

På hvilken måte er du som diakon leder i menigheten, og hvilke form for ledelse har du selv behov for?

Om ledelsesutfordringer i lokalmenigheter i Den norske kirke



SIGRID HURUM FLAATA

diakonikoordinator@baerumkf.no

Denne artikkelen er en praksisnær refleksjon rundt hvordan jeg som diakon i Den norske kirke forstår min rolle som leder for det diakonale arbeidet i den lokale menigheten. Diakonen har en klar lederfunksjon i menigheten. I forskning på kirkelig ledelse har det likevel ikke vært vanlig å inkludere diakoner blant "de lokale kirkelige lederrollene".¹ Diakonalt lederskap har så langt handlet om hvordan ledere generelt kan utøve diakonalt lederskap, og ikke en praktisk tilnærming til diakonen som leder. En undersøkelse utført blant diakoner i Den norske kirke i 2005 viser at påfallende mange diakoner ikke ser på seg selv som ledere.² Samme undersøkelse viser at det å ha en diakon ansatt påvirker menighetens diakonale orientering, særlig innenfor den politiske, omsorgs- og nødsorienterte diakonien.³

Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Det er evangeliet i handling, uttrykt gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet.⁴ Mitt ekklesiologiske utgangspunkt for tjenesten er kirken

som "*communio*" eller "*koinonia*". Fellesskapet synliggjøres gjennom de tre dimensjonene *forkynnelse*, *gudstjenestefeiring* og *diakoni*. Disse er gjensidig betinget av hverandre og uttrykker kirkens fellesskap og oppdrag, uten at det er noe hierarki mellom dem.⁵

På Kirkemøtet i 2011 ble det vedtatt at diakontjenesten er "*en selvstendig og nødvendig tjeneste innenfor rammen av fellesskapet av tjenester i kirken*". Det presiseres at diakontjenesten hviler på "*selvstendig teologisk grunnlag*" og primært er å forstå som en "*karitativ tjeneste*". Diakonen vigsles til denne spesielle tjenesten, som betyr at man må vigsles på ny hvis man går over fra en tjenestetype til en annen.⁶ På tross av dette gjenspeiler ikke kirken som organisasjon i dag fullt ut den diakonifaglige kompetansen. Det gjelder både i rådsstrukturen og i arbeidsgiverlinjene. Er dette et problem i praksis? Etter min mening er svaret ja når det kommer til diakonen som leder i menigheten.

Tjenesteordning, vigsling, kvalifikasjonskrav og etiske retningslinjer for diakoner danner

forståelsesrammen rundt min tjeneste som diakon. Mandatet er forankret i tjenesteordningen for diakoner § 2: *"Diakonen leder menighetens diakontjeneste og har medansvar for å rekruttere, utruste og veilede frivillige medarbeidere."* Diakonen er del av en ledergruppe i menigheten og har et medansvar sammen med resten av staben til å organisere frivillighet.⁷ Bispemøtet presiserte i 2010 at *"Diakonens særlige ansvar er et lederansvar som bl.a. utøves gjennom veiledning og inspirasjon."*⁸ I boken *Diakonen – kall og tjeneste* presiseres det i forbindelse med stillingsinstrukser at *"Diakonen kan også fungere som nærmeste overordnede til eventuelle andre medarbeidere innenfor menighetens diakoni."*⁹ Under konsultasjon om ny kirkeordning i Trondheim i år 2011 ble det presisert at diakonen har faglig selvstendighet gjennom vigslingen.¹⁰

Ett av argumentene for å høyne diakontjenestens kvalifikasjonskrav til masternivå var å gjøre diakoner mer attraktive innenfor lederskapet i kirken. Som diakon representerer jeg en dobbelkompetanse: Først en fagkompetanse på bachelornivå innen helse og sosialfag, etterfulgt av kompetanse i diakoni og teologifag på masternivå.¹¹ Forskning viser altså at de menigheter hvor denne samlede kompetansen er representert, i større grad klarer å virkeliggjøre den diakonale tjenesten i menighetens liv.

Kirken som organisasjon ivaretar følgende kjernevirksomhet i menigheten, diakonien, gudstjenestelivet, det pedagogiske arbeidet og det økonomisk-administrative arbeidet. For å utøve kjernevirksomheten har menigheten ansatt en ledergruppe med forskjellige kvalifikasjoner. Den kan bestå av menighetsforvalter, prest, kateket og kantor i tillegg til diakonen.¹² Menighetsforvalteren er den eneste av de nevnte stillingene hvor det ikke forutsettes vigling. I ledergruppen er de vigslede stillingene et felleskap av likeverdige tjenester.

Med bakgrunn i kvalifikasjonskrav, tjenesteordning, vigsling og etiske retningslinjer for diakontjenesten har jeg et *faglig lederansvar* for diakonien på vegne av den lokale menigheten. Det betyr blant annet at jeg i diakonale prosjekter fungerer som leder for både ansatte og frivillige medarbeidere, på samme måte som for eksempel presten er leder for diakonen når

diakonen deltar i gudstjenesten.¹³ For at ledergruppen skal fungere godt sammen, er det avgjørende at de har én felles arbeidsgiver, dette for å sikre like vilkår for utøvelse av sitt oppdrag, både ressurs- og bemanningsmessig. Jeg som diakon trenger en ledelse som ser på de vigslede kirkelige tjenestene som ett, likeverdig tjenestefelleskap.¹⁴ Jeg trenger en leder som har kompetanse på fag som relasjonsledelse, økonomi, administrasjon, ekklesiologi og organisasjon. Sist, men ikke minst trenger jeg en ledelse som sørger for gode, likeverdige rammer og strukturer for stabens beslutninger og handlinger.

Retningsgivende for kirkelige ansattes profesjonsutøvelse er de planer og relevante vedtak menighetsrådet gjør innenfor sitt virksomhetsansvar. Disse må på sin side gjøres innenfor de rammer som Den norske kirke trekker opp nasjonalt, blant annet gjennom *Plan for diakoni*.

Menighetsrådets styringsrett overfor ansatte begrenses av de rammer som tjenesteordningene setter. Det vil si at menighetstrådet ikke kan vedta at en diakon skal utføre oppdrag som faller utenfor tjenesteordningen. På samme måte kan heller ikke diakonen utøve sin virksomhet på en måte som tilsidesetter menighetsrådets vedtak.

Her ligger en utfordring i kirkens organisering: Skal det fungere godt, forutsettes en dialogisk relasjon mellom menighetsråd og ansatte, basert på en konsensusbasert beslutningsprosess. Det fordrer god informasjonsflyt i begge retninger via skriftlig og muntlig kommunikasjon og et tilstrekkelig antall møteplasser for å ha tid nok til å utdype saker og premissene for dem. Som leder av diakontjenesten er det mitt ansvar å tilføre menighetsrådet diakonifaglige premisser som i sin tur kan danne et grunnlag for deres allmenne skjønnsutøvelse. Siden jeg som diakon ikke har fast plass i menighetsrådet, er jeg avhengig av at en tredje part, som i mitt tilfelle er menighetsforvalteren, evner å kommunisere diakonale anliggender i de fleste menighetsrådsmøter. Menighetsforvalteren er saksforbereder og sekretær i rådet med talerett, men ikke stemmerett. Den eneste faggruppen med fast plass og stemmerett er den pastorale kompetansen. Det fordrer sokneprester med evne til å vektlegge diakonale

anliggender på linje med anliggender knyttet til kateketisk og kirkemusikalsk virksomhet og gudstjenestelige handlinger.

Skal kirken være demokratisk, er den avhengig av en godt fungerende stab som forestår utredning og følger opp sakene som behandles i menighetsrådet. Menighetsrådet må på sin side ha den nødvendige demokratiske kontrollen med de ansattes arbeid, uten at det betyr instruering i den daglige utførelsen.¹⁵ Er de ansatte i menighetene seg bevisst den makten som ligger i måten de forbereder saker til menighetsrådet? Er menighetsrådet på sin side beredt til å utøve sin rolle som allmenne skjønnsutøvere? Etter spør de, for å være i stand til det, i tilstrekkelig grad de ansattes virksomhetsutøvelse og faglige skjønns?

Tilgangen til å prege kirkens liv går gjennom å delta i de prosesser og i de organer der beslutninger tas, og den tilgangen er begrenset for diakonen som leder. Det er en utfordring for kirken som helhet. Det er kun den pastorale kompetansen som er systematisk representert i alle beslutningsorganer i kirken. Den kateketiske, kirkemusikalske og diakonale kompetansen er ikke tilsvarende representert. Etter min mening har det så langt ført til skjev ressursfordeling på de forskjellige tjenestene, blant annet i antall ansatte. Dette påvirker igjen måten kirken evner å gjenspeile forkynnelse, gudstjenestefeiring og diakoni helt ned på menighetsnivå. Kirkemøtet har sagt at diakonien er en nødvendig tjeneste i Den norske kirke. Derfor kan et første steg i riktig retning

være at Kirkemøtet oppnevner andre vigslede tjenester til menighetsråd i sokn hvor det er flere menighetsråd. En annen mulighet kan være å la den faste plassen med stemmerett i rådsstrukturen gå på omgang blant de vigslede fag stillingene.

Noter

- 1 *Kirkelig ledelse: en ressursbok om ledelse i den lokale kirke*. Askeland, Harald & Frank Grimstad (1996). Oslo: Kirkens arbeidsgiverorganisasjon, *Diakonen – kall og profesjon*, Stephanie Dietrich, Kari Karsrud Korslien og Kjell Nordstokke, Tapir akademiske forlag 2011.
- 2 Angell og Selbekk "kirke og helse – en kartlegging av diakonalt helsearbeid innen den norske kirke". Diakonhjemmet rapport 2005.
- 3 *Diakonen – kall og profesjon*, Stephanie Dietrich, Kari Karsrud Korslien og Kjell Nordstokke, Tapir akademiske forlag 2011.
- 4 *Plan for diakoni*, Kirkerådet 2008.
- 5 *Diakoni i kontekst*, Det Lutherske Verdensforbund 2009.
- 6 Kirkemøtet 2011b:3.
- 7 *Tjenesteordning for diakoner* § 3.
- 8 Bispemøtet sak BM 03/10.
- 9 "Stillingsbeskrivelser", hefte utgitt av Kirkens arbeids og interesseorganisasjon 1997.
- 10 Konsultasjon 4. oktober 2011, Trondheim, innlegg ved leder av presteforeningen Gunnar Mindestrommen.
- 11 *Diakonen – kall og profesjon*, side 153 og 157, Stephanie Dietrich, Kari Karsrud Korslien og Kjell Nordstokke, Tapir akademiske forlag 2011.
- 12 Nå er det ikke slik at alle menigheter har diakon eller kateket, og da kan lederansvaret for feltet ligge hos en av de andre lederne, om ikke menigheten har et diakoniutvalg som ivaretar det utøvende og koordinerende funksjonen i det diakonale arbeidet.
- 13 *Ansvarsfordeling og samarbeid mellom menighetsrådet og kirkelig fellesråd*, Rundskriv fra Kirkerådet og KA.
- 14 For en nærmere redegjørelse for denne forståelsen se *En kropp, mange lemmer* av Harald Hegstad, publisert i *Tjenestetologi*, Halvårsskrift for praktisk teologi 2/2009.
- 15 *Kirke- og kulturdepartementet 2008:31*.