppgavene de allerede hadde*. Den tradisjonelle eldre-rettete diakonien var sånn sett starten for mange, og det diakonale arbeidet fortsatte uten større endringer. For det andre jobbet menighetene ut fra den nasjonale planen for diakoni. Planen opplevdes som et godt *styringsdokument*, med noe nytt innhold og en inndeling som ga god struktur for lokal planlegging. Plan for diakoni forutsatte tilpasning til lokalnivå, noe som ga den enkelte menighet frihet og rom for egenart og særpreg, samtidig som en unngikk opplevelse av *overstyring* fra sentralt nivå. For det tredje preget *samarbeid* både tilfang og utvelgelse av oppgaver, enten fokuset var innad i staben, samarbeid med diakoniutvalg/frivillige, eller samarbeid med kommune, andre kirkesamfunn og forskjellige organisasjoner. Det er også grunn til å hevde at Plan for diakonis *utvidede diakoniforståelse* påvirker utvelgelse av oppgaver. Definisjonen er videre enn tidligere og åpner dermed for tiltak man før knapt ville regnet som diakoni. Informantene samarbeider i ulik grad med trosopplæringen i sine menigheter, men alle er innforstått med at diakoni like gjerne kan rettes

mot barn og unge. Som nevnt vil *diakonisyntet* kunne vises gjennom prioriteringen. Hovedområdet med *flest* tiltak vil da bli oppfattet gitt høyest prioritet. Feltet vi snakker om i denne enden av skalaen er «inkluderende fellesskap», selv om det like gjerne handler om et hovedområde som mesteparten av de allerede eksisterende tiltakene fint kan plasseres under. Hovedområdet med definitivt *færrest* tiltak kan oppfattes som nedprioritert hos menighetene, og her snakker vi om «vern om skaperverket». Alternativt handler det om at det tar tid å innarbeide dette nye området i diakonibegrepet. I tillegg handler dette feltet om emner som berører den enkelte menighetsmedlems hverdag.

Når det gjelder det å ta *avgjørelser*, er det tydelig at de ansatte *ønsker dialog og diskusjoner* med de frivillige i utvalgene. De ansatte har den nye diakonidefinisjonen «under huden», ved at diakonien er forankret i menighetsrådet, og vil gjerne samarbeide med sine frivillige medarbeidere. Likevel overlates gjerne *hoved-avgjørelsen* til fagpersonen. Tendensen kan synes sterkest der det er ansatt diakon. Dette kan begrunnes med at diakonen er «tett på» både oppgavene og de frivillige. Frivillige medarbeidere overlater gjerne avgjørelser til den de stoler mest på faglig sett. Samtidig virker diakoniutvalg noe mer selvstendig der presten er kontaktperson. Med besøk av fagperson en gang i blant blir avgjørelser oftere tatt på egenhånd. Selv om det også er personavhengig, aner jeg altså en slik tendens i materialet.

Spørsmålet i andre del av problemstillingen gjelder hvilke faktorer som er viktige for å få laget en lokal plan. For det første må *noen* faktisk ta ansvaret og starte prosessen, selv om det kan virke banalt å påpeke dette. Teori og praksis viser det samme, nemlig at implementeringsfasen må ledes. Informantene har noe ulik opplevelse av hvorvidt det å utarbeide lokal plan var en *bestilling* eller om det kun fulgte med som en *oppfordring*. Dette viser at en ledelse er nødt til å være tydelig for å få gjennomført ønskelige prosesser. For det andre ble oppfølging fra høyere nivå fremhevet som viktig. Opplevelsen av *oppfølging fra bispedømmenivå* var ulik hos de forskjellige informantene. Det kan se ut som om geografisk nærhet til bispedømmekontoret ga en tettere oppfølging undervegs enn for sokn lenger unna bispesetet, selv om bispesetet i utgangspunktet ga likt tilbud til alle. Det er mulig at årsaken til opplevelsen er tolkning hos den enkelte ansatte, men materialet viser altså en tendens der nærhet geografisk også gir nærhet i overført betydning. For det tredje kan *styring* fra nasjonalt hold være en faktor. Krav om utarbeidelse av lokal plan med tilhørende innrapporteringskrav ville gitt flere planer, men kunne samtidig utfordret tematikken *styring-*

*overstyring*. Vedtaket fra Kirkemøtet ga oppdrag til bispedømmerådene. De skulle «inspirere, veilede og legge til rette...», ikke overstyre.

Til slutt er det viktig å poengtere at informantene opplevde *prosessen som nyttig*. For å sette i gang en prosess må en oppleve selve prosessen som viktig. En setter ikke i gang for prosessens skyld, men fordi diakoni er «et viktig anliggende for kirken».

Tidlig i min prosess lurte jeg på om valgene var bevisste og veloverveide, eller om det utføres slik Engel antyder, et behagelig vanemønster i trygge rammer. Fortsetter vi i ferdig *oppgatte spor*, eller er vi kan hende mer bevisste og i ferd med å lage noen nye stier? Mye av arbeidet ser ut til fortsatt å gå i «det vante», men jeg synes å ha oppdaget mange små, og noen litt større, nye traseer. Enda er de fleste ganske svakt opptråkket, men jeg tror at de med tiden vil bli tydeligere for folk som ferdes i det diakonale landskapet.

## 7.2 Utblikk

Arbeidet med denne undersøkelsen har reist like mange spørsmål som den har gitt svar. Jeg er blitt bedre kjent med tenkningen til noen kirkelige ansatte i bispedømmet og har fått se hvordan de jobber i diakonifeltet, men lurer fortsatt på mye.

*Samarbeid* innad i staben hadde det vært interessant å se mer på, og jeg kunne tenkt meg og gått litt inn på relasjoner og teambygging. I tillegg er samarbeid med kommunen et spennende felt som er aktuelt i tiden, og kanskje kunne en finne ut på hvilke felt diakoner og prester samarbeider med kommunene.

Noe jeg også ser som interessant er hvor forskjellig en kan oppfatte en uttalelse, fra å være en *oppfordring*, til å gjelde som et *krav*. Siden det ikke er påbud om tilbakemelding til sentralt hold, prioriteres tydeligvis ikke oppfølging av Plan for diakoni i alle sokn. Alle er oppfordret til det, og bispekontoret etterspør planer, men i for liten grad? Er det ikke tyngde nok bak kravene, siden det ikke fulgte midler med planen, dvs. ingen sanksjonsmulighet? Oppfattes det «ikke viktig nok» i menighetene, eller handler det kun om tid og ressurser? Dette får vi kun svar på ved å spørre de sokn som ikke har noen lokal plan for diakoni. Dermed kunne vi, som jeg egentlig vurderte i starten, gjennomført en *landsomfattende undersøkelse* om hvordan det står til i det kirkelige diakonale landskapet. Kanskje vil noe se nødvendigheten av det de nærmeste årene, for om mulig å kunne gi svar på hva som skal til for å fullføre det «løftet» vi hørte om i 2007.

Pia: «mm ja, ... ja, jeg kom på at vi hadde plan for kirkemusikk og gitt... det... det hadde jeg ikke tenkt på, på en stund...».

## LITTERATUR

---

- Angell, Olav Helge og Anne Schanche Selbekk (2005). *Kirke og helse - kartlegging av diakonalt helsearbeid innen Den norske kirke*. Diaforsk, rapport nr. 3/2005. Oslo: Diakonhjemmet Høgskole, Avdeling for forskning og utvikling,
- Askeland, Harald (2012). Endringsledelse – muligheter og utfordringer for en kirke i endring. Lederroller, ledelse og kompetansebehov. I Birkedal, Erling, Harald Hegstad og Turid Skorpe Lannem (red.), *Menighetsutvikling i folkekirken. Erfaringer og muligheter*. Oslo: IKO-Forlaget, s. 137-152.
- Bibelen (2011). *Den hellige skrift. Det gamle og det nye testamentet*. Oslo: Bibelselskapet.
- Bryman, Alan (2012). *Social research methods*. 4.utg./ed. New York: Oxford University Press.
- Det lutherske verdensforbund (2010). *Diakoni i kontekst. Forvandling. Forsoning. Myndiggjøring*. Norsk utgave. Redaksjonelt ansvar: Estrid Hessellund, KUI. Opprinnelig utgitt 2009. Geneve, Sveits: Det Lutherske verdensforbund.
- Dietrich, Stephanie, Kari Karsrud Korslien og Kjell Nordstokke (red.) (2011). *Diakonen- kall og profesjon*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag
- Engel, Charlotte (2002). *För en ny tid? Forskjuting eller förnyelse en inventering av diakonins dilemma*. Stockholm: Sköndals institutets skriftserie.
- Engel, Charlotte (2008). Diakoni, för vilka och varför? Et kyrkans dilemma. I Blennberger, Erik (red) og Mats J Hansson, *Diakoni: tolkning, historik, praktik*, Stockholm: Verbum Förlag AB, s. 231- 247.
- Fanuelsen, Olav (2011). Diakoner i den norske kirke – et historisk tilbakeblikk. I Dietrich, Stephanie, Kari Korslien og Kjell Nordstokke (red.), *Diakonen- kall og profesjon*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag, s. 87-95.
- Framgarden, Grete Karen (2011). *Tydelig diakoni. Har planprosessen i Bærumsdiakonien ført til endringer i diakoniforståelse, og i tilfelle på hvilken måte? En undersøkelse blant diakoner, andre ansatte og rådsmedlemmer i Bærum prosti*. Masteravhandling i diakoni. Oslo: Diakonhjemmet høgskole.

- Grønhaug, Kjell, Odd Hellesøy og Geir Kaufmann (2001). *Ledelse i teori og praksis*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Haugen, Hans Morten (2011). Diakonstillinger i Den norske kirke – hvordan har stat og kirke fremmet disse? I Dietrich, Stephanie, Kari Karsrud Korslien og Kjell Nordstokke (red.), *Diakonen- kall og profesjon*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag, s. 171-185.
- Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utg. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johannessen, Ingolf, Kari Jordheim og Kari Karsrud Korslien (red) (2009). *Diakoni en kritisk lesebok* Trondheim: Tapir Akademisk forlag.
- Jordheim, Kari (2009). Plan for diakoni i Den norske kirke – en presentasjon. I Johannessen, Kai Ingolf, Kari Jordheim og Kari Karsrud Korslien (red.), *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademisk forlag, s.13-27.
- Jordheim, Kari (2011). Diakon i menighet. I Dietrich, Stephanie, Kari Karsrud Korslien og Kjell Nordstokke (red.), *Diakonen- kall og profesjon*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag, s. 15-25.
- Kirkeloven (1996). LOV-1996-06-07-31, Lov om Den norske kirke, § 9 og § 14.
- Kirkemøtet (2007). Sak KM 06/07. *Plan for diakoni i Den norske kirke*.
- Kirkemøtet (2008). Sak KM 08/08 *Visjonsdokument for Den norske kirke 2009-2014*.
- Kirkerådet (2005). *Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for diakoner*. Rundskriv nr 1/2005.
- Kirkerådet (2008). *Plan for diakoni i Den norske kirke*. Oslo.
- Kleven, Terje (red.), Roar Amdam, Kjell Harald Olsen, Trond Lie og Jan Inge Jenssen. 1998. *Planlegging og handling. Kommunal planlegging som grunnlag for politisk styring*. 2.utg. Oslo: Kommuneforlaget.
- Krogsrud, Bente (2010). *Menighetsdiakoners forståelse og arbeid i lys av Plan for diakoni 2007. En kvalitativ analyse på grunnlag av intervjuer med seks menighetsdiakoner i Den norske kirke; Oslo bispedømme*. Masteroppgave i diakoni. Oslo: Diakonhjemmet høgskole.
- Kvale, Steinar (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS.
- Nordstokke, Kjell (2011). Bibelsk-historisk bakgrunn for diakontjenesten. I Dietrich,

Stephanie, Kari Karsrud Korslien og Kjell Nordstokke (red.), *Diakonen- kall og profesjon*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag, s. 53-64.

Sverdrup, Sissel (2002). *Evaluering. Faser, design og gjennomføring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Aadland, Einar (2009). Det godes fiende? I Johannessen, Kai Ingolf, Kari Jordheim og Kari Karsrud Korslien (red.) *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir Akademisk forlag, s. 159-167.

Aarsæther, Nils og Aksel Hagen (red.) (2001). *Planlegging.no! Innføring i samfunnsplanlegging*. Oslo: Kommuneforlaget AS.

## ANDRE KILDER

---

Afdal, Geir Sigmund (2012). Forelesning. Oslo: Det teologiske menighetsfakultet.

Bjørndal, Silje Kvamme (2014). Prosessen er poenget. I *Lys og liv*, 80 (2), s.7. Oslo: Det teologiske menighetsfakultet.

Hellgren, Guro (2008). *Plan for diakoni i Den norske kirke – Et innledningsforedrag*. Oslo: Kirkerådet

Hellgren, Guro (2014). Telefonsamtale 21. januar.

Taule, Liv (2014). E-post fra Statistisk sentralbyrå 14. april.

## NETTSIDER

---

Den norske kirke: 2007 *Kyrkja har fått grøn og rettferdig diakoniplan* Tilgjengelig fra: <http://www.kirken.no/?event=showNews&FamID=18750> (Hentet 14.05.14).

Den norske kirke: *Om den norske kirke* Tilgjengelig fra: <http://www.kirken.no/index.cfm?event=doLink&famId=232> (Hentet 14.05.14 ).

Den norske kirke: *Skjema til utarbeidning av lokal diakoniplan*. Tilgjengelig fra: <https://www.kirken.no/?event=doLink&famID=18778> (Hentet 14.05.14).

Kirkerådet. *Saksdokumenter og vedtak*. Tilgjengelig fra: <http://www.kirken.no/?event=showMeetingPlan&famID=8465> (Hentet 14.05.14).

## VEDLEGG

1. Intervjuguide
2. Godkjenning NSD
3. Informasjonsbrev diakoner/prester
4. Samtykkeerklæring

### Vedlegg 1: Intervjuguide

---

## Intervjuguide

Diakon /prest intervjues.

### **Innledende spørsmål**

Navn

Utdannelse

Nåværende stiling

Hvor lenge har du jobbet som diakon/prest?

Beskriv kort menigheten - prosti, størrelse

Beskriv området du jobber i - by, bygd

### **Beskriv kort det diakonale arbeidet i menigheten.**

Omfattende/ oversiktlig,  
forskjellige felt,  
antall frivillige medarbeidere  
forskjellige utvalg

### **Hvilke faktorer var med å sette i gang med planarbeidet?**

Pådriver, ildsjel, / enkeltperson  
Delt engasjementet?  
Klare behov?  
“Plan for diakoni 2007”?

### **Hvordan foregikk prosessen da planen ble laget?**

Hvem var med? (ansatte, menighetsråd, diakoniutvalg, frivillige...)  
Over hvor lang tid?  
Hvor mange møter? Ca...  
Hvordan ble dere møtt blant de andre ansatte – menigheten for øvrig? (ser behov for ny plan?)

### **Hvordan foregikk /foregår valg av arbeidsområder?**

Arbeidsområdene fra gammel plan?  
Er noe tidligere oppgaver avsluttet? - Hvordan foregikk samtalen rundt det?  
Nye oppgaver? Hvordan ble avgjørelsene tatt? Hvem er med i diskusjonene?  
Andre behov i menigheten/området?

Fordelingen på de fire hovedområdene i planen. Områder forfordelt?

**Hvordan oppleves “Plan for diakoni” som styringsdokument?**

Tydlig, greit, omfattende, diffus, inspirerende, forvirrende?

Positivt negativt ved planen: bredde, definisjoner, omfang, innhold?

Hva hjalp dere med å fokusere?

Evt forstyrret /forsinket?

**På hvilken måte har andre instanser evt. vært til støtte i prosessen?**

Planlegging

gjennomføring (andre menigheter, fellesråd, prosti, bispedømme, kirkeråd)

Er det viktig med oppfølging fra sentralt hold?

**Blir planen brukt?**

Eller ligger den i en skuff?

**Har menigheten en trosopplæringsplan?**

Hvilke faktorer påvirket igangsettingen? (ansatte, sentralt, ressurser... mm)

Hvordan var engasjementet rundt denne planen?

Hvordan vil du beskrive den prosessen i forhold til prosessen rundt diakoniplanen?

(ressurser, innspill, pålegg sentralt, rapportering... ol?)

Til prestene:

**Hvem leder det diakonale arbeidet?** Fortell...

**Hva ville vært annerledes dersom dere hadde diakon?**

(i det daglige arbeidet, planlegging, utførelse av oppgaver, arbeidsmengde, planarbeid... )

Avslutningsvis – litt om trosopplæringsplanarbeidet...

**Hvilke råd ville du gitt til de som ikke har lokal plan – som en hjelp til å komme i gang?**

- fortell...



**Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS**  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Tormod Kleiven  
Høyskolen Diakonova  
Linstowgate 5  
0166 OSLO

Harald Hårfagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org.nr. 985 321 884

Vår dato: 31.01.2014

Vår ref: 37313 / 2 / MB

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 27.01.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>37313</i>	<i>Diakoni på lokalplanet</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høyskolen Diakonova, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Tormod Kleiven</i>
<i>Student</i>	<i>Hilde Kristin Gresbakken Jarlvang</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.12.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Marianne Bøe

Kontaktperson: Marianne Bøe tlf: 55 58 25 83

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Hilde Kristin Gresbakken Jarlvang [hkgjarlvang@hotmail.com](mailto:hkgjarlvang@hotmail.com)

*Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.*

*Avdelingskontoret / District Offices*

*OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)  
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)  
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@svt.uit.no](mailto:nsdmaa@svt.uit.no)*

## Til diakoner/prester i Hamar bispedømme

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet "Diakoni på lokalplanet"

Mitt navn er Hilde Kristin Gresbakken Jarlvang og for tiden studerer jeg diakoni ved MF/DIAKONOVA. Jeg har akkurat startet arbeidet med min masteroppgave, som handler om diakoniarbeid på lokalplanet. Jeg er interessert i å finne ut hvordan menigheter kommer frem til sine diakonale oppgaver. Hvilke faktorer er viktige for å lage en lokal diakoniplan? Hvordan opplevde dere å ha "Plan for diakoni" som utgangspunkt for planarbeidet? Jeg tenker også å se om det er forskjeller med og uten ansatt diakon, og sammenligne trosopplæringsplan- og diakoniplanarbeidet. Foreløpig problemstilling er:

"Hvordan jobber menighetene med utvalg av diakonale oppgaver, og hvilke faktorer er viktige for å lage en lokal plan?"

### Bakgrunn for problemstillingen

Etter at jeg i fjor gjennom diakonistudiet var i praksis i menighet, ble jeg nysgjerrig på hvordan menigheter i Den norske kirke jobber for å velge ut områder i det diakonale arbeidet. Dere har laget en lokal diakoniplan etter at "Plan for diakoni i Den norske kirke" kom i 2008. Jeg er, som sagt, interessert i å høre hvilke faktorer som påvirket dere i prosessen. Etter det jeg har forstått fulgte det ingen midler med den nye diakoniplanen sentralt, i motsetning til da trosopplæringsplanen kom. Det kan være interessant å høre hva dere tenker om det.

### Hva innebærer studien?

Denne forespørselen går til noen av menighetene i Hamar bispedømme som har lokal diakoniplan, og alle menigheter som har diakon. Jeg håper på god respons. Videre velger ut seks menigheter til intervju, tre med diakon og tre uten.

Planen er å fullføre masteroppgaven i løpet av 2014. Derfor håper jeg å komme i gang med intervjuene så snart som mulig. Intervjuet vil vare i ca. halvannen time, og tid og sted avtaler vi dersom det blir aktuelt.

Under intervjuet vil jeg bruke båndopptaker og notatblokk. Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og steder og personer blir anonymisert slik at ingen personer vil kunne bli gjenkjent i oppgaven. Alle opptak og notater slettes/makuleres når oppgaven er ferdig, før utgangen av 2014.

Intervjuet er frivillig, og du vil kunne trekke deg når som helst i løpet av prosessen.

Siden jeg tenker å starte med intervjuene så snart som mulig håper jeg du vil svare på denne henvendelsen innen en uke, **onsdag 5. februar**. Om dere svarer eller ikke, blir selvsagt ikke rapportert noen steder.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD).

Dersom du lurer på noe mer kan jeg nås på e-post: [hkgjarlvang@hotmail.com](mailto:hkgjarlvang@hotmail.com) og mobil: 91696338. Veileder er forskningssjef ved Høyskolen Diakonova: Tormod Kleiven, og spørsmål vil også kunne rettes til han på e-post: [tok@diakonova.no](mailto:tok@diakonova.no) og telefon: 95084275.

Håper dette høres interessant ut. Jeg ser frem til å høre fra deg. Dersom du er villig til å være med i undersøkelsen er det fint om du fyller ut samtykkeerklæringen og sender til meg (se under).

Med vennlig hilsen

Hilde Kristin Gresbakken Jarlvang

Grøtbergsleia 41

2850 LENA

[hkgjarlvang@hotmail.com](mailto:hkgjarlvang@hotmail.com)

Privat: 91696338 Arbeid: 61165910

**Samtykkeerklæring:**

Jeg samtykker i å delta i studien som omhandler diakoni på lokalplanet. Jeg vet at spørsmålene blant annet vil dreie seg om det diakonale arbeidet i vår menighet, om prosessen rundt diakoniplanen og utvelgelse av oppgaver, hvordan “Plan for diakoni” var som utgangspunkt for planarbeidet, samt forholdet diakoniplan – trosopplæringsplan.

Tid og sted for intervjuet avtales, og selve intervjuet vil vare i ca. halvannen time. Under intervjuet brukes båndopptaker og notatblokk. Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og steder og personer blir anonymisert slik at verken jeg eller stedet/menigheten vil kunne bli gjenkjent i oppgaven. Alle opptak og notater slettes/makuleres når oppgaven er ferdig, før utgangen av 2014.

Intervjuet er frivillig, og jeg vil kunne trekke meg når som helst i løpet av prosessen.

Jeg har mottatt skriftlig informasjon og vil delta i studien.

---

Sted og dato

---

Signatur

---

Telefon