

Diakoners tilnærmelighet på et strukturelt og organisatorisk nivå

ÅSTA MARIE OLAFSSON

førsteamanuensis, VID vitenskapelige høyskole

ORCID 0009-0008-9542-3917

ABSTRACT

A fundamental precondition for deacons' caregiving ministry is that both the service and its practitioners are perceived as accessible and approachable. This article explores how deacons' approachability is shaped by structural and organizational conditions in the Church of Norway. The analysis draws on ecclesial governance documents, perspectives from professional theory, and existing diaconal research, and analytically it distinguishes between structural and organizational levels. The article demonstrates that deacons' approachability is not only a matter of personal qualities or professional competence, but also of power, representation, organization, and institutional frameworks. It argues that approachability functions as a normative ideal in diaconia, while this ideal is only to a limited extent institutionally supported.

NØKKEORD

Diakoner. Tilnærmelighet. Kompetanse. Kirkestruktur. Kirkeorganisasjon. Profesjonsverdier. Makt.

Innledning

Diakontjenesten blir innenfor rammen av Den norske kirke sett på som en omsorgstjeneste: «Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet» (Kirkerådet, 2020, s. 4). Diakoners utøvelse av omsorgstjenester forutsetter imidlertid ikke bare personlig og faglig kompetanse, men også gode strukturelle og organisatoriske rammer. En viktig forutsetning for diakoners omsorgsutøvelse er deres tilgjengelighet og tilnærmedelighet, for hva er det som gjør at mennesker som trenger omsorg våger å nærme seg diakonen? Hva gjør diakonen tilnærmelig? Fokuset i foreliggende artikkel er diakoners tilnærmedelighet på et strukturelt og organisatorisk nivå i Den norske kirke.¹ For å analysere deres tilnærmedelighet er det viktig å klargjøre noen begreper, og i det følgende vil «tilnærmedelighet» bli avgrenset i forhold til begrepene «tilgjengelighet» og «omsorg».

Tilgjengelighet viser til i hvilken grad en diakon faktisk er mulig å få kontakt med, i betydningen fysisk, organisatorisk eller tidsmessig tilgang – f.eks. åpningstider, stillingsstørrelse, tilstedeværelse i rom, eller formelle kontaktflater. *Tilnærmedelighet* forstås i denne artikkelen som et relasjonelt og institusjonelt fenomen som handler om hvorvidt og hvordan diakonens rolle, praksis og posisjon oppleves som imøtekommende, trygg, og legitim å nærme seg. Tilgjengelighet er dermed en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse for tilnærmedelighet.

Omsorg er et fenomen som det ikke finnes en omforent definisjon av (Klette et al., 2016), men med utgangspunkt i den bibelske fortellingen om den barmhjertige samaritan viser omsorg til konkrete handlinger og en kjærlig holdning. Diakonal omsorg bygger da også på verdier som gjensidighet, likeverd og respekt (Kirkerådet, 2020). Tilnærmedelighet er en *forutsetning* for at omsorg kan komme i stand, og ikke en form for omsorg. Begrepet knyttes gjerne til personlige og profesjonelle egenskaper, og betyr «lett å komme i kontakt med» og «imøtekommende» (Det Norske Akademis ordbok, u.å.). I foreliggende artikkel analyseres tilnærmedelighet derimot ut fra de strukturelle, organisatoriske og symbolske betingelsene som påvirker en diakons omsorgsarbeid i Den norske kirke. Strukturelle forhold sikter her til de stabile og institusjonaliserte rammene som former diakonrollen, slik

1 Grunnlaget for artikkelen er forfatterens prøveforelesning i forbindelse med disputas og forsvar av en doktoravhandling om eksistensielle spørsmål og eksistensielle samtaler i alderdommen fra et diakonalt perspektiv. Prøveforelesningen hadde den oppgitte tittelen «Approachability as the first step towards existential care». Foreliggende artikkel er derfor skrevet med eksistensiell omsorg som et underliggende tema.

som utdanningskrav, vigsling, tjenesteordninger, profesjongrensener, hierarki og representasjon; ordninger enkeltaktører ikke kan endre, men som legger føringer for diakoners makt, legitimitet og posisjon. Det er viktig å påpeke at tilnærmedighet ikke forstås som synonymt med representasjon eller formell innflytelse. Tilnærmedighet viser primært til i hvilken grad kirkens tjenester, roller og praksiser fremstår tilgjengelige og åpne for mennesker i sårbare livssituasjoner. Samtidig argumenteres det for at strukturelle ordninger som regulerer makt, definisjonsrom og synlighet, indirekte påvirker tilnærmedighet ved å forme rammene for diakonal praksis.

Organisatoriske forhold viser til hvordan disse strukturene iverksettes og praktiseres lokalt gjennom arbeidsdeling, samarbeid, prioriteringer, tidsbruk og kultur. Organisasjonsnivået former diakoners faktiske tilgjengelighet og synlighet i hverdagen. Av samme grunn plasseres «kall» i denne artikkelen under det organisatoriske nivået: Kall er ikke en formell strukturell ramme, men en motivasjons- og identitetsressurs som får betydning i praksis gjennom måten diakoner utfører sitt arbeid, forhandler roller og setter grenser på. Kall virker derfor primært inn på den organisatoriske utøvelsen av diakontjenesten.

Samtidig forstås tilnærmedighet også som et fenomen som har forankring i kirkens selvforståelse. Kirken er, i lys av den kristne tro og av å være «diakonal av vesen»,² kalt til å være nærværende, relasjonell og vendt mot menneskers konkrete livssituasjoner. I den forstand kan tilnærmedighet forstås som en del av kirkens vesen. I en kristen praktisk-teologisk kontekst kan tilnærmedighet heller ikke forstås uavhengig av gudsbildet. En grunnleggende forutsetning for diakonal tilnærmedighet er forestillingen om en Gud som gjør seg nærværende for mennesker – inkarnert i Kristus og virksom gjennom kirken. Diakoners rolle som tilnærmedelige kan dermed forstås som deltakelse i kirkens inkarnatoriske praksis, og tilnærmedighet er da både teologisk normativt og empirisk betinget: Den hører til kirkens kallelse, men kan fremmes eller hemmes av måten kirken organiseres, ledes og struktureres på. Teologi forstås derfor som en implisitt del av både struktur og organisasjon, gjennom vigsling, tjenesteforståelse og kirkelig selvforståelse.

Forskningsmessig gap og bidrag

Nyere forskning på diakoners praksis i Norge har i stor grad vært opptatt av diakoners kall og profesjon, profesjonell identitet, verdigrunnlag, arbeidsoppgaver og kompetanse (f.eks. Dietrich et al., 2011; Fanuelson, 2013; Husby Dyrstad & Tveit, 2023; Jordheim, 2011, 2018; Nygaard, 2011; Nygaard, 2014; Nygaard, 2015a; Øvstebø,

2 <https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/diakoni-og-samfunnsansvar/diakoni/>

2018). Også spørsmål knyttet til diakoners rolle som samtalepartnere er noe belyst (f.eks. Austad et al., 2023; Danbolt et al., 2022; Danbolt et al., 2021; Grung et al., 2016; Jakobsen & Jakobsen, 2022; Olafsson et al., 2022). Imidlertid finnes det svært lite om hvordan Den norske kirkes struktur og organisasjon påvirker diakoners tjeneste, men her kan nevnes «Diakonstillinger i Den norske kirke – rammer og ordninger» (Jordheim, 2011), «Hvordan vil menighetsstaben bli ledet? Om ledelsesbehov og ledelsesvegring blant kirkefaglig ansatte i lokalmenigheten» (Morvik, 2016) og *Profesjon og ledelse i Den norske kirke* (Sirris, 2022, s. 57–66, 71, 91–99). Videre har tidligere forskning vist at diakoners profesjonelle handlingsrom i Den norske kirke er preget av et grunnleggende paradoks. I sin teoretiske analyse av diakoners profesjonsvilkår viser Nygaard (2011) hvordan diakonien som profesjon kjennetegnes av svakt monopol og begrenset strukturell innflytelse, til tross for relativt høy autonomi i det utførende arbeidet. Diakoner har liten og usikret representasjon i kirkens øverste beslutningsorganer, noe som bidrar til at definisjonsmakt over tjenestens innhold i stor grad ligger utenfor profesjonen selv. Samtidig fremhever Nygaard diakoner som relasjonelle aktører, hvis praksis formes i samspill med organisatoriske, kulturelle og historiske betingelser. Morvik (2016) fant at diakoner «var mye mindre opptatt av den kirkefaglige ledelsen enn prestene» (s. 64), og Øvstebø (2018) fant at diakonene scoret høyt på preferansen om å lede seg selv (s. 60). Til sammen gir dette viktige innsikter i de strukturelle rammene for diakoners praksis, men uten å undersøke hvordan slike rammer påvirker diakoners tilnærmedelighet i møte med mennesker i sårbare livssituasjoner. Denne artikkelen tar opp nettopp denne tråden ved å analysere diakoners tilnærmedelighet på et strukturelt og organisatorisk nivå.

I artikkelen «Deacons as conversation partners on existential issues with older people» (Olafsson et al., 2022) ble «approachability» presentert som et analytisk funn på et individuelt nivå. Diakonene ble tolket som *tilnærmedelige*, basert på måten de snakket om seg selv og sin tjeneste, selv om dette ikke var et begrep de selv brukte. Utover denne studien synes det ikke å foreligge empirisk forskning på diakoners tilnærmedelighet. Artikkelens bidrag er imidlertid begrenset til et individuelt nivå, og tar i liten grad høyde for hvordan strukturelle og organisatoriske rammer – samt det praktiske teologiske grunnlaget – former diakonal praksis. Det er disse perspektivene som utvides i foreliggende artikkel.

Under hvilke betingelser er det normative idealet om at diakoner skal være tilnærmedelige faktisk mulig? Relevansen i å analysere diakoners tilnærmedelighet på et strukturelt og organisatorisk nivå ligger i at tilnærmedelighet ofte fungerer som et normativt ideal i diakoni, uten at det undersøkes om kirkens institusjonelle ordninger faktisk gjør dette idealet realiserbart i praksis. Artikkelen bidrar forskningsmessig ved å problematisere tilnærmedelighet som et normativt

ideal, og ved å vise hvordan slike idealer ikke bare er personlige, profesjonelle eller praktisk-teologiske anliggender, men strukturelt betinget. Ved å analysere diakontjenesten i skjæringspunktet mellom profesjonsteori, makt og kirkelig organisasjonsforståelse, bidrar artikkelen til en bredere forskningssamtale om hvordan profesjonell praksis formes i institusjoner preget av både teologiske og organisatoriske styringslogikker. Artikkelen argumenterer for at spørsmålet om diakoners tilnærmedelighet også må analyseres som et spørsmål om hvordan teologiske idealer gis institusjonell og profesjonell form.

Med dette som utgangspunkt søker artikkelen å bidra med en teoretisk og konseptuell utvidelse av diakoners tilnærmedelighet i Den norske kirke ved å stille følgende forskningsspørsmål: «Hvordan kan Den norske kirkes strukturelle og organisatoriske rammer påvirke diakoners tilnærmedelighet?» Metodisk er artikkelen en teoretisk og analytisk studie som undersøker diakoners tilnærmedelighet, og forskningsspørsmålet drøftes gjennom en analyse av Den norske kirkes struktur og organisasjon, kirkelige dokumenter, diakoniforskning og teorier om profesjon og makt. Analysen tar utgangspunkt i et skille mellom strukturelt og organisatorisk nivå, for å tydeliggjøre hvordan makt, ansvar og organisering påvirker diakoners tilnærmedelighet.

Artikkelen er strukturert på følgende måte: Først analyseres diakoners tilnærmedelighet på et strukturelt nivå, med vekt på profesjonsverdier, profesjonell kompetanse, hierarki og makt. Deretter undersøkes det organisatoriske nivået, herunder ansvar, autonomi, makt og profesjonsverdier, og kall. Selv om noen av de samme temaene – som makt, autonomi og profesjonsverdier – analyseres på både strukturelt og organisatorisk nivå, er forskjellen analytisk: På strukturelt nivå diskuteres hvordan disse forholdene er institusjonelt forankret, mens det organisatoriske nivået viser hvordan de konkret kommer til uttrykk i praksis. Avslutningsvis drøftes forhold som kan fremme eller hemme diakoners tilnærmedelighet, før noen konklusjoner trekkes».

Diakoners tilnærmedelighet på et strukturelt nivå

Det strukturelle nivået viser til de stabile og institusjonaliserte rammene som former diakonens rolle og tjeneste. Dette inkluderer blant annet profesjonsverdier, kompetansekrav, hierarki og maktforhold, som til sammen påvirker diakonens posisjon, legitimitet og mulighet for tilnærmedelighet.

Profesjonsverdier og yrkesetikk

Det er flere strukturelle aspekter som påvirker diakoners tilnærmedelighet, som for eksempel verdier innen utdanning og praksis. I masterprogrammet i diakoni

ved VID vitenskapelige høyskole preger det helhetlige synet på mennesket studieplanen som en rød tråd. Menneskesynet understreker at ethvert individ består av kropp, sjel og ånd, og at disse delene er sammenvevede. Innen en kristen forståelsesramme er et menneskes grunnleggende identitet at det er skapt av Gud og i Guds bilde (Nissen, 2019, s. 319), og er dermed ukrenkelig. Diakonens faglighet som bl.a. diakoner representerer hører ifølge Hjelm (2017) til i kristendommens handlingsdimensjon «og har (alene) til opgave at bekræfte en ubetinget menneskelighet» (s. 90). Dermed møter ikke diakonene først og fremst personer med merkelappene pasienter, klienter, narkomane osv. Dette betingelsesløse møtet mellom mennesker, heller enn møtet mellom roller og merkelapper, er profesjonalitet, ifølge Hjelm (Hjelm, 2017, s. 93).

Verdier styrer våre normer og handlinger (Skjørshammer, 2009, s. 102) og danner et grunnlag for en organisasjons eller persons valg, handlinger og holdninger. Ifølge Den norske kirkes *Plan for diakoni* (Kirkerådet, 2020), er diakoni ikke bare tiltak og aktiviteter. Diakoni er også en dimensjon som kan uttrykkes gjennom verdigrunnlag, organisering og identitet (s. 4). For eksempel har Det Norske Diakonforbund utviklet yrkesetiske retningslinjer for diakoner som et grunnlag for yrkesutøvelsen (Diakonforbund, 2014). Retningslinjene understreker at «[f]or diakoner er det å utføre diakonalt arbeid i henhold til både etisk og moralsk standard både er en holdning og et mål» (s. 5). Grunnverdiene er forankret i «Bibelens verdier om menneskelig ukrenkelighet og iboende verdighet, likhet og ikke-diskriminering av mennesker, nestekjærlighet, kamp for rettferdighet og solidaritet, forsoning, forvandling og myndiggjøring og vern om skaperverket» (s. 6). Derfor skal diakonen vise respekt for alle mennesker. Retningslinjene slår eksplisitt fast at «diakonen skal behandle alle mennesker med verdighet og respekt uavhengig av kjønn, funksjonsevne, sosial status, seksuell legning, etnisitet, politisk eller religiøs overbevisning» (s. 6). En slik setning signaliserer i seg selv tilnærmelighet. Imidlertid kan disse verdiene være utfordrende å leve etter og praktisere, og denne tematikken vil bli behandlet i senere i artikkelen.

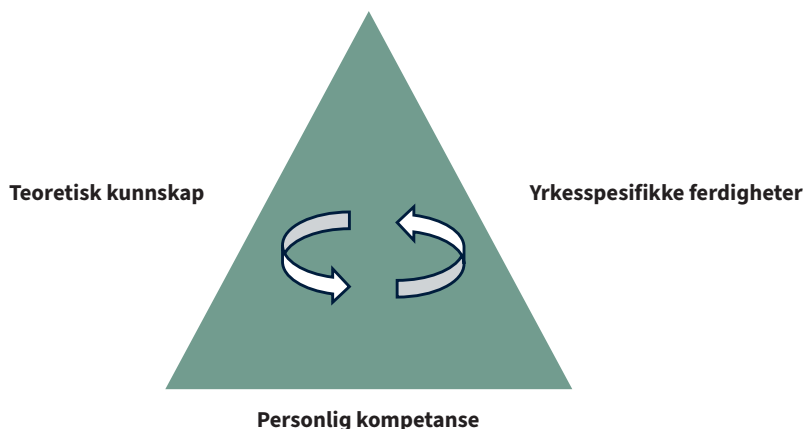
Ifølge den kristne tro er hvert menneske skapt av Gud, og invitert inn i et forhold til både Gud, andre mennesker og naturen. Alle mennesker er både mottakere og givere, dermed er begrepet gjensidighet grunnleggende innen diakoni (Dietrich, 2014, s. 14), og menneskelige relasjoner bør derfor kjennetegnes av likhet, likeverd og gjensidig avhengighet. Dietrich påpeker også at i profesjonell omsorg er partnerskap og utvikling viktige stikkord. Hvis og når diakoner klarer å formidle slike verdier til mennesker som trenger omsorg, vil de sannsynligvis bli oppfattet som tilnærmelige. Når man ser den andre personen som et menneske og ikke som en klient med et spesifikt problem som skal løses, åpner diakonen rommet for at den andre kan komme som den er, med det som ligger på hjertet. Det handler om

å være oppmerksomt til stede i situasjonen, og for diakoner som yter omsorg er det essensielt å prøve å se den andres situasjon og perspektiv.

Diakonenes taushetsplikt er et annet yrkesetisk aspekt som kommer til uttrykk i *Tjenesteordning for diakoner* (2005, § 8). Et funn i studien hos Olafsson et al. (2022) var at ifølge diakonenes erfaring følte pasienter seg trygge når de visste at diakonen hadde taushetsplikt. Siden diakonen ikke skriver i journaler, ble hen oppfattet som en trygg person å åpne seg for. I tillegg visste de at det som deles med diakonen, forblir hos diakonen og kan ikke brukes mot dem i helsesammenhenger.³

Profesjonell kompetanse

Diakoner er profesjonsutøvere og har gjennom utdanning og praksis opparbeidet en profesjonell kompetanse. Den norske sosiologen Greta Marie Skau har utviklet en modell som illustrerer sammensetningen av profesjonell kompetanse og kaller den kompetansetrekanten (Skau, 2017). Trekanten består av teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse, som vist i figur 1.



FIGUR 1 Kompetansetrekanten (Skau, 2017)

De tre aspektene er gjensidig avhengige av og påvirker hverandre, og danner dermed en helhet (s. 58). Videre kan de være delvis overlappende og vanskelige å skille. For eksempel: Hva karakteriserer en god eksistensiell samtalepartner? Det kan eksempelvis være en kombinasjon av personlig kompetanse som å være

3 Diakonene er derimot underlagt avvergingsplikten.

tålmodig, teoretisk kunnskap innen sjelesorg, og yrkesspesifikke ferdigheter som samtaleferdigheter.

Når det gjelder diakonens teoretiske kunnskap, så avhenger den delvis av yrkesprofesjonen hen har som grunnutdanning. En diakons grunnutdanning består som regel av en bachelorgrad innen helse, sosialfag eller pedagogikk. Dermed kan den faktiske teoretiske kunnskapen variere fra diakon til diakon. Likevel har diakoner med master i diakoni fra Norge studert emner som teologi, kirke og samfunn, sjelesorg, lederskap, etikk, vitenskapsteori og diakonalt arbeid, og vil bære med seg teoretiske perspektiver derfra.

Yrkesspesifikke ferdigheter er profesjonsutøverens «verktøy»; praktiske ferdigheter, teknikker og metoder. Imidlertid er disse ferdighetene nært knyttet til teoretisk kunnskap og personlig kompetanse. Eksempler på viktige kvaliteter når man yter eksistensiell omsorg er aktiv lytting, samtalekompetanse og evnen til å kunne tolke og kommunisere non-verbalt språk, noe diakoner har fått opplæring i gjennom masterstudiet sitt. Som en del av doktoravhandlingen sin gjennomførte Nygaard (2014) en studie som omhandlet diakoners faglige kunnskap (yrkesspesifikke ferdigheter), kunnskapsdanningsprosesser, og hvilke verktøy de benyttet. Nygaard hevder at diakonene aktivt bruker kunnskap fra samfunnsvitenskapene og teologi, og at de utnytter ulike formidlingsverktøy som nattverd eller et dikt, avhengig av situasjonen.

Alle relasjonsbaserte yrker krever personlig kompetanse, og denne kompetansen kan noen ganger være avgjørende for hvordan den andre opplever seg møtt. Personlig kompetanse omhandler hvem vi er, og er relatert til vår relasjonelle kompetanse. Denne typen kompetanse er ikke alltid enkle å forklare eller beskrive, og de kan ta lengst tid å utvikle. I tillegg er de ikke yrkesspesifikke. Den personlige kompetansen «er en unik kombinasjon av menneskelige kvaliteter, egenskaper, holdninger og ferdigheter som vi mer eller mindre intuitivt tilpasser ulike profesjonelle sammenhenger» (Skau, 2017, s. 61). Den er personlig, og basert på erfaring. Hvordan vi utfører oppgavene våre og hvilke verdier vi implisitt formidler i situasjonen, kan utgjøre en stor forskjell. I en bok av den danske sykepleieren Rita Nielsen (2010), blir en pasient, en middelaldrende kvinne som tror på Gud, spurt om hva som betyr mest for henne i forhold til åndelig omsorg. Pasienten påpeker nettopp måten en handling blir utøvd på og underliggende verdier: «Jeg synes, at det, der har allermest betydning, det er måden, personalet gjør tingene på. (...) Måden at gjøre det på, at gjøre det med respekt» (s. 9).

Hva utgjør diakoners profesjonalitet? Hvilken profesjonell faglighet forventes av vigslede diakoner? Hjelm (2017) understreker at diakoni ikke bare er arbeid utført av den profesjonelle diakonen. Likevel, i sammenhengen med å beskrive diakoners tilnærmet, finnes en del av svaret i deres utdanning, kompetanse

og profesjonalitet. Ifølge Hjelm handler diakoniens faglighet om å «bekræfte en ubetinget menneskelighet» (2017, s. 90). Når diakoniens profesjonalitet forstås som fagligheten knyttet til diakonrollen, innebærer dette, ifølge Hjelm, at den ikke først og fremst uttrykkes i ord, men i gjerninger (s. 91–92). Dette er nært knyttet til Den norske kirkes definisjon av diakoni som evangeliet i handling. Begrepet «menneskelighet» innebærer perspektivet av alltid å møte *personen*, ikke pasienten, rusmisbrukeren eller kunden. Adjektivet «ubetinget» refererer til den ubetingede kjærligheten som hvert menneske dypt ønsker og trenger. Den åndelige dimensjonen er også en del av denne profesjonaliteten, å være i stand til å identifisere eksistensielle og åndelige behov og å bruke religiøse ressurser når det er nødvendig. Likevel bør ikke distinksjonen mellom ord og handling overdrives. Oppmuntrende ord til en person i nød er også en god gjerning, og man kan således si at ord og gjerninger ikke alltid er gjensidig utelukkende.

Diakoniens faglighet har følger for diakoners profesjonalitet. Diakoner har, gjennom sin yrkesutdanning og sin diakonale utdanning, en tverrfaglig kompetanse. Når de kombinerer disse kompetanseområdene, utfører de tverrfaglig arbeid. Beate Hofmann (2017) beskriver diakoner som tospråklige. I møte med en person i nød bruker diakonen ferdigheter og kunnskap fra for eksempel sosialt arbeid kombinert med å tolke situasjonen i lys av evangeliet eller teologi. Dette krever følsomhet, og diakonen må finne en balanse mellom å være inviterende og gi rom for å snakke om religiøse eller åndelige spørsmål, og å sanse og forstå når en person *ikke* ønsker å samtale om slike temaer. Austad og Johannessen-Henry (2020) fant at norske prester klarer å bevege seg mellom religiøse og sekulære språk, og ikke minst med bakgrunn i deres tverrfaglige kompetanse er det grunn til å tro at dette også gjelder for diakoner. I et sekularisert Skandinavia, der religiøs oppdragelse avtar, er det religiøse og eksistensielle språket i fare for å forsvinne, og ettersom eksistensielle kriser fremdeles forekommer, øker behovet for samtalepartnere med et eksistensielt vokabular (Hvidtjørn et al., 2014; Viftrup et al., 2020).

Hierarki og makt

Maktforskjellen mellom prester og diakoner er tydelig i strukturen i Kirkemøtet, som er det høyeste demokratisk valgte organet i Den norske kirke. Kirkemøtet består av alle biskopene, én demokratisk valgt prest fra hvert bispedømme, og andre demokratisk valgte medlemmer. Dette sikrer at presteskapet er representert i det høyeste demokratisk valgte organet i kirken. Imidlertid har ikke diakoner faste plasser i Kirkemøtet og kan kun velges blant de demokratisk valgte medlemmene, til tross for at de innehar en vigslet tjeneste. Dette fører til tilfeldig representasjon og mindre makt til diakoner, og jeg vil komme tilbake til hvilken betydning dette kan ha for diakoners tilnærmedelighet. Likevel løftes ikke mangelen

på fast representasjon i Kirkemøtet her frem som den eneste strukturelle faktoren som påvirker diakoners tilnærmelighet. Snarere fungerer Kirkemøtet som et særlig tydelig eksempel på hvordan makt, definisjonsmyndighet og synlighet samles på ett nivå i kirkeorganisasjonen, og hvordan dette får konsekvenser for den diakonale tjenestens handlingsrom og legitimitet. En vedvarende asymmetri mellom prestatjenesten og diakonien på øverste beslutningsnivå kan innebære at diakonien i Den norske kirke i større grad fremstår som et supplement, snarere enn som en integrert del av kirkens styrende strukturer. Dette utfordrer selvforståelsen av kirken som diakonal av vesen. Når diakoner ikke har fast representasjon i kirkens øverste beslutningsorgan, begrenses deres mulighet til å påvirke hvordan diakonitjenesten struktureres og prioriteres, og prestene får større aktørmakt (Sirris, 2022, s. 191–195). Dette får konsekvenser for tilnærmelighet, ikke direkte i møtet mellom diakon og bruker, men indirekte gjennom rammevilkår som stillingsstørrelser, forventninger til oppgaveløsning, ressursfordeling og synlighet i kirkelig offentlighet. Tilnærmelighet formes dermed også «ovenfra», gjennom strukturer som enten gir rom for – eller innsnevrer – diakonal tilgjengelighet og nærvær. Strukturelle ordninger i kirken er ikke teologisk nøytrale, men uttrykker bestemte ekklesiologiske prioriteringer. Spørsmålet om diakoners plass i kirkens beslutningsorganer handler dermed ikke bare om organisering, men om hvordan kirkens diakonale vesen gis institusjonell form. Dette blir særlig tydelig i kirkens hierarkiske oppbygning og i fordelingen av makt mellom vigslede tjenester.

Selv om prester og diakoner er plassert på samme strukturelle nivå i en menighet ved at de begge er under biskopens tilsyn og begge har en høy grad av autonomi (Sirris, 2022, s. 71), kan man hevde at presten har en mer avgjørende rolle enn diakonen. Hver menighet trenger en prest på grunn av hens ansvar og oppgave i å forvalte sakramentene, lede gudstjenester og forkynne Guds ord. Prestens rolle er dypt forankret i kirkens teologiske og historiske tradisjon, og har hatt en relativt stabil posisjon (Hegstad, 2009, s. 137). Mens diakonene har ansvar for det diakonale arbeidet, som ofte inkluderer sosialt arbeid og omsorgstjenester, har de historisk sett ikke hatt en like sentral posisjon i kirkestrukturen. De kan heller ikke forvalte sakramentene med mindre de har mottatt dispensasjon fra biskopen, og har derfor ikke lovpålagte oppgaver. Følgelig er diakonen ikke avgjørende for en menighet, og har mindre makt.

Diakoners tilnærmelighet på organisatorisk nivå

Det følgende vil omhandle det organisatoriske nivået, som gjelder funksjonen og interaksjonen til diakonene; deres roller, ansvar og hvordan de samhandler med andre ansatte og menigheten.

Ansvar, autonomi og makt

Som menighetsdiakoner er diakonene ansvarlige for det diakonale arbeidet i kirken, og har normalt en stor grad av autonomi innenfor rammen av diakontjenesten. Ifølge *Tjenesteordning for diakoner i Den norske kirke* (2005) leder diakonen menighetens diakontjeneste og er medansvarlig for rekruttering, opplæring og veiledning av frivillige (§2). En konsekvens av autonomi er at standardene for hvordan oppgavene skal utføres bestemmes av profesjonen og dens kunnskap, og ikke av en ekstern autoritet (Molander & Terum, 2008, s. 18). Imidlertid kan man diskutere diakonens autonomi. Et interessant aspekt er at selv når diakontjenesten i kirkeorganisasjonen ble fastsatt på Kirkemøtet i 2011, var kun én av de 115 stemmeberettigede diakon. 114 stemmeberettigede var prester eller lekfolk, med mandat til å konkludere med at diakontjenesten primært er en karitativ tjeneste.⁴ Diakonene hadde med andre ord liten innflytelse på definisjonen av hva deres tjeneste er. Denne skjeve maktfordelingen er en direkte konsekvens av at diakonene ikke har faste plasser i Kirkemøtet. Selv om dette har en klar strukturell dimensjon, diskuteres det her på organisatorisk nivå fordi konsekvensene primært viser seg i hvordan diakoner utøver sitt arbeid i praksis.

Ifølge Nygaard (2011) hevder imidlertid flere diakoner at de har en stor grad av autonomi innenfor det *utførende* feltet. Diakoner har ulike yrkesutdanninger og kan ofte bestemme hvilke oppgaver og aktiviteter de skal prioritere i menigheten. Likevel må behovene til menigheten og lokalsamfunnet også tas i betraktning, i tillegg til planene og prioriteringene som er fastsatt av menighetsrådet og kirkelig felleråd, og innenfor rammene av de planene og programmene som er bestemt for diakontjenesten i Den norske kirke (*Tjenesteordning for diakoner, 2005, § 3*). Nygaard konkluderer derfor med at det er et dilemma innenfor det organisatoriske nivået angående diakonens autonomi og monopol, forstått som eksklusiviteten til profesjonen: Diakoni er noe alle kristne er kalt til å gjøre. Dermed er diakoni et iboende åpent begrep som ikke søker monopol. Likevel, ved hjelp av sin utdanning og posisjon har diakonen monopol på å ta visse beslutninger og prioriteringer. Deres monopol er imidlertid svakt tatt i betraktning at de ikke har faste plasser i det høyeste beslutningsforumet.

Som vist, basert på kirkestrukturen, kan man argumentere for at presten står høyere på den sosiale stigen enn diakonen, og det er klart at diakoner ikke har den samme makten og innflytelsen i kirken som prester. Dette er en klar

4 Saksdokumenter: https://www.kirken.no/globalassets/kirken.no/migrering/km_09_11_diakontjenesten.pdf

ulempe både for kirken og for diakonene. I en kirke som er «diakonal av vesen»⁵ bør diakoner kunne delta på det høyeste beslutningsnivået. Deres utdanning og kompetanse kan supplere den som prestene har, ved at de gjennom sin utdanning – og ofte praksis – har større helse-, sosial- eller samfunnsfaglig kompetanse. Tid anses som en hovedressurs av en del diakoner (Olafsson et al., 2022), og i en sårbar situasjon kan det være lettere å henvende seg til en person som ikke utstråler travelhet. Det å ha mindre makt og innflytelse kan dermed signalisere tilnærmelighet. Å være fysisk tilgjengelig ved å være i kirkemiljøet i løpet av uken kan åpne opp for at folk kan nærme seg og slå av en uformell prat. I en nylig studie av Austad og kolleger (2023), avslørte noen prester ambivalens og innrømmet at de trakk seg tilbake på grunn av mangel på tid som følge av en full timeplan. Videre fant Nygaard (2015b) at kolleger kan be diakonen om å utføre oppgaver som de selv ikke har tid til. Dette synliggjør hvordan makt påvirker tilgangen til tid indirekte, gjennom prioriteringer og ressursfordeling. Tid og makt må dermed forstås som to relaterte forhold. Begrenset makt kan dermed oppfattes både som en ulempe og en fordel. Det hindrer åpenbart innflytelse over prioriteringer, men det kan også bidra til diakonens tilgjengelighet og tilnærmelighet i praksis. Dette kan fremstå som både en ulempe og en ressurs. Det er derfor ikke fraværet av formell makt i seg selv som skaper tilnærmelighet, men hvordan denne posisjonen tolkes i møte med mennesker som kan være skeptiske til institusjonell autoritet.

Makt og profesjonsverdier

I studieplanen for masterprogrammet i diakoni ved VID vitenskapelig høgskole nevnes spørsmål om makt eksplisitt i tre av de ni fagene, som en del av kunnskapen og ferdighetene studentene skal utvikle. Det er derfor kanskje ikke overraskende at det var diakonene som brakte spørsmålet om makt på banen i Austad og kollegers studie (2023): Diakonene spurte om ikke omsorgsmottakeren burde ha makt til å definere karakteren på samtalen de deltok i (s. 47). Verdier som maktbalanse, myndiggjøring, likhet og autonomi gjennomsyrrer studieplanen, og kan dermed være et essensielt grunnlag for diakonen og hens tilnærming til og interaksjon med de menneskene hen møter. Verdiene kan sees på som ryggraden til diakonene, som en del av deres hverdagsteori (Afdal, 2010, s. 43), eller som måten de inkarnerer sine verdier på i møtene med mennesker.

Når verdier integreres i en persons arbeidsutførelse, kan de oppfattes av andre. Ved bruk av et nettbasert spørreskjema med totalt 100 respondenter, utforsket Swani og Isherwood (2020) kjennetegn ved en tilnærmet teamleder

5 <https://www.kirken.no/nb-NO/om-kirken/diakoni-og-samfunnsansvar/diakoni/>

i akuttmedisin ved Queen Elizabeth Hospital Birmingham. Ikke alle aspekter av studien er overførbare til spørsmålet om hva som gjør diakoner tilnærmelige, men resultatene om «opplevde positive aspekter ved tilnærmelighet hos helseledere» er det. Når det gjaldt personlige egenskaper viste resultatene at tegn på tilnærmelighet ved teamledere var egenskaper som vennlighet, åpenhet, ikke-dømmende holdning, ro, respekt, vennlighet og pålitelighet. På organisatorisk nivå var aspekter som tilgjengelighet og synlighet viktige.

Videre er empati en verdifull egenskap. Saarelainen og kollegers (2023) studie av finske prester og diakoner på sykehjem som møter eldre mennesker som opplever meningsløshet eller eksistensiell ensomhet, understreker at eksistensiell omsorg ikke handler om å løse et problem, men heller om å dele smerten ved eksistensielle bekymringer. Å dele en annen persons smerte krever empati og utholdenhet. Når andre mennesker kan være utmattet, er diakoner eller prester der for å stå i det.

Kall

Mange diakoner har flere års arbeidserfaring før de begynner på diakonutdanningen, og individuelle egenskaper som omsorgsfullhet kan påvirke karrierevalget (Olafsson et al., 2022, s. 27). Dietrich (2011) poengterer at diakonens kall inkluderer både et personlig og institusjonelt aspekt (s. 103). Angell (2011) fant i en undersøkelse at 84% av diakonene rapporterte at de helt eller i stor grad er enige i at det er viktig å oppleve et kall fra Gud. Øvstebø (2018) fant at vigsling var personlig viktig for 70% av diakonene, og at kallet var et oppdrag fra Gud og kirken (s. 73). Hansson (2015) argumenterer for at begrepet kall inkluderer to dimensjoner; på den ene siden ens profesjonelle og upartiske forpliktelser, og på den andre siden et personlig ønske om å nå ut til mennesker. Han påpeker også at mange svenske diakoner rapporterer at en lengsel etter å gi omsorg til alle, uten å være redd for å handle upartisk, er en essensiell grunn for å forlate offentlige stillinger med strenge reguleringer, og gå over til å bli diakoner. Hansson bruker også fortellingen om den barmhjertige samaritan for å illustrere at omsorg gis til mannen som var blitt slått, uavhengig av mannens religiøse, sosiale eller etniske tilknytning. Dette reflekterer en upartisk holdning. Likevel sa Jesus at samaritanen fikk «inderlig medfølelse med» mannen, noe som uttrykker personlig engasjement. Imidlertid påpeker Hansson at verken kall eller forpliktelse kan reduseres til personlige følelser eller ønsker. En opplevelse av å være kalt til å tjene mennesker og å bry seg om mennesker danner et godt grunnlag for tilnærmelighet.

Hva fremmer, og hva hemmer diakoners tilnærmelighet?

Tilnærmelighet er, som nevnt, et komplekst fenomen som kan fremmes og hemmes av en rekke aspekter, noe som vil bli utdypet i det følgende.

Diakonen som representant for den tilnærmelige Gud

Diakonen som tilnærmelig er, etter min mening, uatskillelig knyttet til den tilnærmelige, treenige Gud. Den kristne tro hviler på det bibelske vitnesbyrdet om verdens Skaper som steg ned til jorden gjennom Kristus og som fortsatt lever blant menneskene gjennom Den hellige ånd. Den treenige Gud er i seg selv relasjonell – tre i én. Før menneskene ble skapt, sa Gud: «La oss lage mennesker i vårt bilde, så de ligner oss!» (1. Mosebok 1:26a). Gud har skapt mennesker som relasjonelle. Gjennom Kristus rekker Gud ut til menneskeheten. Kanskje er Jesu liv på jorden det mest synlige tegnet på en tilnærmelig Gud? Folk kom fra alle kanter for å se og lytte til ham. Han begynte til og med en samtale med en samaritansk kvinne ved en brønn, en handling som brøt med alle sosiale normer i samtiden. Dette spontane møtet gjenspeiler gjensidighet: Kvinnen har noe Jesus trenger, vann som tørstedrikk, og Jesus har noe kvinnen trenger, det levende vann. Ved at Jesus som mann og jøde tar imot vann fra kvinnen, blir forholdet gjensidig, og han blir tilnærmelig. Diakoner er representanter for kirken og for Gud, og diakoner er dermed også kalt til å være tilnærmelige, slik Jesus var – og er – tilnærmelig. Denne tilnærmeligheten kan fremmes av en gjensidig holdning til de mennesker som diakonen møter i hverdagen, ved å se den andres verdi og ressurser.

Tegn på tilnærmelighet kan finnes i studien til Austad og kolleger (2023) også, hvor fem fokusgruppeintervjuer ble gjennomført med prester og diakoner i Den norske kirke. De fant at prestene rapporterte å ha mange flere spontane og uformelle samtaler enn tidligere, selv om færre var planlagte. En prest brukte begrepet «stand-up sjelesorg» (s. 43). Eksistensielle samtaler med en diakon eller prest kan med andre ord oppstå spontant og nesten hvor som helst, og kan derfor være av mindre formell karakter. I det offentlige helsevesenet, derimot, må man avtale en time for å se fastlegen eller en psykolog. Denne formaliteten – som kanskje er uunngåelig – reflekterer at det er en profesjonell hjelper (giver) og en person med behov (mottaker). Mindre formell kontakt kan dermed styrke diakoners tilnærmelighet.

For å være en tilnærmelig diakon, må diakonen være der folk er. Folk befinner seg nødvendigvis ikke i kirken. Å være tilnærmelig er like mye en proaktiv tilstand som en passiv tilstand. Masteroppgaven til Sander (2019) kaster lys over ungdomsdiakoner på kjøpesentre. Når unge mennesker blir tatt for å stjele er det ofte politiet og sikkerhetsvaktene som setter dem i kontakt med ungdomsdiakonene

(s. iv). Hvis diakonene ikke hadde vært til stede på kjøpesentrene, ville de unge sannsynligvis ikke ha møtt en diakon. Likevel er ikke tilgjengelighet nok. Polititjenestemennene og sikkerhetsvaktene i Sanders studie hevdet at et godt forhold var grunnleggende. Igjen kan vi ikke unngå det faktum at personlig kompetanse og relasjonelle ferdigheter er avgjørende.

I sin doktoravhandling konkluderte Engel (2006) med at selv om personer i marginaliserte situasjoner skal prioriteres av Svenska kyrkan, ble dette sjelden praktisert i de kirkene hun studerte. Som nevnt tidligere er idealene for diakonale verdier ikke alltid gjenkjennelige i konkrete kontekster – noe som igjen utgjør en diakonal utfordring. Diakonene som Edgardh og Lundström (2017) studerte, uttrykte at det noen ganger er en diskrepans mellom hva menighetsrådene ber om når de ønsker diakoner, og hva de ønsker å støtte eller delta i (s. 45). Disse aspektene kan derfor fremme eller hemme diakoners tilnærmedelighet.

Tid

Diakoner har mange planlagte samtaler i løpet av en uke, i motsetning til prester (Austad et al., 2023; Grung et al., 2016). Noen prester henviser også til diakonene på grunn av manglende tid til sjelesorgssamtaler (Austad et al., 2023, s. 43). Tid i seg selv er et spørsmål om tilgjengelighet, men i den grad tidsressurser muliggjør uformelle, spontane møter uten forhåndsavtale, fungerer de som en organisatorisk forutsetning for tilnærmedelighet. Ifølge Austad og kolleger (2023), opplevde imidlertid begge yrkesgrupper flere uforutsette samtaler. En av diakonene sa: «'Sjelesorgssamtaler skjer mellom alle de andre tingene som skjer.' (D)» (s. 45). Kanskje er terskelen for å avtale en tid for eksistensielle samtaler høyere enn før på grunn av at religion er mer tabu i dagens sekulariserte norske samfunn. Det kan være lettere å ta disse spørsmålene opp når man tilfeldigvis snakker med diakonen.

Tid er også nevnt som en ressurs av diakoner (Olafsson et al., 2022). Én formidlet at biskopen deres eksplisitt sa at de burde ha tid i kalenderen (s. 32). Tid påvirker dermed graden av tilnærmedelighet. Likevel er den mest åpenbare utfordringen for diakoners tilnærmedelighet det faktum at diakonen tross alt bare er mennesker og ikke kan være tilgjengelig hele tiden. Profesjonsverdier og diakonale idealer kan skape for høye forventninger både fra diakonen selv og fra omverdenen. Derfor må diakoner sette grenser (Olafsson et al., 2022).

Makt

Makt- og hierarkistrukturen i Den norske kirke påvirker diakoners tilnærmedelighet gjennom å forme de rammevilkårene som tilnærmedelighet faktisk hviler på. Tilnærmedelighet fordrer tid, fleksibilitet, synlighet og stabile kontaktflater. Når diakoner ikke har faste plasser i Kirkemøtet og dermed har begrenset innflytelse

på strategiske prioriteringer, kan de i mindre grad påvirke hvordan deres egen tjeneste organiseres — for eksempel når det gjelder stillingsstørrelser, forventede oppgaver, prioritet i stabssamarbeid eller tilgang til ressurser. Dette kan hemme tilnærmedelighet ved å gjøre rammen for den diakonale hverdagen mer presset og mindre forutsigbar. Samtidig kan en svakere posisjon i det hierarkiske systemet ha en paradoksal virkning: Diakoner representerer ikke institusjonell makt på samme måte som prester, noe som i mange tilfeller gjør dem mer lavterskel og mindre autoritetsbærende i møte med mennesker. Dette kan styrke deres tilnærmedelighet fordi de fremstår som tryggere og mindre formelle samtalepartnere. På denne måten får hierarki og makt en dobbelt virkning på tilnærmedelighet — de strukturelle rammene kan begrense muligheten til å være tilnærmedelig, samtidig som den symbolske posisjonen kan styrke det *interpersonlige* møtet.

Makt kan utfordre tilnærmedelighet på andre måter også, og det kan noen ganger være knyttet til kjønn. Siden det ifølge Edgardh (2020) er en overvekt av kvinnelige diakoner og andre diakonale yrker både i Den norske kirke og i de europeiske majoritetskirker, er spørsmål om kjønn uunngåelig. I Sverige studerte Edgardh og Lundström (2017) profetisk diakoni og maktstrukturer knyttet til kjønn i kirker. Profetisk diakoni ble forstått som det å gi mennesker en stemme, samt det å tolke tegn i tiden og gjøre en innsats for å gjenopprette menneskelig verdighet (s. 41). Gjennom studiet fant de at kjønnsrepresentasjonen i diakonyrker er overveiende kvinnelig, og at de kvinnelige profetiske diakonene møtte overveiende manns-kodet motstand, spørsmål og kritikk fra mannlige overordnede når de utførte profetisk diakoni (s. 39).

Kirkebygg og ansatte

Engel (2006) fant at menighetene hun undersøkte var i en endringsprosess, og viktigheten av å nå ut til nye grupper av menighetsmedlemmer ble understreket. For å oppnå dette måtte tilnærminger og tilbud endres. Ansatte og valgte representanter formidlet blant annet at kirken ikke lyktes i å endre den offentlige forestillingen om den fordomsfulle tradisjonelle kirken. Interessant er det også at kirkeansatte ble oppfattet som for kjedelige både i holdning og klesstil. Delta-kerne i studien uttrykte at det var behov for å skape en mer åpen og tilgjengelig menighetskultur. Ikke minst ble åpenhet begrenset av lukkede kirkedører og av det faktum at enkelte ansatte, særlig prester og diakoner, ikke ble ansett som tilgjengelige i tilstrekkelig grad (s. 129–130). Lukkede kirkedører og fraværende ansatte representerer først og fremst en begrensning i tilgjengelighet. Samtidig kan slike organisatoriske praksiser signalisere utilgjengelighet og eksklusjon, og dermed også svekke opplevelsen av kirken – og diakonen – som tilnærmedelig. Basert på Engels studie kan diakoners tilnærmedelighet dermed bli hemmet både

på et personlig nivå for diakoner/kirkeansatte og på et organisasjonsnivå. Videre avhenger diakonens tilnærmedelighet delvis av menighetens tilnærmedelighet, og ikke minst av kirkebygningens universelle utforming.

Begrensninger

En sentral begrensning ved artikkelen er at analysen i hovedsak tar utgangspunkt i strukturelle ordninger, kirkelige dokumenter og profesjonelle perspektiver, og i liten grad inkluderer empiri fra diakoner og de som møter diakonen i praksis. Tilnærmedelighet er et relasjonelt fenomen som realiseres i møtet mellom diakon og bruker, og fraværet av brukerstemmer innebærer at analysen primært belyser betingelser for tilnærmedelighet, snarere enn hvordan tilnærmedelighet faktisk erfarer av dem som mottar diakonal omsorg.

Artikkelens normative orientering innebærer en metodisk utfordring knyttet til å skille mellom analyser av eksisterende strukturer og drøftinger av hvordan diakontjenesten ideelt sett bør organiseres. Dette skillet har vært gjenstand for kontinuerlig refleksjon i arbeidet med teksten.

Konklusjon

Denne artikkelen har undersøkt hvordan diakoners tilnærmedelighet påvirkes av Den norske kirkes strukturelle og organisatoriske rammer. Analysen viser at tilnærmedelighet ikke kan reduseres til individuelle eller relasjonelle forhold. Strukturelle ordninger knyttet til vigsling, hierarki, representasjon og makt former rammene for diakonal praksis, mens organisatoriske forhold som ansvar, autonomi, tidsressurser og lokale prioriteringer påvirker hvordan disse rammene realiseres i hverdagen.

Et sentralt funn er det grunnleggende paradokset i diakontjenesten: Diakoners strukturelle maktsvakhet kan styrke deres relasjonelle tilnærmedelighet i møte med mennesker, samtidig som den begrenser diakoniens mulighet til å påvirke rammebetingelser og strategiske prioriteringer. Når tilnærmedelighet fungerer som et normativt ideal i diakonal praksis uten å være tilsvarende forankret i kirkes strukturelle og organisatoriske ordninger, oppstår et spenningsforhold mellom teologisk intensjon og institusjonell virkelighet. Artikkelen viser dermed at spørsmålet om diakoners tilnærmedelighet også er et spørsmål om hvordan kirkens diakonale vesen gis konkret form på institusjonelt nivå.

Referanser

- Afdal, G. (2010). *Researching religious education as social practice* (Vol. 20). Waxmann.
- Angell, O. H. (2011). Diakoniforståing og identitet hos diakonar i Den norske kyrkja. In *Diakonen – Kall og profesjon* (pp. s. 187–204). Tapir akademisk.
- Austad, A., Danbolt, L. J., Grung, A. H., & Stifoss-Hanssen, H. (2023). Porous Pastoral Care: Priests' and Deacons' Pastoral Care Conversations in Local Communities in Norway. *Diaconia* (Göteborg, Germany), 14(1), 35–60. <https://doi.org/10.13109/diac.2023.14.1.35>
- Austad, A., & Johannessen-Henry, C. T. (2020). Sjelesorg som flerfoldig og flerstemmig praksis: En porøs innsirkling av sjelesorgen med et interkulturelt blikk. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 37(1), 67–77.
- Bäckström, A., Davie, G., Edgardh, N., & Pettersson, P. (2020). *Welfare and religion in 21st century Europe. : Volume 2, : Gendered, religious and social change* (Vol. v. 2). Routledge, Taylor & Francis Group.
- Danbolt, L. J., Stokka, E., Sandsmark, A., & Stålsett, G. (2022). Sjelesorg med ungdom. Hva snakkes det om og hva er rammene? *Tidsskrift for praktisk teologi*, 39(1). <https://doi.org/10.48626/tpt.v39i1.5478>
- Danbolt, L. J., Zock, H., Austad, A., Grung, A. H., & Stifoss-Hanssen, H. (2021). Existential care in a modern society: pastoral care consultations in local communities in Norway. *International journal of practical theology*, 25(1), 20–39. <https://doi.org/10.1515/ijpt-2020-0027>
- Det Norske Akademis ordbok. (u.å.). *Tilnærmelig*. Retrieved 2026-16-01 from <https://naob.no/ordbok/tiln%C3%A6rmelig>
- Yrkesetiske retningslinjer for diakoner, (2014). https://www.diakonforbundet.no/images/Yrkesetiske_retningslinjer_diakoner.pdf
- Dietrich, S. (2011). Systematisk-teologisk grunnlag for diakontjenesten. In S. Dietrich, K. Jørgensen, K. K. Korslien, & K. Nordstokke (Eds.), *Diakonen – kall og profesjon* (pp. 97–110).
- Dietrich, S. (2014). Reflections on core aspects of diaconal theory. In S. Dietrich, K. Jørgensen, K. K. Korslien, & K. Nordstokke (Eds.), *Diakonia as Christian Social Practice: An Introduction* (pp. 13–27). Regnum.
- Dietrich, S., Nordstokke, K., & Korslien, K. K. (2011). *Diakonen – kall og profesjon*. Tapir akademisk.
- Edgardh, N., & Lundström, E. (2017). The gender order of prophetic diaconia. *Diaconia*, 8, 38–50.
- Engel, C. (2006). *Svenska kyrkans sociala arbete – för vem och varför? En religionssociologisk studie av ett diakonalt dilemma* [Doctoral thesis, Erstad Sköndal högskola, forskningsavdelningen]. Stockholm.
- Fanuelsen, O. (2013). A distinct and independent ministry – the deacon's ministry in the Church of Norway: answers and questions on the General Synod's decision (2011). *International journal for the study of the Christian church*, 13(4), 312–326. <https://doi.org/10.1080/1474225X.2013.871396>

- Grung, A. H., Danbolt, L. J., & Stifoss-Hanssen, H. (2016). Sjelesorg på plass: på sporet av dagens sjelesorgpraksis i Den norske kirke. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 33(1), 28–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.48626/tpt.v33i1.5188>
- Hansson, M. J. (2015). Professional Deacons? *Diaconia*, 6(2), 183–192. <https://doi.org/10.13109/diac.2015.6.2.183>
- Hegstad, H. (2009). *Den virkelige kirke : bidrag til ekklesiologien*. Tapir akademisk forlag.
- Hjelm, C. (2017). *Diakoni for novicer og nørder*. Skriveforlaget.
- Hofmann, B. (2017). New Diaconal Professionalism--Theology, Spirituality, Values and Practice. *Diaconia*, 8, 138–151.
- Husby Dyrstad, K., & Tveit, B. (2023). Narrowing Deacons' Professional Identity? Educational and Institutional Changes at Diakonhjemmet in Norway in the 1970s. *Diaconia*, 14(2), 133–160.
- Hvidtjørn, D., Hjelmberg, J., Skytthe, A., Christensen, K., & Hvidt, N. C. (2014). Religiousness and Religious Coping in a Secular Society: The Gender Perspective. *Journal of religion and health*, 53(5), 1329–1341. <https://doi.org/10.1007/s10943-013-9724-z>
- Jakobsen, M., & Jakobsen, M. (2022). Verken psykolog eller kirkelig forkynner: Diakoners forståelse av rollen som sjelesørger og bruk av kirkelige ressurser. *Tidsskrift for sjelesorg*.
- Jordheim, K. (2011). Diakonstillinger i Den norske kirke : rammer og ordninger. In *Diakonen – kall og profesjon* (pp. s. 153–170). Tapir akademisk.
- Jordheim, K. (2018). Diakonen som leder. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 35(2), 16–28.
- Kirkerådet. (2020). *Plan for diakoni*.
- Klette, T., Kleiven, T., Kalfoss, M. H., Halvorsrud, L., & Owe, J. (2016). Omsorgens innhold og mangfold-Fenomenet omsorg sett fra et flerfaglig perspektiv. *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 2(1), 12–23.
- Molander, A., & Terum, L. I. (2008). Profesjonsstudier : en introduksjon. In L. I. Terum (Ed.), *Profesjonsstudier* (pp. 13–27). Universitetsforl.
- Morvik, A. S. (2016). Hvordan vil menighetsstaben bli ledet? Om ledelsesbehov og ledelsesvegring blant kirkefaglig ansatte i lokalmenigheten. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 33(2), 58–67.
- Nielsen, R. (2010). *At være sig selv – at blive sig selv : den åndelige dimension hos døende mennesker*. Unitas Forlag.
- Nissen, J. (2019). *Håb på trods. Diakonale værdier i social- og sundhedsarbejde*. Eksistensen.
- Nygaard, M. R. (2011). Diakoners profesjonsvilkår i Den norske kirke. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 28(2), 32–46.
- Nygaard, M. R. (2014). Modes of Deacons' Professional Knowledge – Facilitation of the 'Space of Possibilities'. *Diaconia*, 5(2), 178–200. <https://doi.org/10.13109/diac.2014.5.2.178>
- Nygaard, M. R. (2015a). Care and conflicts among colleagues: Deacons' professional knowledge development in the Church of Norway. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 32(1), 40–55.
- Nygaard, M. R. (2015b). *Caring to know or knowing to care? Knowledge creation and care in deacons' professional practice in the Church of Norway* [Doctoral thesis, MF Norwegian School of Theology]. Oslo.

- Olafsson, Å. M., Stifoss-Hanssen, H., & Austad, A. (2022). Deacons as conversation partners on existential issues with older people. *Tidsskrift for praktisk teologi*, 39(2), 21–36. <https://doi.org/10.48626/tpt.v39i2.5499>
- Saarelainen, S.-M., Reimi, J., Ojalampi, J., Larsson, H., Haugan, G., & Dezutter, J. (2023). Nursing Homes as a Context of Pastoral Care: Chaplains Encountering Older Adults Who Experience Existential Loneliness and Meaninglessness. *Diaconia*, 14(1), 61–90.
- Sander, R. Ø. (2019). *Diakoni i grenseland : utvikling av ungdomsdiakoni i samarbeid mellom politiker og ungdomsdiakon* [Masteroppgave], MF vitenskapelige høyskole.
- Sirris, S. (2022). *Profesjon og ledelse i Den norske kirke: Organisering av arbeid i en kirke i endring*. Nordic Open Access Scholarly Publishing.
- Skau, G. M. (2017). *Gode fagfolk vokser : personlig kompetanse i arbeid med mennesker* (5. utg. ed.). Cappelen Damm akademisk.
- Skjørshammer, M. (2009). Kunsten å institusjonalisere barmhjertighet. In E. Aadland (Ed.), *Kan institusjoner elske?*
- Swani, J., & Isherwood, P. (2020). The approachable team leader: Front line perspectives on leadership in critical care. *Journal of patient safety and risk management*, 25(1), 29–34. <https://doi.org/10.1177/2516043519887045>
- Tjenesteordning for diakoner. (2005). *Tjenesteordning og kvalifikasjonskrav for diakoner* (LOV-1996-06-07-31-§24, FOR-1990-10-26-880, LOV-1814-05-17-§16). B.-o. familiedepartementet. <https://lovdata.no/dokument/INSO/forskrift/2004-11-20-1895?q=Tjenesteordning%20og%20kvalifikasjonskrav%20for%20diakoner>
- Viftrup, D. T., Prinds, C., Steinfeldt, V. Ø., & Hvidt, N. C. (2020). «... Nu er det hele snart forbi ...» Et kvalitativt studie af terminale patienters sproglighed omkring død og efterliv. *Klinisk Sygepleje*, 34(3), 161–175. <https://doi.org/10.18261/issn.1903-2285-2020-03-02>
- Øvstebø, T. J. (2018). *Forventningar til lokal leiing i Den norske kyrkja. Ei kvantitativ undersøking om forventningar til næraste overordna frå prestar, diakonar, kateketar og kyrkjemusikarar i Dnk* [Masteroppgave, VID vitenskapelige høgskole.], VID Open.

Artikkelen er ikke finansiert av eksterne midler.