

Birgitta Lounela

## Diakoner i ledningsfunktion – en ökande trend?

I stiftets främjandearbete kring församlingens diakonala uppdrag väcks frågor om erfarenheterna av olika sätt att organisera församlingar och hur detta påverkar det diakonala arbetet skriver Birgitta Lounela. Till detta hör frågor om diakoner i olika former av ledande ställning och erfarenheterna av det.

De nya större enheter som bildades 2014 i och med pastoratsregleringen ställer nya frågor om lämplig organisation av det diakonala arbetet och arbetsledarskap. Strängnäs stiftkansli har arbetat fram en rapport om olika

diakoner i funktionen distrikts- och enhetschefer, med budget-, personal- och arbetsmiljöansvar. Vi har också intervjuat diakonstrateg och diakoniamordnare som inte har personalansvar. Erfarenheterna visar att de senare ledningsfunktionerna är diffusa

i ledningsgruppen. ”Vi tar emot det diakonala perspektivet på samma sätt som vi gör när kanslichefen kommer med det ekonomiska. Det viktiga är att få in det diakonala perspektivet i paraplytänkandet” säger en av kyrkoherdarna. Förutom det nämnda ”diakonala perspektivet” så beskriver en annan kyrkoherde det som en kompetensfråga för ledningsgruppen: ”Diakonen bidrar med kunskap om hur människor har det och de sociala förhållandena i församlingen. Diakonen odlar kontakterna med omvärlden, inte minst kommunen”.

Genom arbetet med studien har tre centrala frågor förtydligats. Det gäller bland annat hur ledningsgrupper formas. Här syns tydligt att det är innehavare av chefstjänster som erbjuds plats i ledningsgrupp. Hur kan vi tänka kring det? Visar det att större enheter behöver anställa diakoner på chefstjänster för att få tillgång till deras kompetens i ledningsgrupper? Eller finns det andra system där diakoner kan vara anknutna till ledningsgrupper som sakkunniga? I en sådan avvägning finns material att hämta från rösterna i rapporten.

Vi ser också att den nya pastoratsstrukturen spelar roll i detta. Den påverkar vilka chefsnivåer som inrättas. Om det är ett pastorat eller en fristående församling visar sig ha samband med vilka yrkesgrupper som kan bli aktuella på chefsnivån under kyrkoherden. Vår studies underlag är inte stort, men visar på en tendens.

### Samverkan andra organisationer

I det diakonala arbetet är man be-



”Vi har mött diakoner i funktionen distrikts- och enhetschefer, med budget-, personal- och arbetsmiljöansvar”

ledningsuppdrag i församlingar, närmare bestämt vad ett antal diakoner och kyrkoherdar säger om detta.<sup>1</sup> Utgångspunkt för studien var vår önskan att ta reda på vilka erfarenheter församlingar i vårt stift har av diakoner i ledande ställning. Vi har kompletterat de bilderna med några exempel från andra stift.

I rapporten presenteras materialet från intervjuerna under ett antal teman. I denna artikel återger vi några axplock av innehållet, rapporten i sin helhet finns hämta från Strängnäs stifts hemsida (se länk nedan).

Inledningsvis kan vi konstatera att ”ledning” inte bara är en sak. I ledningsfunktionen samlas en rad olika uppdrag. Vi har identifierat fyra huvudfunktioner: intern koordinering, företrädarskap utåt, ansvaret att driva utveckling samt personal- och budgetansvar.

De exempel vi har med i rapporten innefattar väldigt olika struktur för ledningsuppdraget. Vi har mött

och saknar ofta uppdragsbeskrivning.

Ett tema som an knyter till detta är olika aspekter på intern koordinering. Församlingsherden i Södertälje ser till exempel behovet att göra den diakonala kunskapen tillgänglig internt i församlingen: ”Ingen kan jobba här utan att möta diakonala frågor, Södertälje är så, och då kan de referera till EN diakon åtminstone”. I Eskilstuna beskriver den tidigare kyrkoherden diakonens, tillika enhetschefens, roll i ledningsgruppen som att ”hen såg kopplingarna mellan de olika enheterna, och synergieffekterna”.

Andra teman som återfinns i rapporten är bland annat frågor kring rekrytering av diakon på chefstjänst, hur tjänsterna kom till och vilka konsekvenser man kan se för andra medarbetare.

Ytterligare ett tema i studien är ledningsgruppernas sammansättning. En intervjufråga till kyrkoherdarna har gällt diakonens funktion

roende av att samverka med andra organisationer. Församlingar i stiftet gör just nu en mängd erfarenheter av samverkan i nya situationer, inte minst på grund av nuvarande flyktingsituation. Vi ser tydligt att en framgångsfaktor i att utveckla ett gott stöd till nyanlända är samverkan både med andra aktörer i civilsamhälle och med olika myndigheter. Här är frågan om mandat viktig för att arbetet ska kunna utvecklas. Spelar det då någon roll, och i så fall hur, om församlingen har en diakon som också är chef när det gäller att företräda församlingen i relation till externa aktörer? Erfarenheterna är olika. I en mindre församling, Frustuna, menar diakonen att chefskapet "inte spelar någon roll". Kyrkoherden i Tyresö menar, utifrån sin erfarenhet, att chefsrollen ger diakonen "en tydligare plattform". En tidigare diakonichef i Södertälje menar att "den största fördelen var att ha korta vägar till beslut när man ska samarbeta med andra. Man har mandat att bestämna något ihop med de andra".

### Hela församlingens uppdrag

Vi har i rapporten mött exempel både på diakoner som ledare för församlingsverksamhet i sin helhet (distriktschefer) och diakoner som ledare för enheter för diakoni. Att diakoni är hela församlingens uppdrag tydliggörs i det nya biskopsbrevet om diakoni och vi ser då två inriktningar i ledarskapet för diakoni:

Utvecklare och inspiratör för församlingen när det gäller hela försam-

lingens uppdrag. Diakoni som ska återspeglas i församlingens atmosfär, organisationskultur och förhållnings-sätt. Det inbegriper också att kunna sätta diakoni förhållande till de andra dimensionerna av församlingens uppdrag; gudstjänst, undervisning och mission.

Ledare av det specifika diakonala arbetet i funktionsindelade arbetslag eller i diakonala verksamheter som diakonocentra eller liknande. Här in-

går både att leda utveckling och medarbetare, ideella som anställda. Även detta inbegriper naturligtvis att sätta diakoni i relation till församlingens uppdrag i sin helhet

Att se dessa två delar som helheten "Församlingsdiakoni" är en riktlinje när vi ringar in diakonens ledaruppdrag. Ett fortsatt arbete för oss är att utveckla hur vi ser på diakonrollen i framtiden.

Undersökningen har planerats och genomförts under 2015 av Birgitta Lounela, stiftsdiakon i Strängnäs stift, och Stig Linde, diakon och forskare. Materialet har diskuterats och bearbetats med olika medarbetare inom stiftskansliet. Vi tänker oss fyra arbetsområden där vi vill ta med rapportens material in i stiftsorganisationens arbete:

- Struktur- och organisationsfrågor
- Chefs- och ledarskapsfrågor
- Rekrytering till vigningstjänst och utveckling av diakonens uppdrag
- Stöd i utveckling av det diakonala arbetet

För stiftskansliets del återkommer vi till att dessa frågor bör belysas inom olika arbetsområden. Hur kyrkan tar vara på kompetens inom det diakonala området blir viktigt för framtiden! Materialet i rapporten gör

## "Ytterligare ett tema i studien är ledningsgruppernas sammansättning"

tydligt att diakonens ledaruppdrag behöver belysas ur flera nya perspektiv, bland annat organisatoriska. Diakonaten är fortfarande nytt i vår kyrka i den form det nu har. Vi behöver vara uppmärksamma på hur vi vill vidareutveckla så väl funktionen, förväntningarna och plattformarna för diakonens arbete för att berika vår kyrka.

BIRGITTA LOUNELA  
Stiftsdiakon i Strängnäs stift

\*\*\*

Läs gärna mer på intern [www.svenskakyrkan.se/strangnasstift/diakoniochsjalavard](http://www.svenskakyrkan.se/strangnasstift/diakoniochsjalavard)

### Noter

1 Underlaget är elva församlingar och tjugo intervjuade medarbetare.

# Svensk Kyrkotidning

