

Diakoniens faglighed og kompetence ... - en model

© Conny Hjelm 2007

Indhold

A. Problemformulering	2
B. Teser	2
1. Diakonien har sin egen faglighed	2
2. Diakoniens faglighed	3
3. En model for diakonal kompetence..	4
C. Diakoniens faglighed	6
1. Kristendommens handlingsdimension	7
2. Bekræfte	8
3. Ubetinget	11
4. Menneskelighed	13
D. Model til beskrivelse af diakonal kompetence	14
1. Udvikling af en model	14
2. Metode til beskrivelse af diakonal kompetence	15
E. Afslutning	19

A. Problemformulering

Traditionelt har diakonien ikke været defineret som et selvstændigt fag blandt andre. Den ses som regel som et emne inden for teologien, primært den praktiske teologi. Det er imidlertid vores påstand, at diakoni er et fag med sin egen metode og sine egne kompetencer.

Diakoniens faglighed er aldrig blevet gennemtænkt og verbaliseret af diakonifaget selv. Årsagen skal sandsynligvis findes i, at en sådan gennemarbejdning aldrig har været nødvendig, eftersom diakondragt eller diakonissehus tidligere satte naturlige rammer og en dagsorden for det diakonale arbejde. Diakonens trygge, velkendte rammer eksisterer imidlertid ikke mere. Behovet for diakoni er i dag stort, men paradoksalt nok skal man som diakon samtidigt mere individuelt end tidligere selv definere og indrette ”rummet” for sit meget personligt prægede arbejde. Det skal oven i købet ske i en dansk kontekst, hvor ordene ’diakoni’ og ’diakon’ næsten ikke kendes.

Diakonen af i dag lever altså under helt andre forudsætninger end tidligere. Der er derfor et stort behov for at gennemtænke diakoniens faglighed og give den et kompetenceløft. Diakoniens faglighed eksisterer i dag som tidligere, men mangelen på refleksion over og præcisering af denne faglighed er iøjnefaldende. De foreliggende teser er et forsøg på at beskrive den diakonale faglighed.

Indledningsvis vil vi fremsætte en række korte teser, som er ligger til grund for forsøget på at beskrive diakoniens faglighed og kompetence. (Tese 1-3). Derefter vil vi gå i dybden, og beskrive hvad vi mener, der ligger bag definitionen på diakoniens faglighed (uddybelse af tese 2.1). Endelig præsenterer vi en model til beskrivelse af diakonal kompetence (uddybelse af tese 3).

B. Teser

1. Diakonien har sin egen faglighed.

Diakoniens vinkel til mennesket er hverken ensidigt teologisk, psykologisk, sociologisk eller socialfagligt. Disse fag rummer erkendelser og viden, som er uundværlige for diakonien, men de udgør ikke diakoniens vinkel. De er gode hjælpediscipliner til diakoniens egen faglighed.

2. Diakoniens faglighed.

2.1 Diakoniens faglighed hører hjemme i kristendommens handlingsdimension og har alene til opgave at bekræfte en ubetinget menneskelighed.

Vi har valgt at bruge ordet ”menneskelighed” i stedet for ”menneskeværdighed”, da vi mener at ordet ikke er dækkende. Vi tror, at diakonien skal mere end at bekræfte ”menneskeværdighed”. I ordet ”menneskelighed” ligger også dette at mennesket i et kristent perspektiv opfattes som splittet mellem to kræfter, det gode og det onde, Gud og Djævelen. Og at mennesket lever midt i denne splittethed, - ikke enten i det gode eller det onde. Det er der ikke altid megen værdighed ved, men det er et menneskeligt vilkår, at det ér sådan. Man kan sige at diakonien har til opgave at bekræfte mennesket stående dér, midt mellem kræfter der fører til døden og kræfter, der fører til livet. Og med baggrund i denne ubetingede bekræftelse af, at sådan ér det at være menneske(lig), er det diakoniens faglige handling at hjælpe medmennesket til at tage del i kampen og række efter livet og ikke efter døden.

2.2 Diakoniens faglighed har sit udspring i et individuelt kristent trosgrundlag.

I diakoniens faglighed indgår følgende tre elementer, som er uadskillige: Erhvervsuddannelse, personlighed og tro. Troen udgør de livsværdier, som er udgangspunktet og selve motivationen for det diakonale arbejde.

2.3 Diakoniens faglighed er tværfaglig og udøves indenfor vidt forskellige private og erhvervsfaglige rammer.

Diakoni udøves både som almen diakoni og som professionel diakoni. Almen diakoni udøves af alle, som praktiserer kristen næstekærlighed, og professionel diakoni udøves af diakoner og diakonisser, der varetager diakonale opgaver. En diakon / diakonisse er et kristent menneske, der har gennemført en diakonal uddannelse, og som er kirkeligt indviet. Diakoni udøves ligeledes af institutioner og organisationer, der påtager sig diakonale opgaver ved at skabe rammer for og ansætte medarbejdere til opgaverne.

Diakonien har derfor ikke én bestemt målgruppe eller ét bestemt erhverv, som den udøves indenfor. Diakonien kan udøves overalt, hvor mennesker mødes, privat eller arbejdsmæssigt. Diakonen er ikke afhængig af en bestemt ramme, men er en måde at forholde sig til hinanden på. Man kan sige, at diakonien alle steder kan skabe et ”menneskeligt rum”, som er betinget af at man indgår i en personlig relation frem for en på forhånd defineret rolle. Man kan sige at diakoni som faglighed er personbåret frem for rollebåret,¹ og kan derfor udøves både alment og professionelt.

Fordi diakoniens faglighed er tværfaglig og derfor ikke kan begrænses til afgrænsede og veldefinerede (arbejds)områder opstår et behov for en metode/model, der kan beskrive diakoniens faglighed uanset om den udøves alment eller professionelt.

2.4. Diakoniens faglighed må synliggøres som faglighed gennem en beskrivelse af den diakonifaglige kompetence (som diakonifagligheden tilfører det konkrete møde).

Hvis diakonien skal fremstå faglig må de kompetencer, som tilføres kunne konkretiseres og synliggøres. Det skal være muligt at kunne verbalisere, hvilke kompetencer diakonifagligheden tilfører mødet med medmennesket, både når det drejer sig om det private møde eller det professionelle møde. Hvis ikke dette er muligt, vil diakonien som faglighed fremstå så ukonkret, at det ikke er muligt at tillægge denne faglighed en tyngde. Det er afgørende, at det er muligt at beskrive og dokumentere de diakonale kompetencer på en måde, som ligger på højde med andre fagligheder (fx socialpædagogisk, sygeplejefaglig osv.). Der er derfor brug for en model der konkret kan beskrive diakonifaglighedens kompetence ind i mødet med medmennesket, både på det private og professionelle plan.

3. En model for diakonal kompetence må konkret beskrive diakonifaglighedens kompetence ind i mødet med medmennesket, både på det almene og professionelle plan.

Den diakonale kompetencemodel, som vi vælger at fremlægge (punkt D) giver et bud på en *metode*, der kan beskrive den diakonifaglige kompetence. Den valgte metode er *tværfaglig*.

¹ Jf. Camilla Sløk og Anders la Cour: ”Modets nærvær”, i: *Social Kritik* 99/2005, s. 40

Diakoniens omdrejningspunkt er *mødet* med medmennesket. Og overordnet set hviler diakoniens faglighed ind i dette møde på to punkter, som er *den personlige relation* og *handlingsdimensionen*.

Den personlige relation er afgørende for at mødet i det hele taget finder sted. Man må kunne stille op som mennesket, for at kunne bekræfte en ubetinget menneskelighed. *Handlingsdimensionen* er knyttet til diakoniens væsen. Diakoni hører som sagt hjemme i kristendommens handlingsdimension, hvor det primære mål er at gøre noget og udføre en handling.

Vi mener, at en model for diakonal kompetence må beskrive kompetencer på tre niveauer, - det personlige niveau, det tekniske niveau og det teoretiske niveau.

Personlig kompetence er evnen til nærvær og indføling, den tekniske kompetence er evnen til etisk handling og den teoretiske kompetence er evne til refleksion over erfarings- og vidensgrundlag. Man er kompetent indenfor disse tre områder, når man besidder færdigheden til nærvær og indføling, etisk handling og refleksion over erfarings- og vidensgrundlag.

Den tekniske og teoretiske kompetence er underordnet den personlige kompetence, forstået således, at både handling og refleksion er hjælpediscipliner til den personlige kompetence. Dermed også sagt at hvis ikke man kan indgå i mødet og være tilstede i mødet med medmennesket som person, så forsvinder forudsætningen for diakoni og den platform, som diakoniens faglighed opererer på.

Lad os nærmere på, hvorfor den personlige kompetence er så altafgørende indenfor diakoniens faglighed.

Kravet om bekræftelse som et udtryk for ubetinget kærlighed understreger, at diakoni i sin faglighed mere er personbåret end rollebåret.² En rolle er ude af stand til at elske. Det kan kun en person. Den personlige kompetence består i et menneskes evne til at *være til stede* på en diakonal relevant måde i forhold til målgruppen. Der er her tale om en opøvelse af færdigheden at kunne rumme og være til stede i det bekræftende møde med næsten.

Det personlige nærvær kendetegnes af to aspekter – opmærksomhed og etik, forstået som en ægte interesse for, hvad der tjener næstens bedste.

² Jf. Camilla Sløk og Anders la Cour: ”Modets nærvær”, i: *Social Kritik* 99/2005, s. 40.

Opmærksomhed er ideelt set tilstedeværelse i det givne øjeblik på en koncentreret og troværdig måde. Dette er forudsætningen for, at de teoretiske og tekniske færdigheder kan bruges på en konstruktiv måde. Diakonen bør være i stand til at bruge sig selv med sine følelser, sanser, fornemmelser og tænkeevner som observationsinstrument. Den personlige kompetence giver sig her udslag i evnen til indlevelse i næstens situation. Dette kræver en del af diakonen, der eksempelvis må være i stand til at kunne give og modtage nærhed uden at miste sig selv. Modet til at lade sig konfrontere med både svaghed og styrke er ligeledes vigtigt. Personlig kompetence forudsætter en vis fortrolighed med egne stærke og svage sider. Når den personlige kompetence er afklaret, er der sat ord på, hvad jeg kan, hvad jeg skal øve mig i, og hvad jeg skal holde mig fra.

Den diakonale kernekompetence, som koncentreret nærvær er, opnås igennem en personlig udviklingsproces og den øgede bevidsthed omkring egne ressourcer, blinde pletter og grænser, som en sådan proces medfører og har betydning i mødet med medmennesket.

Diakonens *etiske forpligtelse* ligger i forlængelse af kravet om fuldstændigt nærvær. Vi definerer den etiske pligt som fordringen om at være til stede *med sig selv, som sig selv for sin næste*. Fokus er her på næstens sande interesser.

Den diakonale etik kan kaldes for en personetik, idet den ikke er identisk med det at kende og huske et bestemt sæt etiske regler. Den er derimod integreret i personen selv i den forstand, at diakonen må lære at mærke efter, hvad der er næstens virkelige interesse. Evnen til indføling forudsætter, nøjagtigt som nærværet, en personlig proces hos diakonen. Kontakten med næsten ud fra en personligt integreret etik, må være båret af autencitet, som kun kan opnås, hvis diakonen har tilstrækkeligt kendskab til sin egen person og de ressourcer, som den rummer.

C. Diakoniens faglighed (AD 2.1)

Vi definerer diakoniens faglighed således: *Diakoniens faglighed hører hjemme i kristendommens handlingsdimension og har alene til opgave at bekræfte en ubetinget menneskelighed*. Vi vil i det følgende yderligere belyse, hvad der menes med de enkelte ord.

1. **Kristendommens handlingsdimension**

Diakoniens faglighed hører hjemme i *kristendommens handlingsdimension* og har alene til opgave at bekræfte en ubetinget menneskelighed.

Hvad menes, når vi siger ”kristendommens handlingsdimension”?

Diakoni har sit udspring i kristendommen og er forankret i dens værdier. Diakoniens grundlag ligger uden for faget selv, i Guds kærlighed. Kun fordi Gud har elsket os først bliver vi i stand til at elske og imødekomme et andet menneske. Den kristne spiritualitet, ligger implicit i diakoniens grundlag og selvforståelse.

Den bekræftelse af ubetinget menneskelighed, som er diakoniens faglighed, er potentielt til stede i alle former for møder mellem mennesker, også i sammenhænge, hvor kristendommen og dens værdier ikke udtales eller konkret udtrykkes. Guds skabende handling i og mellem mennesker er ikke afhængig af menneskers evne til at kommunikere evangeliet.

Kristendommen har tre grundlæggende værdier, som altid må vise sig i handling. De kristne grundværdier udleveres i mødet med næsten. Udgangspunktet for dette diakonale handlingsideal er den bekræftelse af ethvert *menneskes ubetingede værdighed*, som har grund i Det nye Testamente (jf. Mtth. 25,31-44 om verdensdommen). Alle menneskers ubetingede værdi betyder, at vi aldrig må give op over for et andet menneske. Der må altid være plads til endnu en mulighed, selv når alle muligheder synes udtømt. Alt liv har samme ret til udfoldelse, og alle mennesker har den samme pligt til at leve fuldt ud i respekt.

At kristendommen er grundlaget for diakoniens faglighed betyder også, at alle mennesker ved siden af den menneskelige værdi også er fælles om et enestående *ansvar* for sit eget og andres liv (jf. Mtth. 25,14-30 om de betroede talenter). Det er kun den enkelte selv, der kan tage ansvar for sit liv og forsøge at få noget værdifuldt ud af det. Ingen har kontrol over, hvad der kan ske i et livsforløb, men alle er frie til at vælge, hvilken mening det skal tillægges.

Uanset de forskellige livsvilkår, som vi måtte have, er alle stillet lige i forhold til livet. Alle får samme løn: Ét liv (jf. Mtth. 20,1-16 om arbejderne i vingården). Når et menneske med afsæt i sine særlige forhold og muligheder tager sit liv på sig, er intet liv mere vellykket i Guds øjne end andre. Alle *kan* lykkes som menneske.

Hvad menes, når vi siger ”handlingsdimension”?

Diakoni er ikke primært knyttet til kristendommen gennem ord, men er slet og ret ”kristendom i handling”. Dette faktum var lettere at have med at gøre, dengang diakoni primært handlede om at uddele tøj og smøre fedtemadder. I den moderne diakoni ses handlingen ofte i samtals form, og det er med til at vanskeliggøre tydeliggørelsen af handlingsdimensionen og dets afgrænsethed i forhold til andre af kristendommens utryk.

For at tydeliggøre forskellene, så kan man, når der males med den brede pensel, sige at overordnet set så fokuserer fx den klosterlige tradition på meditativ fordybelse med det formål at opleve erfaringen af at være ét med Gud. Den akademiske teologiske tradition fokuserer på tankemæssig erkendelse og mental aktivitet med det formål at tolke tekster. I den diakonale tradition rettes fokus mod aktivt at handle ind i en kompliceret hverdag på en måde, som konkret giver mulighed for at ændre på en situation.

2. Bekræfte.

Diakoniens faglighed hører hjemme i kristendommens handlingsdimension og har alene til opgave at *bekræfte* en ubetinget menneskelighed.

Hvad menes, når vi siger ”at bekræfte”?

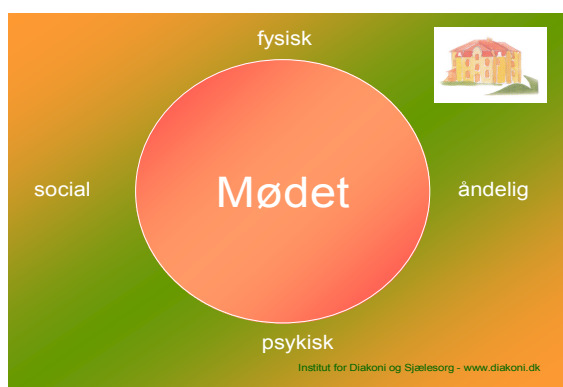
Bekræftelse er

- at bevidne et andet menneskes liv,
- at give plads for et andet menneskes følelser, tanker og oplevelser og
- at reagere på det, som man ser og hører.

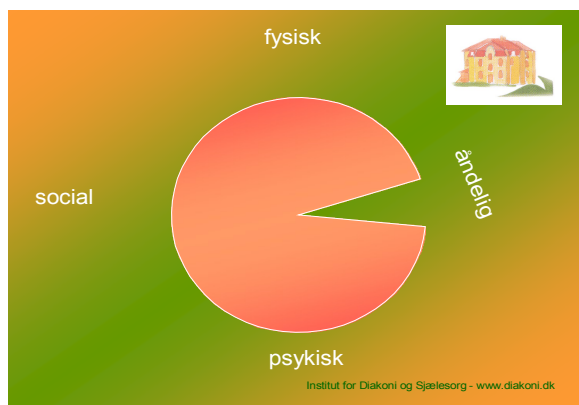
At bekræfte et andet menneske er at se og høre dets enestående livshistorie og med eller uden ord at udtrykke, at den er set og hørt. Det ligger i det kristne livssyn, at alle mennesker har behov for bekræftelse. ”Ordet skaber, hvad det nævner”, siger Grundtvig. At være skabt er at være tiltalt og bekræftet af Gud. Det er en grundlæggende menneskelig forpligtelse at insistere på, at denne bekræftelse er eviggyldig og grænseløs. Bekræftelse af et menneskeliv er et eksempel på Guds fortsatte skabelse i dette liv.

Bekræftelse er et andet ord for at elske og dermed et af de vigtigste elementer i kunsten at være medmenneske. At være medmenneske kan aldrig blive noget tillært. Noget, som er en konstant egenskab. Ingen kan uddannes til at elske, men alle kan blive dygtigere til at vise et vist mål af kærlighed, til at bekræfte. Ét af bekræftelsens centrale elementer er *gensidighed*. Kærlighed er ikke blot en aktiv handling, det at give, men også evnen til at tage imod. Det er i evnen til at lade sig bevæge, at bekræftelsens gensidighedselement ligger. Gensidighedens kendetegn er lydhørhed over for den forpligtelse, der ligger i øjeblikket. Netop gensidighedens nødvendighed betyder, at diakonens personlige kompetence er så vigtig. Kun en person lader sig bevæge. Det er en rolle ikke i stand til.

Ind i mødet med medmennesket benytter diakonien sig, som mange andre fag af følgende vinkler.

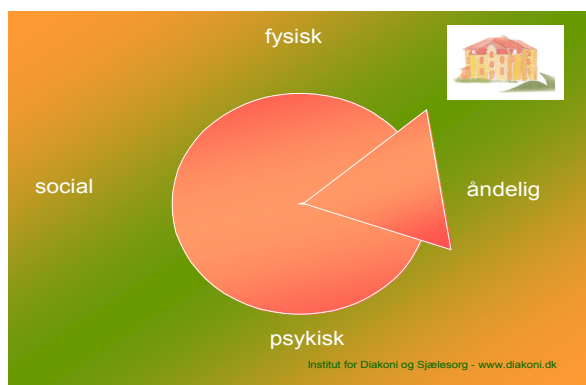


Imidlertid opleves det i udøvelsen af andre fagligheder ofte, at den åndelige dimension ikke operationaliseres på lige fod med de andre vinkler. Og man kan få fornemmelsen af at virkeligheden ser således ud:



Da diakoniens grundlag er kristendom, hvor åndelighed er implicit, så hører det til diakoniens faglighed også i det konkrete møde at kunne operationalisere og være faglig ind i mødet med den åndelige side.

Måske kan man sige, at i den moderne diakoni, har diakonien åbenlys mulighed til at tydeliggøre sin faglighed ved at kunne give faglig tyngde til den åndelige side. Hermed ikke sagt, at diakonien skal slippe de andre dimensioner. Så vil det se således ud:



Dette vil bl.a. tilføre at man i mødet med mennesker ud fra en faglig vinkel ville kunne drøfte de store eksistentielle livsspørgsmål og at det er integreret fx at kunne inddrage den enkeltes livsværdier fx som ressource til at leve sit liv.

Diakoniens faglighed i den åndelige vinkel giver diakoniudøveren en række redskaber, der kan bruges, bl.a. når vi møder menneskelig *lidelse*. Lidelse er en uadskillelig del af livet, men den er også en uadskillelig del af livsmodet og de muligheder, som et menneske kan opdage i et åbent sansende møde med et andet menneske. Gennem omsorg kan vi komme i dyb kontakt med et andet menneskes sind, så dets livsmuligheder fremmes. Åbenhed, tillid og sansning er afgørende elementer i den måde, som vi møder hinanden på. Et registrerende blik, altså et blik, som er målrettet noget bestemt i næsten, lukker mødet og medfører, at vores egne principper og holdninger ofte spærrer for vurderingen af, hvilken handling, der er den bedste i en given situation.

Lidelse kan defineres som ”et misforhold mellem kunnen og villen”, mellem vore forventninger til livet og livets ofte barske vilkår. Lidelsen er kendetegnet af en udpræget for-

nemmelse af *fravær* – (1) fravær af forståelse, (2) fravær af fællesskab og (3) fravær af fornemmelsen af, at der er en fremtid.³

(1) Diakoniens arbejdsområde ofte er det lidende menneske. Lidelse kan have et fysisk, psykisk, socialt og åndeligt aspekt. I kraft af fagliggørelsen af den åndelige vinkel har diakonien konkrete muligheder for at imødegå åndelig lidelse, der ofte kendetegnes af en tomhed, grænsende til meningsløshed. Der er en indbygget ligegyldighed i den åndelige tomhed, der ofte er ordløs. Med sin åndelige vinkel kan diakoniens faglighed i handling tilbyde et religiøst sprog, som kan give den lidende et vist mål af *forståelse* af, hvad der sker. Det religiøse sprog rækker ud over målelig menneskelig erfaring, og det kan bruges, uanset om brugeren er religiøs eller ej. Det er poetisk og lidenskabeligt, hvilket Det gamle Testamente giver utallige eksempler på. Det religiøse sprogs lidenskabelighed har, modsat hverdags sproget, en forløsende magt, både religiøst og alment eksistentielt.

(2) Med sit tilbud om at indgå i et *fællesskab* har diakoniens faglighed redskaber til at imødekomme lidelsens fravær af fællesskab. Diakonen behøver ikke at oprette nye fællesskaber, for fællesskabet eksisterer allerede i menigheden. Andre gange er det nødvendigt at oprette nye fællesskaber, som diakonien kan tilbyde den lidende.

(3) Også den lidendes følelse af, at der ingen *fremtid* er, har diakoniens faglighed redskaber til at imødekomme med åndelig omsorg. I den åndelige dimension ligger der en tro på, at der eksisterer en fremtid, der ligger ud over livet selv, eller at være med til at give en tro på dette.

3. Ubetinget.

Diakoniens faglighed hører hjemme i kristendommens handlingsdimension og har alene til opgave at bekræfte *en ubetinget* menneskelighed.

Hvad menes, når vi siger ”ubetinget”?

Det ubetingede i mødet med et menneske er knyttet til kærlighed. Det er knyttet til den relation, hvor man holder af uanset hvad! For at belyse hvordan diakonien kan anvende dette ubetingede i mødet med medmennesket, har vi valgt at to forskellige teoretiske tilgange

³ Anne Elsebeth Overgaard: om åndelig omsorg (citat Svend Bjerg). *Forum for kristen sundheds- og sygepleje* 2002

til det ”ubetingede”. Først belyses det gennem psykologerne Marianne Davidsen Nielsen og Ninni Leick, derefter Viktor Frankl.

I følge Marianne Davidsen Nielsen og Ninni Leick kan begrebet ”ubetinget kærlighed” muligvis være ikke-eksisterende i vores samfund. De begrundet det i at, det for det moderne menneske er risikabelt at blive følelsesmæssigt afhængigt af et andet menneske, at give sig hen i en ubetinget kærlighed. Hvis begrebet ikke eksisterer, gør længslen efter betingelsesløs kærlighed det imidlertid. Denne længsel kan ifølge psykologien skyldes tab af selvet i barndommen.⁴ Den ligger dybt i hvert enkelt menneske og får udtryk i jagten på sammenhæng i livet.

Iflg. Viktor Frankl drages mennesket ubevidst mod en transcendent relation, altså mod et gudsforhold. Eftersom den kristne gudsrelation netop er kendetegnet ved betingelsesløs kærlighed, er denne måske det eneste, der kan stille sulten efter en sådan.

Hvis den menneskelige dragning mod transcendenten er et almenmenneskeligt fænomen, er psykologiens teori om tab af selvet i barndommen utilstrækkelig. Ud fra en a-religiøs psykologisk forklaringsmodel eksisterer betingelsesløs kærlighed ikke, fordi mennesket ikke selv er i stand til at skabe denne. Tager man i stedet udgangspunkt i Frankls position, eksisterer både den betingelsesløse kærlighed og længslen efter denne, fordi mennesket er skabt i Guds billede. Menneskets længsel efter en mening med livet og længslen efter betingelsesløs kærlighed er således to sider af samme sag.

Diakonien udfordres af menneskets dobbelte længsel og må overveje, om dens handling ikke netop er at tage eksistentielle spørgsmål op. Er diakoniens opgave ikke måske ligefrem at styrke og tydeliggøre længslen efter det transcendent, hvor andre gør deres for at nedtone eller ligefrem behandle den? Diakonien fortrolighed med den åndelige vinkel betyder, at noget af det mest særegne ved netop diakoniens faglighed er, at den tør følge mennesket i dets længsel, uden at bortforklare eller mætte den. Diakonien er i stand til at udholde det svære og næsten ubærlige i længslen, fordi den kender den menneskelige grundlængsel, længslen efter årsagen til min eksistens, min identitet og min historie. Kort sagt længslen efter Gud.

⁴ Marianne Davidsen -Nielsen og Nini Leick: *Den nødvendige smerte – om sorg, sorgterapi og kriseintervention* (København: Munksgaard, 1992), s. 27ff.

4. Menneskelighed.

Diakoniens faglighed hører hjemme i kristendommens handlingsdimension og har alene til opgave at bekræfte en ubetinget *menneskelighed*.

Hvad menes, når vi siger ”menneskelighed”?

Som tidligere skrevet, så mener vi at mennesket i et kristent perspektiv opfattes som splittet mellem to kræfter, det gode og det onde, Gud og Djævelen. Og at mennesket lever midt i denne splittethed, - ikke enten i det gode eller det onde. I det følgende udfoldes perspektiver på denne spænding yderligere.

Som menneske, skabt i Guds billede, lever vi i et konstant spændingsfelt mellem erindring og håb, mellem den fortid, som Gud gav os, og de muligheder, som han vil give os i fremtiden. Vi befinder os i feltet mellem Guds fortidige skabelse såvel som fortløbende skabelse og engang fuldstændige nyskabelse.

Kristendommens tilgang til livet tilskynder til mod. Mod til at udholde spænding og modsætninger. Modet til dette udfolder sig som et firefoldigt blik på mennesket. ”Det diakonale blik”, som vi kan kalde det for, ser mennesket i et længdeperspektiv, et relationsperspektiv, et dybdeperspektiv og et arvesyndsperspektiv.

(1) Det diakonale blik *længdeperspektiv* på mennesket betyder, at man inkluderer både menneskets skabelse og dets genløsning, dets fortid og dets fremtid. Dette helhedsperspektiv er en ressource i livet, fordi det giver mennesket mulighed for at erfare sig selv som værende i konstant bevægelse eller undervejs på sin livsvandring. I vandringen er det afgørende, at mennesket er i stand til at udholde livet i spændingen mellem fortid og fremtid, så fristelsen for at flygte ind i enten fortiden eller fremtiden og gøre sig til ét med enten minder eller drømme. Diakonien fastholder, at der både er et begyndelsespunkt og et endemål, en skabelse og en nyskabelse, men også, at livet foregår i spændingsfeltet mellem disse to realiteter. Hermed giver den mennesket redskaber til at leve i nuets spændingsfelt. Samtidigt med, at det får kontakt med den historie, den ’længde’, som Gud har givet os.

(2) Diakonien ser også mennesket i et *relationsperspektiv*, som gør det i stand til at leve i endnu et spændingsfelt, i spændingen mellem to mennesker. Denne spænding er svær

at udholde. Derfor er risikoen for, at vi gør os til ét med enten det, der ligner os selv fuldstændigt eller med det, der slet ikke ligner os, overhængende. Diakonien motiverer mennesket til at udholde de modsætninger, der altid dukker op i mødet med andre.

(3) Endnu en kendetegnende ting ved diakonien er dens *dybdeperspektiv* på mennesket. Et menneskes personlighed består af mange modsatrettede delaspekter, som det kan være hårdt arbejde at rumme. Derfor har vi en tendens til at identificere os med ét enkelt aspekt i os selv. Vores personlighed mister dermed sin oprindelige dybde og sammensathed. Diakonien betragter mennesket som værende under Faderens, Sønnens og Helligåndens herredømme. Den menneskelige personligheds mange aspekter afspejler Gud selv. Den treenige Gud, der i sig er i stand til at rumme modsætninger, kan netop derfor hjælpe mennesket til at holde sammen på sin personligheds mange aspekter uden at gå under i splittelse.

(4) Endelig hjælper diakoniens menneskesyn os til at udholde spændingen mellem vores gode og dårlige sider. Fordi diakonien er bevidst om, at mennesket er en synder, motiverer den os til at udholde den menneskelige sammensathed. Derved minimeres risikoen for, at vi identificerer os helt med vores gode side (selvovervurdering) eller dårlige side (mindreværdsfølelse).

D. Model til beskrivelse af diakonal kompetence

1. Udvikling af en model.

Institut for Diakoni og Sjælesorg har gennem en årrække arbejdet på at udvikle en model, der kan synliggøre og beskrive den kompetence, som følger med diakoniens faglighed.

Formålet med at udvikle en kompetencemodel er, i en proces, at skabe bevidsthed, refleksion og dialog omkring, hvad det vil sige at have et diakonalt fundament og hvad det vil sige at handle diakonalt i det daglige arbejde, således at diakoniens faglighed⁵ kan udvikles. Samtidig stilles der krav om øget dokumentation fra offentlige og private bevillingsgiveres side. Desuden har især diakonale or-

⁵ Begreberne faglighed, kompetencer og ressourcer forstås således: Faglighed er det fag man er uddannet til. Kompetence er evnen til at omsætte faglighed i praksis. Ressourcer er medfødte og til lærte evner.

organisationer et ønske om at kunne formidle deres eksistensberettigelse, samt deres virksomme og meningsgivende metoder.

Kompetencemodellen retter sig mod personalegrupper både på lokalt niveau, det vil sige i forhold til den enkelte medarbejder eller institution, og på et overordnet niveau, det vil sige i forhold til den enkelte organisation.

Modellen består af fire arbejds gange:

- (1) Definition af begrebet diakoni.
- (2) Afklaring af næstens fordringer.
- (3) Afklaring af (fx medarbejders/organisationens) ressourcer.
- (4) Afklaring af (fx medarbejders/organisationens) diakonale kompetence.

2. Metode til beskrivelse af diakonal kompetence

Fase 1: Bevidstgørelse af begrebet diakoni.

I fase 1 spores deltagernes tanker ind på begrebet diakoni og hvorledes den enkelte selv definerer diakoni. Nødvendigheden af at definere diakoni kan sammenlignes med at bage en chokoladecake. Der skal være nogle bestemte ingredienser i den, ellers er det en anden cake. Hvilke ingredienser skal være til stede for at det handler om diakoni? Hvad kan medarbejderne ikke undvære, når der arbejdes diakonalt?

Deltagerne bedes om, ved hjælp af en brainstorm, at notere forslag til egne definitioner, der derefter gennem dialog sammenskrives til organisationens diakonidefinition. Definitionen skal være så konkret som muligt for at undgå fortolkningsdilemmaer, og skal karakteriseres ved at være tænkelig, ønskelig, gennemførlig, fokuseret, fleksibel og den skal kunne kommunikeres.

Opgave:

En bevidstgørelse af begrebet diakoni. Ellers har den enkelte medarbejder/institution ikke mulighed for at vide, hvornår man er diakonal faglig.

Formuler din egen diakonidefinition:

Fase 2: Bevidstgørelse af ”næstens” fordringer.

Da diakoniens fordring kommer fra næsten, sker der i fase 2 bevidstgørelse, refleksion og dialog omkring, hvilke fordringer den hjælpsøgende har til medarbejderne - ikke kun som diakon, men som medarbejdere i organisationen. Det handler om at afdække næstens forventninger og behov til medarbejderne og organisationen. De fordringer som deltagerne kommer frem til, skal kunne udføres i praksis og måles. Processen er struktureret omkring de personlige, teoretiske og tekniske kompetencer.

Opgave:

Da fordringer til diakoni altid sættes af ”næsten”, så kommer kravene til diakonale kompetence først og fremmest fra næsten og for eksempel ikke fra en lærebog. Det betyder, at de mennesker, som fylder arbejdsdagen sætter fordringerne til den diakonale kompetence. Det er altså ikke undervisningen eller teorier, der er i første omgang er bestemmende.

Formuler hvilke fordringer menneskene i din arbejdsdag kræver af dig:

(Beskriv evt. først, hvad ”det er ” de kommer med, og derefter hvilke krav det sætter til dig. Eller tag evt. udgangspunkt i, hvad du ser de gør, og hvilke fordringer de dermed sætter til dig.)

Fase 3: Et arbejde med at beskrive ressourcer.

I fase 3 beskrives medarbejdernes og organisationens ressourcer i en matrix, for at afdække hvilke ressourcer, der besiddes for at kunne imødekomme næstens fordringer.

De ressourcer som den enkelte medarbejder benytter sig af, er (matrixens lodrette side): erhvervmæssig uddannelse og beskæftigelse, tro (livsværdier) og egen person(lighed). Disse elementer har tre forskellige udtryk (matrixens vandrette side): det private, som er det

man holder for sig selv; det personlige, som er ”ens stil” og endelig det professionelle udtryk.

Erhvervsmæssig uddannelse og beskæftigelse, tro (livsværdier) og egen person(lighed) er de elementer som diakonidannelsen er bygget op omkring.

Det private, det personlige og det professionelle udtryk er generelt socialfagligt anvendt.

Fasen omhandler en afdækning af medarbejdernes samlede ressourcer, og der er således ikke direkte fokus på diakoniens kompetencer. Dette sker først i fase 4.

Grunden til det private er et selvstændigt emne er, at det er væsentligt at synliggøre, hvad der ligger i det private, for at finde ud af, om der er overensstemmelse eller uoverensstemmelse mellem private tanker, holdninger, forhold osv., og arbejdssituationen, hvilket ud over at have betydning for medarbejderens engagement, funktionsdygtighed og eventuelle skjulte ressourcer, også har betydning for risikoen for at blive udbrændte.

Begrebet tro er ligeledes et selvstændigt emne. Tro ligger for de fleste i privatsfære. Men det er nødvendigt at kunne identificere den professionelle tro og hvad der i arbejdet kan udføres på baggrund af tro som en professionel handling.

Matrixen gennemgås ved at stille en række spørgsmål i en bestemt rækkefølge:

Lodret: Benytter sig af. Vandret: Giver sig udtryk i.	Privat	Personlighed/stil	Professionel
Erhvervsmæssig uddannelse og beskæftigelse	7) <i>Hvad motiverer dig/er i arbejdet? Hvad er årsagen til at du/I har valgt denne erhvervsuddannelse?</i>	2) <i>Hvad er typisk/karakteristisk for dig/er som medarbejdere på baggrund af din/jeres uddannelses- og erhvervsmæssige baggrund?</i>	1) <i>Hvad kan du/I altid udføre i arbejdet på baggrund af din/jeres uddannelses- og erhvervsmæssige baggrund?</i>
Tro	8) <i>Find ord for den tro/overbevisning, der bor inde i dig/er?</i>	4) <i>Hvad er typisk/karakteristisk for dig/er som medarbejdere på baggrund af dit/jeres trosgrundlag?</i>	3) <i>Hvad kan du/I altid udføre i arbejdet ud fra trosgrundlaget?</i>
Person(lighed)	9) <i>Hvad arbejder du/I med – hvad udfordrer dig/er - hvad overvejer du/I inde i dig/er selv?</i>	6) <i>Hvad er typisk/karakteristisk for dig/er som medarbejdere på baggrund af din/jeres personlighed?</i>	5) <i>Hvad kan du/I altid udføre i arbejdet på baggrund af din/jeres personlighed?</i>

Opgave:

Udfyld nedenstående skema.

De ressourcer som den enkelte person/institution benytter sig af er erhvervsfaglighed(er), tro (livsværdier) og de ansattes person(lighed). Disse elementer har tre forskellige udtryk: det private, som jeg holder for mig selv; det personlige, som er ”min stil” og endelig det professionelle, som er det almene, som fordres af enhver.

	Privat	Personlig	Professionel
Faglighed			
Tro			
Person(lighed)			

Fase 4: Beskrivelse af den diakonale kompetence.

Fase 4 starter med en opsummering af de første 3 faser: At der er udarbejdet en diakonidefinition, næstens fordringer er beskrevet og at der er udviklet en ressourcematrix. De første 3 faser har været en bevidstgørelse, refleksion og fælles dialog om delelementer/byggestenene til diakoniens kompetence.

Ud fra de første 3 faser skal organisationens diakonikompetencer beskrives, så det bliver muligt i den daglige praksis, at have individuelle refleksioner og åbne kollegiale dialoger om diakoniens kompetence, udvikling og betydning for indsatsen. Dialoger om diakoniens funktion i og betydning for: ”Gør vi det vi siger vi gør?”, ”Hvorfor gør vi som vi gør?”, ”Hvordan virker det, vi gør?”, ”Hvad har betydning for at det lykkedes?” og ”Hvordan kan vi forbedre indsatsen?”

Beskrivelsen af diakoniens kompetence fremkommer ved indenfor de tre kompetenceområder:

- Personlig kompetence – færdigheder i at *være* der diakonalt relevant
- Teoretisk kompetence – færdigheder i at *tænke* diakonalt relevant
- Teknisk kompetence – færdigheder i at *handle* diakonalt relevant

at foretage følgende:

- Til de arbejdsopgaver som næstens fordringer har vist (fase 2) kobles de ressourcer (fase 3), som medarbejderne.
- Disse koblinger formuleres i sætninger, så diakonidefinitionen bliver en integreret del af sætningerne.

Det bliver herefter muligt at redegøre for og evaluere betydningen af diakoniens 3 kompetencer.

Under personlig kompetence bedes deltagerne forholde sig konkret til værensdimensionen. Hvad har deltagerne af kompetencer for at kunne rumme, være i og operere i området med målgruppen?

Under teoretisk kompetence bedes deltagerne forholde sig konkret til teoretisk viden. Hvad medarbejderne har af teoretisk og reflekterende viden samt hvad medarbejderne reflekterer over i dagligdagen individuelt, fælles og sammen med beboerne.

Under teknisk kompetence bedes deltagerne forholde sig konkret til at kunne agere aktivt i en situation.

Opgave:

Udfyld nedenstående model. Med udgangspunkt i diakonidefinitionen beskrives hvilke kompetencer du/institutionen besidder for at imødekomme næstens fordringer.

[Kan måske med fordel deles i to dele: beskrivelse af de kompetencer, som der allerede besiddes og beskrivelse af de kompetencer, som er udviklingspotentialer.]

Personlig kompetence

Personlig kompetence handler om færdigheder til nærvær og indføling i at være tilstede diakonalt relevant.

F.eks.:

- at kunne give sig selv uden at miste sig selv helt
- at kunne give og modtage nærhed i øjenhøjde
- at hvile i at det resultatløse også er mening
- at turde møde både svaghed og styrke
- at have tid til at have tid.

Teknisk kompetence

Teknisk kompetence indebærer færdigheder til etisk at *handle* diakonalt relevant

F.eks.:

- at turde gå fra tanke og ord til handling
- at kunne møde mennesket og ikke kun rollen
- at kunne omsætte kristendom til en væremåde blandt medmennesker.

Teoretisk kompetence

Teoretisk kompetence handler om viden og refleksion – dvs. færdigheder i *refleksion over erfarings- og vidensgrundlag* diakonalt relevant.

F. eks:

- at kunne genkende og argumentere for det diakonale og menneskelige i beslutninger relateret til dagligdagens udfordringer.
- at have menneskekundskab.
- at kunne begrunde diakonien, dvs. at kunne formulere dens berettigelse og nødvendighed.

E. Afslutning

Kompetencemodellen kan gennemføres med en mindre medarbejdergruppe (3-4 personer) på en dag. Ved større organisationer afsættes flere dage afhængigt af antal deltagere. Diakoniens kompetence ligger latent hos mange medarbejdere, hvorfor modellen kan gennemføres på forholdsvis kort tid. Dog kan modellen udbygges i forhold til evaluering og ekstern dokumentation, hvilket vil kræver længere tid.

Herværende beskrivelse kan som manual anvendes i forbindelse med organisationens egen afdækning af diakoniens kompetence. Såfremt der ikke findes proceskonsulent-kompetencer i organisationen kan disse rekvireres ekstern, og det kan anbefales, at der som minimum anvendes ekstern proceskonsulent første gang modellen gennemføres.

Ved de to første implementeringer hos Slusen og Blå Kors Hjemmet, gav deltagere udtryk for, at det var en udfordrende og givende proces, at få lov til at sætte ord på og forholde sig bevidst til diakoni. At komme ind til kernen af, hvad det vil sige at arbejde diakonalt i praksis. Det giver en større sikkerhed, bevidsthed og faglighed i arbejdet.

Institut for Diakoni og Sjælesorg, Kolonivej 19, 4293 Dianalund

www.diakoni.dk E-mail: info@institut.dk Tlf.: 5827 1255

