



ERSTA
SKÖNDAL
BRÄCKE
HÖGSKOLA

Institutionen för socialvetenskap
Socionomprogrammet 210 hp

Att vara vigd åt socialt arbete

**En kvalitativ intervjustudie om vigningens betydelse med diakoner
i Svenska kyrkan**

Benjamin Scherer

Examensarbete i socialt arbete, 15 hp

SOC63, VT20

Examensarbete

Handledare: Emilia Forssell

Examinator: Maria Eriksson

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka vilken betydelse det kan ha för diakoner i Svenska kyrkan att vara vigd åt sitt uppdrag. Inom ramen för studien genomfördes nio kvalitativa forskningsintervjuer med diakoner från fem olika församlingar i Stockholms stift. Materialet bearbetades i hermeneutisk tradition och analyserades utifrån teorin om rollövergångar. Studien pekar på att vigningen innebär en identitet som medför en känsla av mening, kontroll och tillhörighet. Denna identitet genomsyrar inte bara diakonens sociala arbete utan diakonens hela liv. Vigningen kräver att diakonen lever ett integrerat liv, vilket innebär samstämmighet mellan vem man är på arbetet och vem man utanför arbetet, och för med sig förväntningar från olika håll som diakonen måste förhålla sig till. Studien pekar också på en ambivalens hos intervjupersonerna; samtidigt som diakonrollen genomsyrar diakonens hela liv måste diakonen sätta upp gränser av olika slag för att kunna kliva ur sitt arbete.

Nyckelord

Diakon, diakoni, vigning, socialt arbete, socialarbetare, socionom

Abstract

The aim of this study was to examine what significance it may have for deacons within the Church of Sweden to be consecrated to their mission. Within the framework of the study, nine qualitative research interviews were conducted with deacons from five different parishes in the Stockholm diocese. The material was processed in hermeneutical tradition and analysed based on the theory of role transitions. The study indicates that the ordination implies an identity that brings a sense of meaning, control and belonging. This identity permeates not only the deacon's social work but the deacon's entire life. The ordination requires that the deacon lives an integrated life, which means coherence between who one is at work and who one is off work, and brings with it expectations from different directions that the deacon must relate to. The study also indicates an ambivalence among the interviewees; while the role of the deacon permeates the deacon's entire life, the deacon must set boundaries of various kinds in order to be able to step out of her or his work.

Title (translated)

Being consecrated to social work: A qualitative interview study on the ordination services significance with deacons in the Church of Sweden

Keywords

Deacon, diakonia, ordination, consecration, social work, social worker

Innehåll

Sammanfattning/Abstract	2
Förord	5
I. Introduktion	6
Inledning	6
Bakgrund	6
Problemformulering	7
Syfte	8
Frågeställningar	8
Definitioner	8
Kunskapsläge	10
II. Teori	13
Rollteori	13
Teori om rollövergångar	13
Makrorollövergångar (rollinträde)	14
Mikrorollövergångar	14
III. Metod	16
Kvalitativ intervjustudie	16
Urval	16
Intervjuer	17
Material	17
Tolkning och kodning	18
Förförståelse	19
Forskningsetiska överväganden	19
Tillförlitlighet	20
Trovärdighet	20
Generaliserbarhet	21
Metoddiskussion	21
IV. Resultat	22
Tema 1: Bekräftelse	22
Tema 2: Ett livs uppdrag	23
Tema 3: Ett integrerat liv	25
Tema 4: Förväntningar	26
Tema 5: Gränser	28
Tema 6: Ett större sammanhang	30
Sammanfattning	32
V. Analys	33
VI. Slutsatser	37

VII. Diskussion	38
Vigningsliknande moment inom andra professioner	38
Löftesgivningens tillämpbarhet på socionomprofessionen	39
Referenslista	41
Bilagor	46

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till de nio diakoner som visade intresse för min studie och ställde upp som intervjupersoner. Era erfarenheter som ni frikostigt delade med er bidrog till ett rikt underlag för min studie.

Jag vill även rikta ett stort tack till min handledare Emilia. Ditt råd att lita på forskningsprocessen var min ledstjärna under hela arbetet.

Stockholm, 2020

Benjamin Scherer

I. Introduktion

Inledning

Första gången jag såg en diakon var på en gudstjänst i Svenska kyrkan i Sollentuna. Diakonen var klädd i en vit mässkjorta och med ett grönt axelband tvärs över bröstet. Prästen presenterade henne som församlingens nya diakon. Jag visste att det förutom präster fanns andra anställda inom kyrkan, såsom kyrkomusiker och församlingspedagoger, men de brukar inte vara klädda i liturgiska kläder. Jag blev nyfiken och på vägen hem slog jag upp ordet *diakon* på nätet. Där presenterades diakonen som kyrkans socialarbetare som ger stöd åt människor i olika livssituationer och är länken mellan kyrkan och samhället. Eftersom jag själv är intresserad av socialt arbete fortsatte jag läsa och ju mer jag läste desto rikare framträdde bilden av vad en diakon är. Likt präster vigs diakonen till sitt ämbete, vilket sker i en högtidlig vigningsceremoni där de blivande diakonerna avger sina vigningslöften och biskopen via handpåläggning viger dem. Att diakonen blir vigd åt sitt arbete utifrån ett konkret formulerat uppdrag är ett fenomen som sticker ut jämfört med andra professioner inom det sociala arbetet. Innebär eller medför vigningen något speciellt och i så fall vad? Kan vi lära oss någonting av fenomenet som skulle kunna ha betydelse för andra professioner och yrkesroller inom det sociala arbetet? Med dessa frågor i bakhuvudet bestämde jag mig för att ägna mitt examensarbete i socialt arbete åt att undersöka fenomenet vigning med fokus på diakoner i Svenska kyrkan.

Bakgrund

Diakonen med sitt sociala uppdrag, som vi känner till det i dag, har i Sverige sin början i mitten av 1800-talet (Inghammar, 2008). Före reformationen på 1500-talet var diakonämbetet ett steg på vägen till att bli präst där de manliga prästkandidaterna skolades in i gudstjänstlivet för att sedan viga till präster. Ämbetets karaktär var enbart liturgisk, det vill säga koncentrerat kring gudstjänstritualen, och liknade inte alls det sociala engagemanget som dagens diakoner förknippas med. I samband med reformationen försvann diakonen ur den svenska kyrkotraditionen men rollen föddes på nytt i mitten av 1800-talet, då inledningsvis i en utomkyrklig kontext (a.a.). I och med industrialiseringen uppmärksammades nya samhällsproblem, såsom fattigdom och alkoholism, framför allt i städerna (Meeuwisse & Swärd, 2016). I Sverige rymdes dessa problem i *den sociala frågan* som blev 1800-talets filantroposofers huvuduppgift (a.a.). Människor tillhörande den dåvarande överklassen uppmärksammade problemen och tog initiativet till de första anstalterna för diakonissor efter tysk förebild (Inghammar, 2008). Där utbildades kvinnor ur den framväxande medelklassen inom sjuk- och socialvård. Likt nunnor levde dessa kvinnor sina liv på anstalterna och arbetade enligt ett stadgat uppdrag men avgav inga livslånga löften eller löften om celibat (a.a.). Från 1860-talet knöts diakonissanstalterna successivt närmare till Svenska kyrkan, vilken runt sekelskiftet hade svårt att anpassa sig till det moderna samhället och såg diakoni som en strategi för att nå ut i samhället och

behålla sin samhällsauktoritet (Christiansson, 2008). Under 1900-talet integrerades diakonatet stegvis i kyrkans ämbetsstruktur och 1987 blev diakon det tredje vigningsämbetet jämte präst och biskop (Biskopsmötet, 2015). Sedan år 2000, då den nya kyrkoordningen trädde i kraft, förrättas vigningen inte längre av diakonanstalterna utan i regi av Svenska kyrkan (Inghammar, 2008).

I dag har diakonen ansvaret för kyrkans sociala arbete (Svenska kyrkan, 2016). Diakonen stödjer människor i svåra livssituationer, uppmärksammar brister i samhället och för de utsattas talan. Till arbetsuppgifterna hör självvårdssamtal, att leda grupper och volontärer i församlingen, att vara en länk mellan kyrkan och samhället samt att stödja de som har hamnat mellan välfärdssamhällets stolar (a.a.). Diakonens uppdrag är definierat i kyrkoordningen och lyder som följer:

Diakonen är genom sin gärning ett barmhärtighetens tecken i både församlingen och samhället. Diakonen har ett ansvar att göra kärlekens gärningar, särskilt mot utsatta människor. Uppgifterna varierar beroende på de lokala sociala behoven och församlingarnas strukturer och diakonala prioriteringar. Uppdraget har en karitativ inriktning som också kan komma till uttryck exempelvis i undervisning. Varhelst det finns mänsklig nöd är det diakonens kallelse att ingripa och inspirera andra att ta ansvar. (Svenska kyrkan, 2020, s. 69)

För att bli diakon i Svenska kyrkan krävs det en yrkesexamen, exempelvis socionom eller sjuksköterska, alternativt kandidatexamen från högskola eller universitet med huvudområde inom områdena socialt arbete, psykologi, vård, medicin eller folkhälsa samt att vara antagen som diakonkandidat i ett av Svenska kyrkans tretton stift (Svenska kyrkan, 2019). Antagningen till diakonkandidat beviljas av stiftets biskop och föregås av förberedelser av olika slag där den sökandes inre och yttre kallelse prövas (Biskopsmötet, 2014). Den inre kallelsen handlar om den sökandes egen förståelse av att vara kallad medan den yttre kallelsen handlar om kyrkans bedömning av den sökandes lämplighet (a.a.). Själva diakonutbildningen, den så kallade pastoralteologiska utbildningen för diakoner vid Svenska kyrkans utbildningsinstitut, omfattar två terminers studier (Svenska kyrkan, 2019). Efter genomgången utbildning vigs kandidaten till diakon i en högtidlig vigningsgudstjänst av stiftets biskop genom handpåläggning (Biskopsmötet, 2014). Under vigningsgudstjänsten förpliktar sig diakonkandidaten till sitt särskilda uppdrag genom att avlägga vigningslöftena. Vigningen bekräftar diakonens kallelse till en livslång tjänst i sitt uppdrag (a.a.).

Problemformulering

Diakoner är socialarbetare som vigs åt ett särskilt uppdrag. Deras vigning förutsätter och bekräftar en religiöst grundad kallelse och vid vigningsceremonin förpliktar sig den blivande diakonen genom löftesgivning till ett livslångt uppdrag som gäller diakonens hela liv. Detta är ett fenomen som sticker ut jämfört med andra professioner inom det sociala arbetet. Forskningen om vigningens betydelse är emellertid mycket begränsad och temat berörs oftast bara marginellt. Den befintliga forskningen om diakonvigning har till stor del teologisk inriktning eller fokuserar på diakoners arbetsförhållanden. Empirisk forskning om vigningens betydelse generellt, och i synnerhet dess betydelse för diakonens

sociala arbete, saknas nästan helt. För att öka kunskapen i ämnet och bidra med empiriskt material vill jag undersöka vilken betydelse vigningen kan ha för diakoner och vilka konsekvenser det kan föra med sig för diakonen och dess arbete. Här hoppas jag att min studie kan bidra till att fylla denna lucka.

Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka vilken betydelse det kan ha för diakoner i Svenska kyrkan att vara vigd åt sitt uppdrag.

Frågeställningar

- Hur upplever diakoner faktumet att de är vigda?
- Hur förhåller sig diakoner till sitt livslånga uppdrag?
- Vilka konsekvenser kan vigningen föra med sig?
- Hur påverkar vigningen diakonens sociala arbete?

Definitioner

I detta avsnitt redogör jag för formuleringar och begrepp som är relevanta för förståelsen av denna studie och som kan ge en fördjupad bakgrund i ämnet.

Vigning, vigningsämbete och att vara vigd åt sitt uppdrag

I denna text använder jag orden *vigning* och *vigningsämbete* samt formuleringen *att vara vigd åt sitt uppdrag* synonymt. Alla tre syftar på diakonens ämbete inklusive dess olika moment såsom kallelse, vigningsceremoni och vigningslöften, diakonens uppdrag samt att uppdraget gäller diakonens hela liv. Vid genomgång av Svenska kyrkans aktuella publikationer som handlar om diakonämbetet förefaller att Svenska kyrkan generellt inte längre använder ordet *ämbete* utan *uppdrag i vigningstjänsten* (Biskopsmötet, 2014, 2015). I denna text använder jag ordet *ämbete* i betydelsen av kyrklig befattning som överlämnas genom vigningshandling (Nationalencyklopedin, u.å.) medan ordet *uppdrag* syftar på diakonens skriftligt definierade uppdrag. Formuleringen *att vara vigd åt sitt uppdrag* förekommer i studiens syfte och kommunicerades till intervjupersonerna. Jag valde denna formulering framför orden *vigning* och *vigningsämbete* dels för att undvika missförstånd, dels för att ge den en mer aktiv ("att vara vigd") och personlig ("sitt uppdrag") karaktär. Vigningstillfället då diakonen vigs, vilket i vardagsspråk ibland kallas för vigning, benämns i denna text med ordet *vigningsceremoni*.

Diakoni, diakon och diakonat

Ordet *diakoni* har enligt diakoniforskning två innebörder: 1) diakoni som ett vårdande och empatiskt förhållningssätt som åligger alla kristna inrättningar och individer samt 2) diakonens professionella praktik (Stifoss-Hanssen, 2014). Enligt Svenska kyrkan handlar diakoni om kristen medmänsklig

kärlek och omsorg som återspeglas i alla döptas liv, i församlingarnas gemensamma liv och diakonala verksamhet samt som kunskaps- och professionsområde för kyrkans diakoner (Biskopsmötet, 2015). *Diakon* är i dag en gemensam beteckning för både kvinnliga diakoner, tidigare diakonissor, och manliga diakoner (a.a.). Diakonen ansvarar för församlingens diakonala verksamhet, har vanligtvis högre utbildning för denna uppgift och har vigts in i diakonatet som en livslång kallelse (Stifoss-Hanssen, 2014). Ordet *diakon* avser diakonämbetet i den kristna kyrkan i vilket diakonen ingår (Nationalencyklopedin, u.å.). Ordet diakonat används ibland även som beteckning för alla diakoner inom den kristna kyrkan, ett samfund eller en församling, vilket framgår i denna studie.

Diakonens uppdrag

Diakonens uppdrag är definierat i kyrkoordningen, vilket är Svenska kyrkans regelverk, och har redan presenterats i avsnittet *Bakgrund*. Vid vigningsceremonin läses det upp en annan formulering av uppdraget, nämligen så som det är definierat i den så kallade vigningsordningen:

En diakon skall uppsöka, hjälpa och stödja de som är i kroppslig och själslig nöd, ge kristen fostran och undervisning i tron, i församling och samhälle vara ett barmhärtighetens tecken och i allt tjäna Kristus i sin nästa. En diakon skall leva som Kristi tjänare och hjälpa människor att gestalta Guds kärlek. Diakonen skall försvara människors rätt, stå på de förtrycktas sida och uppmuntra och frigöra Guds folk till det som är gott, så att Guds kärlek blir synlig i världen. (Svenska kyrkan, 2014, s. 32–33)

Vid vigningsceremonin avger de som ska vigas sina vigningslöften. Dessa är gemensamma för diakoner och präster, förutom andra löftet som har en särskild formulering för respektive ämbete och kan sägas sammanfatta diakonens uppdrag. Vigningslöftena för diakoner lyder som följer:

Vill ni i Guds den treeniges namn åtaga er uppdraget att vara präst respektive diakon och utöva detta så, att Gud blir ärad, kyrkan uppbyggd och Guds vilja förverkligad i världen?

Vill ni stå fasta i kyrkans tro, hjälpa dem som behöver er tjänst och stå på de förtrycktas sida?

Vill ni i er tjänst följa vår kyrkas ordning, iaktta den tystnadsplikt som åvilar en präst respektive en diakon och förverkliga er kallelse med Kristus som förebild?

Vill ni leva så bland människor, att ni blir vittnen om Guds kärlek och om försoningens hemlighet?
(Svenska kyrkan, 2014, s. 33)

Diakonens uppdrag och vigningslöften tolkas och konkretiseras i ett så kallade biskopsbrev med titeln *Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan* (Biskopsmötet, 2014). Biskopsbrevet är författat av biskopsmötet, vilket är Svenska kyrkans ledande organ i teologiska och ekumeniska frågor, och representerar Svenska kyrkans rådande officiella syn på ämnet. En genomgång av biskopsbrevet visar att kallelse, vigningsceremoni och vigningslöften, diakonens uppdrag samt det faktum att uppdraget gäller diakonens hela liv är tätt sammanflätade. Vidare framgår det att diakonens uppdrag gäller diakonens hela liv, både inom och utom tjänsten (a.a.).

Därmed refererar *diakonens uppdrag* till och sammanfattar uppdraget som det definieras i kyrkoordningen, vigningsordningen, vigningslöftena och biskopsmötets aktuella tolkning av dessa.

Kunskapsläge

I detta avsnitt ger jag en översikt över tidigare forskning kopplat till betydelsen av att vara vigd åt sitt uppdrag med fokus på diakoner. Avsnittet inleds med en redogörelse för sökprocessen och avslutas med en sammanfattning av några centrala teman inom forskning om socialt arbete som är relevanta för den här studien.

Sökprocess

Sökprocessen bestod främst av kedjesökningar och kompletterades med systematiska sökningar i tre databaser. Sökningen begränsades till texter på svenska och engelska med fokus på diakoner i de lutherska kyrkorna. Formuleringarna av diakonens uppdrag och vigningslöftena kan skilja sig åt mellan olika samfund men den teologiska grunden och själva betydelsen av att vara vigd kan antas vara liknande.

Jag inledde sökprocessen i Ersta Sköndal Bräcke högskolans bibliotekskatalog med sökordet *diakon** (asterisken inkluderar varierande ändelser som exempelvis *diakon-i*, *diakon-ia* och *diakon-at*). Sökresultatet begränsade jag till avhandlingar, artiklar och tryckta böcker på svenska, publicerade mellan 2000 och 2020. Av de 349 resultaten bedömde jag sex vara relevanta för denna studie. De icke-relevanta titlarna har främst teologisk inriktning eller fokuserar på diakoners arbetsförhållanden. Utifrån valda texter och tillhörande referenslistor startade jag en kedjesökning i vilken jag hittade totalt fyra texter som jag bedömde vara relevanta utifrån studiens syfte.

Kedjesökningen kompletterades med en systematisk sökning i databaserna Diakoni.nu, Diaconia Journal och Academic Search Complete. Databaserna Diakoni.nu och Diaconia Journal erbjuder ingen sökfunktion varför jag manuellt gick igenom samtliga där publicerade texter. Av totalt 218 texter bedömde jag sex som relevanta utifrån studiens syfte. I databasen Academic Search Complete sökte jag genom att använda mig av två sökblock. Sökblocken bestod av sökorden *deacon*, *diakonia*, *diaconia*, *deaconate* och *diaconate* respektive *ordination* och *consecration*. Den systematiska sökningen resulterade totalt i 125 resultat varav jag bedömde en som relevant utifrån studiens syfte. Två av de fem texterna som framkom i den systematiska sökningen hade redan framkommit vid kedjesökningen.

Tidigare forskning

Inghammar belyser i avhandlingen *Från moderhuset till domkyrkan: Upptagning, invigning och vigning av diakoner och diakonissor i svenska kyrkan 1855–1999* (2005) diakonatet i Svenska kyrkan under perioden 1855–1999 med utgångspunkt i vigningsritualerna. Bland annat konstaterar Inghammar att vigningens betydelse som identitetsskapare har ökat sedan antagningen av den nya vigningsritualen 1987 och att de individuella behoven av tydlighet kring diakonens roll har styrts mer än den teologiska debatten. Medan prästens uppdrag sällan är ifrågasatt finns det inte samma tydlighet för diakonen. Diakonens uppdrag är inte knuten till rättigheter som ges genom vigning utan snarare till

det allmänna prästadömet, vilket är alla döptas uppdrag (a.a.).

Engel konstaterar i avhandlingen *Svenska kyrkans sociala arbete – för vem och varför? En religionssociologisk studie av ett diakonalt dilemma* (2006) att det finns en diskrepans mellan hur det diakonala uppdraget formuleras på nationell nivå och hur församlingarna som ingår i hennes egen studie faktiskt bedriver sitt diakonala arbete. Faktumet att det finns olika uppfattningar om vad diakonalt arbete är och hur det ska bedrivas kan i längden ha negativa effekter för Svenska kyrkans trovärdighet (a.a.).

Pädam (2011) analyserar i avhandlingen *Ordination of deacons in the churches of the Porvoo Communion: A comparative investigation in ecclesiology* (2011) diakonatets ställning inom Borgågemenskapen [en kyrkogemenskap av lutherska kyrkor] utifrån kyrkornas vigningsritualer. Pädam visar att vigningen upprättar en mångfacetterad relation mellan diakonen och kyrkan. Vigningsritualerna betonar att diakonens ämbete är grundad av Gud och att Gud har skapat detta ämbete för ett syfte. I vigningsritualerna finns det en stark betoning på kopplingen mellan diakonen och Jesus Kristus. Diakonen fortsätter Kristi uppdrag genom att föra människors behov till kyrkan. Diakonatet förstås som en länk som förbinder den kristna kyrkan med det lokala samhället (a.a.).

O'Donnell granskar i artikeln *Should deacons represent Christ the Servant?* (2017) bilden av Jesus Kristus som tjänare som metafor för diakonatet i den romersk-katolska kyrkan och drar slutsatsen att ämbetet är uppbyggt för att representera denna metafor. Diakoner har till uppgift att nå ut till och vistas i sociala miljöer som inte är typiska för exempelvis präster och biskopar. Metaforen för Jesus Kristus som tjänare är därför lämpad för diakoner som vanligtvis arbetar i sådana icke-kyrkliga miljöer. Metaforen kan även gälla lekmän men diakonens ämbete är kvalitativt annorlunda på grund av dess permanenta och sakramentalt förankrade dimensioner. Metaforen visar sig även i diakonatets ödmjukhet och karitativa inriktning, vilka är ett effektivt sätt att föra kyrkan in i vardagen (a.a.).

Hansson använder i artikeln *Professional deacons?* (2015) berättelsen om den barmhärtige samariern [även *samariten*] för att illustrera att det inte måste finnas någon motstridighet mellan ett professionellt förhållningssätt, som är sakligt och opartiskt, och personliga motiv så som de ofta förknippas med diakonalt arbete. Å ena sidan förmedlar berättelsen saklighet; en främling tas om hand oavsett religiös, social och etnisk tillhörighet. Å andra sidan förmedlar berättelsen ett personligt engagemang; samariern agerar bortom någon skyldighet. Det handlar om personlig och saklig vård som går utöver tjänsten. Berättelsen uttrycker ett personligt engagemang som inte är av egenintresse; samariern tillåter en främling att tränga sig in i sitt liv och hans lön ligger i att offra något för det han tror på (a.a.).

Paulsdotter Gustafsson undersöker i masteruppsatsen *Ett Barmhärtighetens tecken: en studie om barmhärtighet i Huddinge-Bothkyrka kontrakt* (2017) hur diakoner uppfattar uppdraget att vara ett barmhärtighetens tecken. Uppfattningen bland de intervjuade om att vara ett barmhärtighetens tecken går från att vara Guds företrädare på jorden till att formuleringen saknar betydelse. De flesta diakoner menar att barmhärtighet handlar om mötet med människor, som diakon är man medmänniska och en

medvandrare. Uppdraget att vara ett barmhärtighetens tecken ger frihet att hitta alternativa lösningar och nya verksamheter. Arbetsuppgifterna sträcker sig över en stor bredd och flera diakoner upplever att det är omöjligt att hinna med allt som de känner förväntas av dem och som de själva skulle vilja göra. Bland de intervjuade finns det både en oro och en känsla av att inte räkna till (a.a.).

Gunnarsson och Lockman undersöker i kandidatuppsatsen *"Jag har ju liksom lovat att vara det jämt"*: *En analys av prästkallets sociala och emotionella konsekvenser för nyvigda präster* (2018) hur nyvigda präster i Svenska kyrkan upplever sin kallelse och vilka konsekvenser den får för deras livshållning. Studien visar att kallelsen är grunden för prästernas livshållning och för skapandet av prästidentiteten. Upplevelsen av kallelsen är djupt meningsskapande för prästerna i studien. Som sociala konsekvenser nämns ständig beredskap att framträda i sin prästroll och som emotionella konsekvenser en osäkerhet kring vilka ideal prästerna förväntas att leva upp till (a.a.).

Sammanfattning

Tidigare forskning visar att diakonvigningen är en stark identitetsskapare samtidigt som den inte definierar diakonens professionella roll tydligt nog. Diakonämbetet har en stark symbolisk dimension; diakonen både utför sitt uppdrag och är en symbol för det. På ett övergripande plan är diakonens roll att tjäna utsatta människor och agera länk mellan den kristna kyrkan och det lokala samhället. Genom vigning och på grund av vigningens permanenta dimension tillåter diakonens arbete ett förhållningssätt som är både professionellt och personligt samt tillåter personliga motiv. Uppdraget ger diakonen stora friheter i utformningen av sitt arbete samtidigt som det kan föra med sig både sociala och emotionella påfrestningar samt en känsla av att inte räkna till.

Kunskapsläge socialt arbete

Den här studien belyser bland annat hur vigningen påverkar diakonens sociala arbete. Forskning om socialt arbete som profession och praktik är för omfattande för att kunna redovisas i sin helhet. Därför fokuserar jag på tre centrala teman inom det sociala arbetet som är relevanta för den här studien. Det första centrala temat är att professionens identitet generellt uppfattas som otydlig (Josefsson, 2018). Socialarbetare, i synnerhet socionomer, identifierar sig i större utsträckning med sin yrkestitel, exempelvis socialsekreterare eller kurator, än med sin profession (a.a.). Ett annat centralt tema för socialt arbete är hjälprelationen mellan socialarbetaren och brukaren. Denna relation kan innebära en risk för att gränsen mellan det professionella och det privata suddas ut, vilket i sin tur kan innebära negativa konsekvenser för socialarbetaren, såsom utbrändhet eller likgiltighet (Carlander & Wedeen, 2019). Det tredje centrala temat är att hjälprelationen också innebär en naturlig maktobalans mellan socialarbetaren som försöker hjälpa och brukaren som är i behov av hjälp (Røkenes & Hanssen, 2017). Denna maktobalans kan medföra en risk för maktmissbruk hos socialarbetaren och orealistiska förväntningar hos brukaren (a.a.).

II. Teori

Det analytiska redskapet i denna studie är Ashforths teori om rollövergångar på makro- och mikronivå, vilken utgår från den allmänna rollteorin. Teorin valdes utifrån antagandet att vinningen både utgör en övergång där diakonen går från att vara icke-vigd till att vara vigd (makronivå) och att diakonprofessionen rymmer olika roller i det dagliga arbetet (mikronivå).

Rollteori

Enligt rollteorin styrs människor av olika roller, vilka bestäms av människors uppfattningar av och förväntningar på såväl sina egna som andras roller (Nationalencyklopedin, u.å.). Varje människa innehar flera roller samtidigt, exempelvis lärare, förälder, dotter och vän (Giddens & Sutton, 2014). Alla dessa roller förknippas med olika förväntningar, vilka individen måste leva upp till och som tillsammans bildar en unik kombination (a.a.). Rollteori har länge diskuterats inom sociologin och socialpsykologin och på senare år även inom psykologin (Nationalencyklopedin, u.å.). Framträdande namn inom rollteorin är George Herbert Mead, Erving Goffman och Helen Rose Fuchs Ebaugh.

Teori om rollövergångar

Ashforth söker att förstå människors tankar, känslor och handlingar genom att undersöka de rollövergångar som en person gör under en dag (mikronivå) respektive under ett liv (makronivå) (Ashforth, 2001). Med rollövergång menas processen att lämna en roll och gå in i en annan roll. Denna process är kognitiv men kan i förekommande fall även vara fysisk. Rollövergångar på makronivå avser rörelser mellan roller som till sin karaktär är långvariga eller till och med permanenta. Det kan handla om att börja arbeta i en ny organisation, bli förälder eller gå i pension. Rollövergångar på mikronivå, även kallat för rollväxlingar, avser vardagliga rörelser mellan olika roller som man innehar samtidigt. Dessa växlingar sker både inom och mellan olika sociala miljöer och kan exempelvis handla om att gå från rollen *make* i hemmet till rollen *chef* på arbetet. Teorin bygger på det symboliska interaktionistiska perspektivet på roller som någonting som förhandlas fram mellan individer och utvecklas över tid.

Centrala begrepp i teorin är *rollidentitet*, *rollidentifikation* och *global identitet*. Roller tillskrivs karakteristiska drag såsom värderingar, övertygelser, normer, interaktionsstilar och specifika mål, vilka tillsammans formar rollens identitet eller *rollidentiteten*. Ju mer dessa drag är sammankopplade och allmänt förstådda desto starkare är rollens identitet och ju mer situationellt relevant rollidentiteten är desto större är dess tydlighet (a.a.). *Rollidentifikation* innebär att en individ identifierar sig med en rolls identitet (Ashforth, Kreiner & Fugate, 2000). Individer uppskattar roller som de är skickliga i och som upplevs som tillfredställande. Ju mer uppskattad en roll är, desto mer kan individen vara angelägen om att gå in i den och desto mer kan rollen bli ett uttryck för individen själv. Ju större

rollidentifikationen är, desto mer försöker individen att integrera den med andra roller. På samma sätt som individer kan vara angelägna att gå in i roller som de identifierar sig med kan de vara motvilliga att lämna dessa (a.a.). Genom att identifiera sig med rollidentiteten återspeglar individen rollidentitetens drag och genom att utvidga jaget till att omfatta rollidentiteten kommer även individens egenintressen att omfatta rollens intressen (Ashforth, 2001). *Global identitet* är en mer eller mindre sammanhängande berättelse som individen skapar genom att väva ihop rollerna som hon växlar emellan i vardagen (mikrorollövergångar) och rollerna som hon antar och avlägger över tid (makrorollövergångar). Denna berättelse kan man beskriva som individens aktuella jag som ger henne identitet, mening, kontroll och tillhörighet i hennes liv (a.a.).

Makrorollövergångar (rollinträde)

Rollövergångar på makronivå avser rörelser mellan roller som till sin karaktär är långvariga eller till och med permanenta (Ashforth, 2001). I min analys av studiens resultat fokuserar jag på en aspekt av makrorollövergångar, nämligen rollinträde.

Rollinträde, det vill säga processen att gå in i en ny roll, aktiverar enligt teorin psykologiska motiv hos individen. Dessa motiv är *identitet* (definition av och uttryck för självet), *mening* (sökandet efter ett syfte), *kontroll* (behärskning av och inflytande genom rollen) och *tillhörighet* (med andra) (Ashforth, 2001). Ju mer en roll uppfyller dessa motiv, desto viktigare blir den nya rollen för individen och ju mer individen identifierar sig med rollen (rollidentifikation), desto mer antar hon rollidentiteten.

Hur lyckat ett rollinträde blir, det vill säga i vilken utsträckning den nya rollen internaliseras, avgörs enligt teorin av dess svårighetsgrad (låg/hög) och valens (positiv/negativ). Attributen som bidrar till en låg svårighetsgrad och positiv valens är *låg kontrast mellan rollerna*, att övergången är *socialt önskvärd*, *frivillig*, *förutsägbar*, *sker kollektivt*, *är långvarig* och *omvändbar* medan deras motsatser leder till en hög svårighetsgrad och negativ valens.

Ett rollinträde innebär ofta osäkerhet hos individen som gör att hon vill anpassa sig till den nya situationen. Därför är individer mest mottagliga för personlig förändring under den första perioden av rollinträdet. Rollinträdet kan underlättas av övergångsritualer genom vilka nykomlingen kan uppleva en identitetsomvandling där hon antar det nya jaget som erbjuds av den nya rollen. För att en rollidentitet ska kunna slå rot hos nykomlingen krävs det att internaliseringen av identiteten bekräftas av betydelsefulla medlemmar i den nya rollens miljö. Det som kan hämma rollinträdet är känslan av diskontinuitet, det vill säga när aspekter av tidigare roller strider mot den nya rollens identitet (a.a.).

Mikrorollövergångar

Rollövergångar på mikronivå avser vardagliga rörelser mellan olika roller som man innehar samtidigt (Ashforth, 2001). Två centrala begrepp för mikrorollövergångar är *rollsegmentering* och *rollintegration* (Ashforth m.fl., 2000). Enligt teorin kan roller sinsemellan vara mer segmenterade eller mer integrerade. Fullkomlig segmentering skulle innebära att rollerna är helt väsensskilda, vilket är

sällsynt men kan förekomma bland människor i mycket stigmatiserade yrken som döljer sitt yrke från familj, vänner och grannar. Fullkomlig integration å andra sidan skulle innebära att det praktiskt taget inte finns några skillnader mellan rollerna, bara ett enda sätt att vara. Även detta är sällsynt men kan förekomma bland medlemmar av konvent eller kloster.

Enligt modellen medför rollernas grad av segmentering respektive integration både fördelar och nackdelar. Segmenterade roller har fördelen att *suddigheten mellan rollerna* (blurring between roles) minskar, vilket gör att övergången mellan rollerna blir tydlig, medan nackdelen är att *övergångens svårighetsgrad* (magnitude of the transition) ökar, vilket gör det svårare att kognitivt lämna den ena rollen och träda in i den andra. Ett exempel är rollparet *förhållningsledare* och *förälder*; förhållningsledaren kan ha ett aggressivt förhållningssätt på arbetet, vilket kan vara lämpligt i rollen som förhållningsledare men olämpligt i rollen som förälder. Utmaningen med segmenterade roller är att inte ta med sig humör, stress och tankar som uppstår i en roll in i en annan roll där dessa skulle vara olämpliga. Integrerade roller däremot har fördelen att övergångens svårighetsgrad minskar, vilket gör rollövergången enklare, medan nackdelen är att suddigheten mellan rollerna ökar, vilket kan skapa förvirring, både hos individen och andra medlemmar av en situation, om vilken roll som är eller borde vara mest framträdande. Ett exempel är rollparet *säljare* och *vän*; säljaren, som ska sälja en vara till en kund som samtidigt är en vän, kanske förväntar sig en lönsam affär medan kunden förväntar sig ett förmånligt pris, en situation som kan leda till förlägenhet och ångest. Den stora utmaningen ligger då i att skapa och underhålla gränser mellan rollerna för att undvika sådana situationer.

Huruvida roller är segmenterade eller integrerade beror på rollgränsernas *flexibilitet* och *genomtränglighet* (permeability) samt *kontrasten* mellan rollernas identiteter. Flexibla gränser gör att roller kan antas i olika miljöer och vid olika tidpunkter. Genomtränglighet avser den grad i vilken en roll tillåter att kognitivt vara involverad i en annan roll. Kontrast mellan rollernas identiteter avser hur pass mycket en rolls egenskaper skiljer sig från en annan rolls egenskaper. Segmenterade roller kännetecknas av att de är 1) mycket olika varandra (hög kontrast), 2) knutna till specifika platser och tider (oflexibla) samt 3) tillåter få rollöverskridande störningar (ogenomträngliga). Integrerade roller däremot kännetecknas av att de är 1) lika varandra (låg kontrast), 2) oberoende av specifika platser och tider (flexibla) samt 3) tillåter rollöverskridande störningar (genomträngliga) (a.a.).

III. Metod

Kvalitativ intervjustudie

För att uppfylla studiens syfte valde jag att genomföra kvalitativa forskningsintervjuer, en metod för att erhålla nyanserade beskrivningar av fenomen som ska undersökas utifrån intervjupersonernas perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2014). Målet med den kvalitativa forskningsintervjun är att komma åt olika perspektiv på något snarare än att komma fram till en enda sanning om hur det ”är”. Studien är till sin karaktär abduktiv i den bemärkelsen att den innehåller både induktiva och deduktiva ansatser, det vill säga växlar mellan empiri och teori (Hjerm, Lindgren & Nilsson, 2014). Min ambition var att närma mig syftet genom ett explorativt förhållningssätt, det vill säga att låta det insamlade materialet styra studiens riktning. Samtidigt är själva materialinsamlingen påverkad av teoretiska referensramar utifrån min förförståelse och den kunskap som jag hade inhämtat innan intervjuerna genomfördes, vilket kan antas ha spelat roll för både utformningen av intervjuguiden och tolkningen av det transkriberade materialet.

Urval

För att ringa in ett urval som passar inom ramen för ett examensarbete var ambitionen att intervjua minst åtta diakoner från olika församlingar i ett av Svenska kyrkans tretton stift. Urvalet gjordes både selektivt och slumpmässigt. Selektivt i den bemärkelsen att jag sökte uppnå en jämn spridning bland faktorerna kön, ålder och år i tjänst bland intervjupersonerna. Antagandet var att dessa faktorer kan ha betydelse för hur intervjupersonerna upplever vigningen och en stor variation av dessa faktorer skulle kunna bidra till ett stort spektrum av svar. Slumpmässigt därför att jag inte kunde förutse vilka diakoner i en församling skulle ställa upp på en intervju.

Urvalsprocessen gick till på så sätt att jag i ett första steg valde ut Stockholms stift. Antagandet var att diakoner som arbetar i Stockholms stift i större utsträckning har vigds i andra stift, vilket är ytterligare en faktor som kan ha betydelse för hur intervjupersonerna upplever vigningen och därmed skulle kunna bidra till ett stort spektrum av svar. I ett andra steg valde jag de församlingar i Stockholms stift som enligt den tillgängliga informationen på församlingarnas webbsidor har minst fyra diakoner i tjänst och som för mig är obekanta (se *Forskningsetiska överväganden*). Av 62 församlingar och fyra pastorat uppfyllde nio församlingar kriterierna. Dessa började jag kontakta en efter en utifrån deras sammansättning av kön, ålder och år i tjänst bland diakonerna, i den utsträckning det framgick på webbsidorna. Församlingarna kontaktade jag via e-post till kyrkoherde (bilaga 1) samt, där svar från kyrkoherde uteblev, till samtliga diakoner i församlingen direkt (bilaga 2).

Informantgruppen i denna studie består av nio diakoner från fem församlingar tillhörande Svenska kyrkan Stockholms stift. Sju av intervjupersonerna är kvinnor och två är män. Intervjupersonernas ålder ligger inom spannet från 42 till 64 år. De har olika lång erfarenhet i ämbetet: tre har

jämförelsevis kort erfarenhet på mellan två och fem år, övriga har arbetat i över 15 år varav tre har mer än 20 år i tjänst bakom sig. Intervjupersonerna har vigds i sex olika stift.

Intervjuer

I samband med intervjuförfrågan skickade jag ut ett informationsbrev (bilaga 2). Där framgår bland annat studiens syfte, intervjuens uppskattade tidslängd, att deltagandet är frivilligt, att intervjun kommer att spelas in och transkriberas samt att intervjupersonens namn och församling inte kommer framgå i den färdiga studien. Intervjuguiden (se nedan) valde jag att inte skicka ut eftersom jag ville att intervjupersonerna skulle svara spontant och inte hinna läsa på kring teman i intervjuguiden, vilket skulle kunna innebära en risk för att svaren skulle ligga i linje med Svenska kyrkans officiella tolkning av vigningens betydelse snarare än den enskildes upplevelse.

Inför intervjuerna gick jag tillsammans med intervjupersonerna igenom informationen de hade fått i förväg och de ombads skriva på en samtyckesblankett där samma information framgår (bilaga 3). I samband med det fick intervjupersonerna veta att jag själv vill bli diakon, vilket enligt min upplevelse gjorde att intervjupersonerna var benägna att ge en rättvis och osminkad bild av vigningsämbetet samt att det blev enklare att prata om exempelvis tro och Gud. Under intervjuerna försökte jag sedan inta ett naivt förhållningssätt, vilket innebar att jag även ställde följdfrågor där jag i en icke-intervjusituation hade gissat svaret utifrån min egen förförståelse.

Intervjuerna var halvstrukturerade och utfördes utifrån en intervjuguide (bilaga 4). Intervjuguiden fokuserar på de fyra teman *uppdrag, kallelse, vigningsceremoni och vigningslöften* samt *livshållning*, vilka utifrån min förförståelse ringar in vigningsämbetets centrala moment och skiljer det från andra professioner inom det sociala arbetet. Vidare innehåller intervjuguiden en beskrivande och en till två reflekterande frågor för varje tema samt förslag på följdfrågor (processfrågor). Sex intervjuer genomfördes på intervjupersonernas arbetsplats, två via videosamtal och en via telefonsamtal. Intervjuerna spelades in med en inspelningsapplikation på min mobiltelefon, vilket resulterade i åtta inspelningar med en genomsnittlig längd på 52 minuter och mycket god ljudkvalitet. En nionde inspelning innehåller endast intervjuens första 24 minuter då inspelningen bröts på grund av inkommande samtal, vilket jag upptäckte först efter att intervjun var avslutad. Jag valde då att inte göra anteckningar ur minnet eftersom dessa skulle kunna minska studiens trovärdighet; jag bedömde att det fanns en risk för att jag skulle komma ihåg fel respektive att mina anteckningar redan skulle vara en tolkning samt att jag inte skulle ha autentiska citat för att styrka mina senare tolkningar.

Material

Inspelningarna transkriberade jag genom att spela upp intervjuerna och samtidigt skriva ut det som sades. För ljuduppspelningen använde jag VLC Media Player och för utskriften Microsoft Word. Jag skrev ut intervjuerna ordagrant inklusive upprepningar och halvfärdiga ord men valde att inte skriva ut ljud såsom ”ehm”. Det var en avvägning mellan att ha ett autentiskt material samtidigt som det ska

vara läsbart. Utöver det som sades nedtecknade jag betydelsefulla pauser, uppenbar ironi samt känslouttryck såsom skratt och suckar. Två intervjuer innehöll längre anekdoter som jag bedömde som irrelevanta för studien och valde att nedteckna dem i form av korta sammanfattningar.

Tolkning och kodning

Det utskrivna materialet bearbetade jag i fyra steg. I det första steget kodade jag materialet explorativt och övergripande för att få en överblick över dess innehåll och möjliga kategorier. Detta gjorde jag genom att knyta en eller flera koder till ett avsnitt eller en mening i texten. För kodningen använde jag Microsoft Words kommentarfunktion (kommentarsfält). I det andra steget tolkade jag textstyckena intuitivt i hermeneutisk tradition, vilket innebär att man söker nå fram till textstyckenas mening genom att pendla mellan dessa och textens helhet samt mellan textstyckena och ens egen kunskap om textens tema (Kvale & Brinkmann, 2014). Här spelade min förförståelse (se nedan) in samt den kunskap ur tidigare forskning som jag hade tillägnat mig under arbetets gång. I detta steg fick vissa stycken nya koder respektive tilldelades en kategori. Mina tolkningar lade jag sedan till i respektive textstyckes kommentarsfält. Varje kommentarsfält innehöll nu en kategorikod, exempelvis [Fö] för *förväntningar*, intervjupersonens kod, exempelvis *Ip1* för *intervjuperson 1*, en kort sammanfattning av vad stycket handlar om samt min egen tolkning. Dessa kommentarer kopierade jag sedan in i ett nytt dokument där jag sorterade dem efter kategori. I det tredje steget mejslade jag fram teman ur de olika kategorierna. Efter den första sorteringen hade jag 13 teman: *ansvar, bekräftelse, eget släkte, fristad, förhållningssätt, förväntningar, gränser, mening, reflektion, större sammanhang, trovärdighet, uppförande* samt *övrigt*. Detta arbete innebar att jag tolkade om vissa textstycken genom att gå tillbaka till materialet och jämföra textstyckena med textens helhet. Vidare jämförde jag materialet löpande med frågeställningarna för att gallra bort det som inte var relevant utifrån studiens syfte. Detta fortsatte under hela det fjärde steget då jag omvandlade teman med mina tolkningar till sammanhängande text, vilken redovisas i kapitlet *Resultat*. De inledningsvis 13 teman koncentrerades till sex teman: *bekräftelse, ett livs uppdrag, ett integrerat liv, förväntningar, gränser* samt *ett större sammanhang*. I kapitlet *Resultat* använder jag vissa utdrag av de ursprungliga textstyckena i form av citat för att illustrera mina tolkningar och visa hur jag har kommit fram till dessa.

Exempel på tolkningsprocessen

Material	Steg 1	Steg 2		Steg 3 och 4
Textstycke	Koder	Tolkning	Kategori	Tema
Och det händer ju också att jag inte går på... jag kanske inte gör mitt hundra procent bästa. Jag går inte på styrelsemötena i min hyresgästförening som jag kanske borde göra. Och då	Förebild, förväntningar, vara god	Ip1 beskriver att förebildsrollen inte går att upprätthålla jämt. Jag tolkar det som att det handlar om att prioritera men också om att inse varifrån förväntningarna kommer.	Förväntningar Kod: [Fö]	Förväntningar

<p>tänker jag inte såhär ”Nä men Ulrika, du är diakon, nu måste du gå på det här. Du ska vara en förebild för allt och alla. Vad ska folk tro?”. (Ulrika, 53)</p>		<p>Är det någon annan som förväntar sig att hon ska göra si och så eller är det hon själv?</p>		
---	--	--	--	--

Förförståelse

Som det framgår i första kapitlet hyser jag en fascination för diakonprofessionen och planerar själv att utbilda mig till diakon. Det gör att jag har en positiv inställning till diakonprofessionen och har goda kunskaper om antagningsprocessen och diakoners arbetsuppgifter. Exempelvis är jag välbekant med innehållet i publikationen *Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan* (Biskopsmötet, 2014) och har vid olika tillfällen haft kontakt med ett antal diakoner i Stockholms stift med syfte att få inblick i diakonprofessionen. Däremot har jag inga förkunskaper om vinningens betydelse förutom att jag utgår från att ett uppdrag som gäller både inom och utom tjänsten kan föra med sig reella konsekvenser för den som innehar ämbetet. Min förförståelse har sannolikt haft inverkan på utformningen av intervjuguiden och mitt tolkningsarbete. Med stor sannolikhet har den även påverkat mitt fokus under intervjuerna, det vill säga vilka svar jag valde att följa upp med processfrågor, trots att jag försökte inta ett objektiva förhållningssätt.

Forskningsetiska överväganden

I början av arbetet med denna studie kunde jag identifiera två risker för negativa konsekvenser för intervjupersonerna och andra av studien berörda. För det första kan i intervjuer framkomma uppgifter av mycket personlig karaktär och även kritik mot organisationen Svenska kyrkan, vilket tidigare studier har visat (se exempelvis Engel och Christiansson, 2017). Eftersom diakonkåren i Sverige är förhållandevis liten och mitt urval är reducerat till diakoner i Stockholms stift finns det då en risk för att andra diakoner kan känna igen intervjupersoner genom citat som används i studien. För att minimera denna risk anonymiserade jag intervjupersonerna genom att använda fingerade namn och utelämna information som går att härleda till en viss person. För det andra finns det en risk för att kollegor till intervjupersonerna ser att de deltar i studien om intervjuerna äger rum på deras arbetsplats. Detta kan innebära en risk för att kollegor lättare kan koppla uttalanden i studien, trots fingerade namn, till en viss intervjuperson. För att minimera denna risk erbjöd jag video- eller telefonsamtal som alternativ till fysiska möten. Min ambition var att intervjua minst två av minst fyra diakoner per församling. En tredje risk aktualiserades under studiens gång; datainsamlingen ägde rum i mars och april 2020 under tilltagande Covid-19-pandemi. På grund av det fanns det en risk för att jag genom fysiska möten skulle utsätta intervjupersoner och mig själv för smitta. För att minimera denna risk föreslog jag i första hand intervjuer via video- eller telefonsamtal och följde vid fysiska möten Folkhälsomyndighetens (2020) allmänna råd.

I min studie utgick jag från Vetenskapsrådets fyra allmänna huvudkrav på forskningen:

informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002). *Informationskravet* handlar om att de av forskningen berörda informeras om studiens syfte. För att uppfylla detta krav informerades jag i samband med intervjuförfrågan om studiens syfte samt ramarna för intervjuerna (bilagor 1 och 2). Denna information delgavs intervjupersonerna ytterligare en gång innan intervjuerna började (bilaga 3). *Samtyckeskravet* handlar om att undersökningsdeltagare själva får bestämma över sin medverkan. För att uppfylla detta krav informerades jag i samband med intervjuförfrågan och inför själva intervjuerna om att deltagandet är frivilligt (bilagor 1, 2 och 3). *Konfidentialitetskravet* handlar om att alla uppgifter om undersökningsdeltagarna ska behandlas förtroligt och att personuppgifter ska förvaras utom obehörigas räckhåll. För att uppfylla detta krav anonymiserade jag intervjupersonerna redan vid transkriberingen av de inspelade intervjuerna genom att använda fingerade namn och utelämna namn på församlingar och vissa geografiska platser. Ljudinspelningar, det transkriberade materialet och kontaktuppgifter till intervjupersonerna förvarades enbart på min privata dator samt som säkerhetskopior på en extern hårddisk, båda lösenordskyddade. För ljudinspelningen använde jag applikationen Rösmemon på min iPhone. Inspelningen raderades från mobiltelefonen så fort den var överförd till dator. Ljudinspelningar, kontaktuppgifter till intervjupersonerna och all e-postkonversation kommer att raderas när examensarbetet är godkänt och senast efter ett år. Vidare framgick det i den skriftliga informationen till intervjupersonerna att jag förpliktar mig att nyttja intervjumaterialet endast i denna studie samt att inte utlämna intervjupersonernas personuppgifter till tredje part. Detta för att uppfylla *nyttjandekravet*, vilket handlar om att materialet som samlas in endast får användas för viss forskning.

Tillförlitlighet

Tillförlitlighet, eller reliabilitet, handlar om i vilken utsträckning en studie kan replikeras av andra forskare (Bryman, 2011) respektive i vilken utsträckning andra forskare kan reproducera en studies resultat (Kvale & Brinkmann, 2014). Redskapet för datainhämtningen vid en intervjustudie är, utöver intervjuguiden, intervjuaren själv och det kan antas att intervjuaren i viss mån påverkar svaren hos intervjupersonerna. För att ändå möjliggöra en replikering av studien beskriver jag detaljerat hur jag genomförde intervjuerna och tolkade materialet, redogör för min förståelse samt dokumenterar intervjuguiden, informationsbrevet och samtyckesblanketten. Intervjuguiden som jag använde är semistrukturerad, det vill säga utgår från fyra teman och innehåller förslag på processfrågor. En strukturerad intervjuguide hade ökat studiens tillförlitlighet men sannolikt inte varit till lika god hjälp till det jag ville undersöka.

Trovärdighet

Trovärdighet, eller validitet, handlar om huruvida en metod undersöker vad den är avsedd att undersöka och i vilken utsträckning ett resultat är korrekt härlett från sitt material (Kvale & Brinkmann, 2014). Min ambition har varit att under hela studiens gång ha en kritisk syn på mina

metodval och tolkningar samt att ständigt stämma av dessa mot studiens syfte. Exempelvis tolkade jag svar på frågor som jag i efterhand uppfattade som ledande med stor försiktighet. Eftersom jag arbetade ensam hade jag inte möjlighet att stämma av mina tolkningar mot en forskarkollegas tolkningar av samma material, varför jag strävade efter transparens genom att detaljerat beskriva mitt arbete och att dokumentera det noggrant transkriberade materialet för att möjliggöra en eventuell senare granskning av mina tolkningar. För att höja studiens trovärdighet kunde jag ha bitt intervjupersonerna att läsa och eventuellt rätta en sammanfattning av deras intervjuer. Med hänsyn till examensarbetets tidsram och respekt för intervjupersonernas tid valde jag dock att avstå från en sådan respondentvalidering.

Generaliserbarhet

Definitionen av och syfte med generaliserbarhet skiljer sig åt i olika typer av studier. Vid kvalitativa forskningsintervjuer handlar generaliserbarhet om huruvida den kunskap som produceras i en studie teoretiskt kan överföras till andra relevanta situationer och på vilket sätt denna överföring kan tänkas gå till (Kvale & Brinkmann, 2014). Resultatet i denna studie kan inte generaliseras i statistisk mening då antalet intervjupersonerna är för litet och inte har valts helt slumpmässigt. Däremot kan resultatet överföras genom analytisk generalisering, vilket innebär att man med hjälp av de kontextuella beskrivningarna kan bedöma i vad mån resultatet kan vara överförbart till en annan miljö eller situation (Bryman, 2011; Kvale & Brinkmann, 2014). Resultatet kan på så sätt tänkas vara överförbart till andra vigningsämbeten, både i Svenska kyrkan och andra samfund, och professioner inom det sociala arbetet där vigningsliknande moment förekommer. Vidare kan resultatet vara relevant för att förstå socialt arbete i bredare mening och, i kontrast till diakonprofessionen, socionomprofessionen.

Metoddiskussion

Syftet med kvalitativa forskningsintervjuer är att erhålla olika perspektiv på och nyanserade beskrivningar av fenomenet som ska undersökas (Kvale & Brinkmann, 2014). För att öka studiens tillförlitlighet och trovärdighet ska forskningsprocessen beskrivas så utförligt som möjligt (a.a.). För att tillgodose detta inom ramen för ett examensarbete med dess utrymmesmässiga begränsningar valde jag att prioritera flera perspektiv i resultatdelen och noggrannhet i beskrivningen av forskningsprocessen före en detaljrikedom i resultatdelen.

Att urvalet gjordes delvis slumpmässigt visade sig vara problematiskt. Manliga diakoner är i undersökningsgruppen underrepresenterade, ingen av intervjupersonerna är yngre än 42 år och det är en ojämn fördelning mellan de som är hyfsat nya i ämbetet och de som har lång erfarenhet. Studien visade att framför allt den sistnämnda faktorn verkade vara avgörande för hur vigningen upplevs och det kan antas att även intervjupersonernas ålder är en viktig faktor. Vidare kan det antas att de som ställer upp som intervjupersoner tycker att syftet med studien är relevant, vilket många av intervjupersonerna har uttryckt, och det finns en risk för att jag missar de som inte lägger någon större vikt vid vigningen eller som är mer kritiskt inställda.

IV. Resultat

I detta kapitel presenteras intervjustudiens sex teman *bekräftelse, ett livs uppdrag, ett integrerat liv, förväntningar, gränser* och *ett större sammanhang*. Intervjupersonernas namn är fingerade. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av resultatet.

Tema 1: Bekräftelse

Ett tema som genomsyrar många intervjuer är att vigningen innebär att man har blivit bekräftad. Några av intervjupersonerna berättar att de redan innan antagningsprocessen hade blivit bekräftade genom att människor i och utanför kyrkan uttryckte att uppdraget som diakon skulle passa dem. I Ulrikas fall handlade det om en präst i den församling där hon gjorde sin praktik, i Sandras fall om en läkare på sjukhuset där hon arbetade och i Vivi-Anns fall om mamman till den dåvarande pojkvännen. Andra intervjupersoner lyfter själva vigningssceremonin som bekräftelse på att de hade valt rätt väg. Rebecka och Ulrika berättar att vigningen var en bekräftelse på deras ansträngningar och att de hade ”åstadkommit någonting”. Som de som ger bekräftelsen nämns framför allt Svenska kyrkan och Gud men också de människor som närvarade vid vigningssceremonin. Rebecka sammanfattar det så här:

Jag har gått igenom verkligen såhär bedömningar efter bedömningar och jag har fått ett ja. Och det ger på något sätt ett väldigt... Jag har verkligen fått ett ”Ja!”. Liksom både... framför allt av Gud, givetvis, eftersom jag har blivit kallad och ville bli diakon, Gud kallade mig till det, men jag har också blivit, fått ett ja från kyrkan att jobba där. Så det känns att det sammantaget är verkligen ett stort ”Ja!” för att jag har tagit igenom mig så otroligt mycket. (Rebecka, 49)

Intervjuerna tyder på att vigningen innebär att man framför allt har blivit bekräftad som den människa man är och inte i första hand på grund av utbildning eller arbetslivserfarenhet. Elena, som utbildade sig till diakon direkt efter gymnasiet, säger att hon vigdes trots att hon var ung och ”knappt torr bakom öronen”. Hon berättar att det kanske hade varit bra med mer livserfarenhet och att ha arbetat med någonting annat innan men uttrycker samtidigt sorg över att det i dag krävs mycket mer utbildning och erfarenhet än när hon vigdes för 19 år sedan. Elena antyder att hon inte hade blivit diakon om samma krav hade gällt då. Att diakonen genom vigningen har blivit bekräftad som människa skildrar också Rebecka. Hon berättar att ingen är fullkomlig och att Gud har kallat henne för den människa hon är, med både sina styrkor och sina svagheter. Hon beskriver att hon har blivit kallad som en helhet, som en människa. Även Ulrika ville bli erkänd som hela den människa hon är. Ulrika säger att hon har en ”bråkig historia” och det var därför viktigt för henne att kyrkan redan under rekryteringsprocessen kände till den och ville ha henne för den hon är och med den bakgrund hon har. Arvid bekräftar Ulrikas synsätt och berättar att han har funnit en ro i att vara den han är. Efter vigningen försökte han först vara någon annan, en frommare och kyrkligare variant av sig själv, men har efter några år i tjänst kommit till insikten att Gud har kallat honom för den han är och att han inte behöver vara någon annan. Att ha blivit bekräftad verkar alltså ge intervjupersonerna en trygghet, både i sig själva men

också utifrån ett livsperspektiv. Flera av intervjupersonerna hade arbetat inom ett flertal andra yrken innan de vigdes till diakoner och berättar att de vid vigningsceremonin kände att de har hittat rätt, vilket kan förstås som slutet på ett sökande på ett yrkesmässigt plan.

Det kändes som att... att det var precis där jag skulle vara, på något vis, det fanns ingen, det fanns ingen tvekan på det... utan det var som att "Ja men det här är liksom..." alltså det kanske låter jättetöntigt men [skrattar] men det kändes verkligen som att "Ja men det här är ju verkligen meningen med mitt liv... just nu". Sedan har jag ju haft mening i mitt liv innan men jag kände att det här är verkligen meningen med mitt liv, det är att få verka i världen genom att vara diakon och göra Guds vilja. (Rebecka, 49)

Den bekräftelse och trygghet som intervjupersonerna upplever kan kopplas till den tid av reflektion som föregår diakonvigningen. För de flesta innebar processen från den konkreta tanken om att bli diakon via antagningsprocessen fram till själva vigningsceremonin en tid av självrannsakan, tvivel och mognad. Många lyfter den pastoralteologiska utbildningen som betydelsefull på grund av den kompetens och teologiska fördjupning de fick men också för att det är en tid för reflektion. För Rebecka och Ulrika har det pastoralteologiska slutåret varit en viktig del i deras personliga och professionella mognad, vilket enligt Ulrika bidrar till att det är skillnad mellan vigda och icke-vigda.

Det var ju också så att under det här året så får man ju också väldigt mycket tid att reflektera. Både över sig själv och sin kommande yrkesroll. Vem man är och vad innebär det för mig, så man reflekterar och diskuterar ju väldigt mycket under det här året. Så jag tänker att det här året hjälpte mig också att växa in i den rollen. (Rebecka, 49)

För det är en skillnad och just det här... nu har de ju snäppat upp också med det där sista profylåret och det där... Man behöver den här processen för att jobba med det här ämbetet, tycker jag. Ja, det är en skillnad... det är en större skillnad än vad jag tror att många tror att det är. (Ulrika, 53)

För andra intervjupersoner var tiden strax före vigningsceremonin betydelsefull, sannolikt därför att den annalkande vigningen, som upplevs som stor och oåterkallelig, tvingade dem till självreflektion. Många upplevde under tiden strax före vigningen tvivel om de skulle räcka till och om de verkligen kunde låta sig vigas. För tre av intervjupersonerna var tvivlen så pass starka att det var nära på att vigningen inte skulle bli av, vilket krävde lugnande samtal med biskopen respektive direktorn på diakonanstalten. Tiden före vigningen innebär att intervjupersonerna fick tid att reflektera kring sig själva och sitt yrkesval och därmed kunde bekräfta sig själva i det.

Tema 2: Ett livs uppdrag

Ett tema som verkar vara en central aspekt av att vara vigd är att den vigde har avlagt ett löfte, vigningslöftena, inför Gud, Svenska kyrkan och församlingen. Detta verkar tas på stort allvar, framför allt av de mer nyvigda diakonerna i studien. Rebecka, som vigdes för två år sedan, betonar att hon har gett sina löften till Gud och Svenska kyrkan och att de gäller resten av hennes liv. Också Arvid, som vigdes för fyra år sedan, berättar att faktumet att han har gett sitt löfte till Gud och församling innebär att han ska stå fast vid sina löften och att det går över allt annat. Per, som har varit diakon i 17 år,

berättar att vigningen verkligen är oåterkallelig och jämför den med när man gifter sig.

Det man skulle jämföra det med är när man gifter sig och man står liksom och frågan och så. Men speciellt om man har varit med om en skilsmässa så vet man ju att ”Nä men det är ju egentligen rätt lätt för någon utav parterna att bryta även om det inte man själv som bryter det”. Däremot den här typen av löften, det är ju, det är mycket större. För jag är tämligen säker på att Gud skulle inte bryta löftet från sin sida. (Per, 64)

Vigningens definitiva karaktär förstärks av att man, som Per uttrycker det, ”bokstavligen talat överlämnar sig till den församling som man ska jobba i”. Ingen av intervjupersonerna har uttryckt kritik eller ogillande rörande diakonens *livslånga* uppdrag. Däremot har vissa intervjupersoner problematiserat att uppdraget gäller diakonens *hela liv*, det vill säga både inom och utom tjänsten, vilket tematiseras senare.

Vigningslöftena, som sammanfattar diakonens uppdrag, verkar fylla olika funktioner. Sandra, som till skillnad från andra intervjupersoner har en mycket bestämd bild av vad diakonens uppdrag innebär och inte innebär, beskriver vigningslöftena som en konkret arbetsbeskrivning.

Det är ju de som är mitt uppdrag. Det är de jag har att hålla mig till. Det gör att jag har ett mål, jag vet vad, jag har ett fokus på vad det är som är mitt arbete, men det hjälper mig också att avgränsa, det är det som ger mig handlingsutrymme. Och så, som socialarbetare vill vi ju gärna prata om handlingsutrymme och för mig är det verkligen det. Det talar om min gräns utåt men också min gräns inåt på något sätt. Och att jag vet vad det är jag ska göra. Och jag kan använda mig av det i andra sammanhang, alltså mot kollegor eller mot arbetsledning och sådär. (Sandra, 51)

För andra intervjupersoner är vigningslöftena ett sätt att då och då göra sig själv påmind om vad man har lovat att göra, framför allt när, som Arvid uttrycker det, ”vardagen rullar på, när jobbet rullar på med förfrågningar om samtal, med möten, [...] med saker som gör att vardagen känns lite sådär trist och det kanske känns stressigt ibland”. Då kan vigningslöftena fungera dels som ett sätt att reflektera kring det arbete man gör och hur väl det motsvarar ens uppdrag, dels som ett argument för det arbete man gör eller bör göra gentemot arbetsgivare och kollegor. Flera av intervjupersonerna kommer inte ihåg vigningslöftena ordagrant men har dem som en påminnelse i fysisk form i almanackan, på skrivbordet eller i sovrummet, andra berättar att de har vigningslöftena ”inbyggda” i sig.

Att vigningslöftena är ett bollplank och ger en riktning, inte bara i arbetet utan i intervjupersonernas hela liv, vittnar Rebecka om. Hon berättar att löftena är ett förhållningssätt som gäller alla eftersom löftena beskriver vad en medmänniska ska göra.

För de är ju stora och rent mänskligt kanske kan man vara omöjliga för mig att uppnå liksom. Men jag tänker mig nu också att de är ju ganska i sig allmänna, att man tänker att de också borde, det handlar ju inte bara om präster och diakoner som ska vara det här goda föredömet, utan det handlar ju om för alla att vara det, att leva i detta också att... jag tänker att... att visst, som diakon så är man ju ändå en representant för någonting, lite mera utåt, men diakonin är ju någonting för alla egentligen. [...] De här löftena som jag har gett som, som för mig innebär att resten av mitt liv så kommer jag vara diakon, oavsett om, om jag jobbar som det eller inte, liksom. Det känns som att löftena är större än, på något vis, än något yrke eller titel eller vad jag kommer göra i framtiden. Det är någonting som finns liksom för alltid. (Rebecka, 49)

Flera av intervjupersonerna resonerar i likhet med Rebecka och i intervjuerna flyter diakonens uppdrag och alla döptas uppdrag ibland ihop eller används synonymt.

Tema 3: Ett integrerat liv

Att vigningen inte bara gäller arbetet utan genomsyrar diakonens hela liv kräver enligt flera intervjupersoner samstämmighet mellan vem man är på arbetet och vem man är på fritiden.

Jag är alltid diakon. Ja, det är jag. Tjugofyra sju. Trehundrasextiofem. Men jag arbetar inte alltid, det är något annat. Men jag kan inte leva, jag kan inte vara liksom på ett sätt när jag är i tjänst i tjänst på jobbet och sedan leva ett helt annat liv på fritiden. Det måste liksom avspegla sig i varandra. Ganska mycket tänker jag. Jag pratade med, faktiskt med en väninna om det häromdagen. Min självbild är att... att det stämmer ganska väl överens, att jag är samma person när jag är på jobbet som när jag är hemma med mina vänner och min familj och så. Och hon höll med. Hon tycker också att det är så. [...] Jag tycker att det är eftersträvansvärt för mig. Nä men det skulle vara jättekonstigt om jag, liksom, ja levde ett helt annorlunda liv utanför mitt arbete... än vad jag, än den jag uppvisar här. Då skulle jag inte vara hel på något sätt. (Karin, 62)

Vivi-Ann kallar det för ”ett integrerat liv”. För henne är det en förutsättning för att kunna uppleva sig själv som hel och trovärdig och är även en förutsättning för att kunna göra ett bra arbete. Samtidigt påpekar hon att det inte är självklart och problemfritt utan kan innebära utmaningar.

En annan aspekt av ett integrerat liv är möjligheten att utöva sin tro på arbetet. Flera av intervjupersonerna berättar att vigningen möjliggör att de kan bejaka sin tro i större utsträckning än de skulle tillåtas som icke-vigda. Det handlar om ett behov intervjupersonerna har som de inte skulle kunna tillgodose på andra arbetsplatser.

Jag kan liksom bejaka min tro i mitt arbete på ett helt annat sätt än jag kunde göra om jag jobbar som boendestödare till exempel. Det blir ju lite märkligt om man... inte för att jag började prata om Jesus eller be en bön eller så, men det känns naturligare. Här kan jag dra upp en psalm och vi kan sjunga liksom. (Ulrika, 53)

Även Rebecka berättar att hon har ett behov av att prata om Gud, vilket hon inte skulle kunna göra på ett socialkontor eller en samtalsmottagning där det skulle uppfattas som ”inte okej”. Vidare berättar Rebecka att hon genom vigningen fick mer självförtroende och trygghet i förhållande till sin tro. Det kan förefalla vara självklart att vigningsämbetet innebär att man tillåts eller snarare förväntas att utöva sin tro på arbetet. Både Ulrika och Rebecka betonar att de skulle kunna utöva sin tro även som icke-vigd, exempelvis som diakoniassistent, men berättar att vigningen ger dem mandat att göra det.

Att vigningen är integrerad i diakonens hela liv blir påtagligt i intervjun med Ulrika. När hon berättar är det inte alltid glasklart om hon pratar om diakonämbetet eller om att vara kristen. Även för Pia finns det ingen tydlig gräns mellan diakonens uppdrag och tron. På frågan om hur det vore om hon inte vore vigd, fast hade samma arbetsuppgifter, svarar Pia att det inte skulle göra någon skillnad, vilket jag tolkar som att hon menar att diakonens uppdrag är samma som alla döptas uppdrag. För Elena och Rebecka representerar diakonens uppdrag en mänsklig vilja att hjälpa sina medmänniskor som sträcker sig längre än professionen och det uppdrag som tillkommer alla döpta.

Många av intervjupersonerna framhäver vikten av att leva ett integrerat liv, samtidigt som intervjuerna antyder en viss motsättning mellan olika roller. Detta illustreras bäst av Pia som berättar om vad som händer när hon tar på sig sitt diakonemblem.

Det hjälper mig att bli diakon, tänker jag. Att... Ja, då är jag väl först diakon och sedan människa då. Eller först diakon. Nej, jag är först människa, sedan diakon och sedan Pia. När jag inte har det så är jag människa, Pia och diakon. Förstår du? Ja, så tror jag. (Pia, 59)

Pia beskriver tre olika roller som hon innehar samtidigt: diakon, människa och Pia. Dessa tre roller framträder både när Pia arbetar (när hon har diakonemblem på) och när hon inte arbetar (när hon har diakonemblem av), fast i olika styrkor. Dessa tre roller kan tolkas som tre aspekter av det sociala arbetet som kan vara professionell (diakon), personlig (människa) eller privat (Pia). Ett integrerat liv skulle därmed innebära att dessa tre aspekter alltid är närvarande i diakonens arbete.

Tema 4: Förväntningar

Flera intervjupersoner uttrycker att de genom vigningen måste förhålla sig till förväntningar som människor har på de som arbetar i kyrkan och framför allt de som är vigda. Dessa förväntningar kan vara uttalade eller outtalade och kan komma från människor både inom och utanför kyrkan och inte minst från intervjupersonerna själva. Genom vigningen anförtror Svenska kyrkan de som blir vigda med ett särskilt ansvar som skiljer dem från andra medarbetare i kyrkan och som de förväntas efterkomma. Ett exempel är tystnadsplikten. Karin berättar att diakoner genom vigningen har tystnadsplikt, det vill säga att hon inte får gå ut och röja vad en konfident under ett själavårdssamtal har sagt till henne. Tystnadsplikten kan upplevas som både en börda men också en befrielse. Arvid berättar att det ibland kan vara svårt att veta saker som man inte kan berätta, samtidigt kan det vara skönt att ha tystnadsplikt eftersom ens kollegor vet att det inte är någon idé att fråga.

Ett annat exempel är att den som är vigd förväntas vara en förebild och representera Svenska kyrkan. Enligt flera intervjupersoner innebär det att man inte kan uttrycka eller bete sig hur som helst.

Men redan då innan, när jag tänkte på att jag ville bli diakon, så började jag mer och mer tänka på hur jag uttrycker mig på sociala medier exempelvis. Nu gör jag ju definitivt det. Jag har, ibland skulle jag liksom, ja men jag är ju människa och ibland reagerar av impuls och skulle kunna skriva någonting eller något sådant där. Nu gör jag ju inte det. Nu skriver jag sällan för att... jag är ju diakon. Även vänner och så som känner mig från innan skulle reagera. Även människor som föraktar kyrkan skulle reagera för att... jag tror att alla nästan har en förväntning om att hur vigda ska bete sig, vare sig den persons läge eller tro eller position... så... ja, jag är ju diakon oavsett. Och jag håller tillbaka vissa åsikter eller kanske uttrycker mig på ett mer mildt sätt. För jag, som person kan jag nog vara mer åt det spontana hållet och lite såhär... ja burdus vet jag inte om det... men alltså det här med sarkastiskt humör och allting sådant där. Men det håller jag tillbaka ganska mycket. Kanske inte med närmaste vännerna sådär. (Arvid, 44)

Att dåligt uppförande kan innebära påföljder, särskilt för de anställda i kyrkan som är vigda, beskriver både Per och Ulrika. Per berättar att det är otänkbart att någon som är vigd skulle kunna "gå ut och leva rövare på helgen eller göra något annat helstolligt" utan att biskopen skulle höra av sig veckan

därpå och Ulrika berättar att man i värsta fall bli avkragad, det vill säga bli av med sitt ämbete.

Förväntningen att vigda inte kan bete sig hur som helst kommer även från människor utanför kyrkan. Karin berättar att det finns förväntningar på hur folk i kyrkan ska vara och att det uppfattas som mer allvarligt om en kyrklig person gör ett misstag.

Jag tycker det blir väldigt tydligt ibland i... kvällspressen. Är det någon inom kyrkan som har gjort någon tabbe så slås det upp väldigt, väldigt stort. Mycket större än om det skulle vart någon annan, vem som helst. Man förväntar sig att folk i kyrkan är på ett annat sätt. (Karin, 62)

Förväntningen att vigda ska uppföra sig mer städat än icke-vigda kan vara ett uttryck för den respekt och det förtroende som intervjupersonerna upplever sig att få av människor, oavsett deras förhållande till kyrka och tro. Även om Karin påpekar att diakoner är vanliga människor och inte "någon speciell sort" verkar det som att de kan vara just speciella för de människor de möter. Att människor har ett stort förtroende för diakoner skildrar Per. Han berättar att människor får ett annat förhållningssätt när de möter en diakon och att de kan berätta saker för en som de inte berättar för andra.

I intervjuerna framkommer att människor ibland förväntar sig att få hjälp hos diakoner inte i form av praktisk hjälp eller samtal utan genom att diakonen representerar det den sökande behöver. Det kan handla om hopp, trygghet eller tro. Rebecka kommer in på det när hon pratar om diakonemblemet och ämbetsskjortan:

För min inre, egen känsla, liksom känsla av att vara diakon så behöver jag inte ett emblem eller en skjorta på mig för att, liksom, lita på att löftena verkar ändå. Men däremot så kan jag tänka att det kan vara ett tecken utåt mot andra människor, där jag kanske inte som egen person men jag blir mer som en symbol. (Rebecka, 49)

Ibland handlar det alltså om att möta människors förväntningar genom att acceptera den roll som människorna ger diakonen, vilket enligt Vivi-Ann kan vara skönt, samtidigt som man måste inse sina egna begränsningar. Arvid berättar att människor kan ha fel förväntningar på honom som diakon, det vill säga tror att han enkelt kan lösa deras situation. Då gäller det att man kan bemöta dessa förväntningar på rätt sätt.

Människor, upplever jag, har provat många vägar innan de kommer till kyrkan: socialtjänst, arbetsförmedling, beroendevård och ibland är känslan att, och ibland uttrycker konfidenten också det, det är inte helt ovanligt att "Nu har jag haft kontakt med den och den, nu vill jag ha hjälp", så. Som ett slags sista hopp. Det kan ju vara en... tungt ska jag inte säga... men det är klart, det är lätt att som diakon gå in i "Nu ska jag lösa det här", alltså en lösningsfokusering. (Arvid, 44)

I intervjuerna framkommer att vinningen även aktualiserar egna förväntningar. Flera av intervjupersonerna berättar att de tidigt hade en bild av hur en diakon ska vara. Några kände en diakon som de hade som förebild, andra hade en romantisk föreställning av vad en diakon är. Många berättar att de då inte kunde förstå sig att kunna leva upp till denna bild. För några av intervjupersonerna har denna bild reviderats eller avmystifierats efter några år i tjänst, för andra hänger den kvar. En i intervjuerna återkommande förväntning på sig själv är att vara en förebild och alltid visa sig från sin

bästa sida. Trots att intervjupersonerna uttrycker att de är medvetna om att det inte är realistiskt verkar själva förväntningen finnas ändå.

Och det händer ju också att jag inte går på... jag kanske inte gör mitt hundra procent bästa. Jag går inte på styrelsemötena i min hyresgästförening som jag kanske borde göra. Och då tänker jag inte såhär "Nä men Ulrika, du är diakon, nu måste du gå på det här. Du ska vara en förebild för allt och alla. Vad ska folk tro?". (Ulrika, 53)

I vissa fall projicerar intervjupersonerna förväntningarna de har på sig själva även på andra diakoner, framför allt när det gäller synen på att vigningen omfattar både arbete och fritid. Även här är intervjupersonerna medvetna om att det inte är hållbart men förväntningen finns ändå. Ulrika berättar om att hon tycker att det är viktigt att församlingsborna ser att diakoner går på mässan även på sin fritid och Pia berättar så här:

Och det tror jag handlar om att jag ser det att det är mer än ett jobb. Men det är något som jag aldrig kan kräva av någon annan. För att jag kräver det egentligen av... Alltså jag blir, ja, det är en frustration här i mig. Men jag har ändå... Och sedan är det också svårt det här, ja måste jag skriva upp den där arbetstiden också. Så min komp far ju iväg som bara den. Så ibland gör jag saker utan att skriva upp och då får jag dåligt samvete. (Pia, 59)

Pia beskriver att det finns olika sätt att se på faktumet att vigningen omfattar både arbete och fritid; själv anser hon att diakonen ständigt har ett ansvar att efterkomma sitt uppdrag, samtidigt är hon medveten om att inte alla diakoner tänker på samma sätt.

Tema 5: Gränser

Som intervjuarna visar uppfattas vigningsämbetet som mer än ett arbete och omfattar diakonens hela liv. Trots det, eller just därför, verkar intervjupersonerna vara i behov av att sätta upp gränser av olika slag där de kan kliva ur det som är arbete. Det kan handla om att särskilja det som är arbetstid och det som är fritid eller den sfär som är professionell och den sfär som är privat. Tydligt blir det när intervjupersonerna berättar om sina erfarenheter av utbrändhet på grund av för mycket arbete. Eftersom diakonens uppdrag är gränslöst, i den bemärkelsen att det finns gott om människor i hjälpbehov och att det ofta saknas en naturlig gräns mellan arbete och fritid, är det många gånger upp till den enskilde diakonen att hantera denna utmaning.

En typ av gräns som framkommer i intervjuerna handlar om att inse sina egna begränsningar, att man accepterar att man inte kan rädda hela världen och om vikten av att värna om sig själv.

När jag har en ledig helg så stänger jag av telefonen. Min arbetsgivare kan nå mig när det är kris. För jag måste alltid värna om mig själv. Det har med gränssättning att göra, det är jättejätte viktigt. För alla. Men om man nu talar om diakoner, för som du säger, det finns gott om utsatthet. Men jag tänker också, när jag går hem, finns det andra kollegor som kan ta vid, jourhavande präst, socialtjänst, psykakut... det finns... vi lever i ett samhälle där det finns hjälp. Så med gott samvete, jag stänger av. Jag är ganska bra på att stänga av. Jag har lärt mig att bli det. Just att jag kan inte rädda världen, jag kan inte lösa allt. Jag är en pusselbit i en människas liv kanske. (Arvid, 44)

En annan typ av gräns är att intervjupersonerna medvetet kliver ur arbetet in i olika frizoner för återhämtning och andlig påfyllning. Vissa av dessa frizoner kännetecknas av fysiska gränser medan andra handlar om att dra sig inåt. Som frizonerna med fysiska gränser nämns i intervjuerna exempelvis det egna hemmet eller ställen utanför församlingens gränser där ingen känner igen en medan frizoner på ett själsligt plan kan handla om deltagande i gudstjänster, handledning, egen reflektion och bön.

Ja det skulle vara när jag är hemma då och bara jag och min familj är där. Ja, då är jag nog utom. Ja. [lång paus] Och kanske om jag åker in på Drottninggatan och... ja... ja men där ingen känner mig kanske och jag kan försöka vara utom tjänsten. (Pia, 59)

Och när jag började analysera vad jag hade, var det hade gått snett någonstans så kunde jag ju, på ett sätt naturligtvis se det här att jag hade jobbat för många timmar, det var ju en sak liksom och stressat för mycket och sådär, men jag hade också slutat jobba i gudstjänster, jag hade slutat gå i handledning, jag hade slutat göra alla de här sakerna som gav mig kraften tillbaka, för det kunde någon annan göra, det hade jag inte tid med. Gudstjänster, det var ju roligt, det kunde någon annan få ta. (Sandra, 51)

En tredje typ av gräns är den mellan arbete och fritid. Många av intervjupersonerna har ritualiserat denna övergång genom att ta på respektive ta av sig ämbetskjortan eller diakonemblemet. För Arvid, som från sitt tidigare arbete har erfarenhet av att bära uniform, handlar det om att mentalt gå in i tjänst. Han beskriver på- och avklädnaden som en form av ställtid som gör det tydligt för honom att han är i tjänst, ”nu är jag i uppdrag, alltså på riktigt”. Men Arvid betonar att han är diakon även efter att han har tagit av sig de yttre symbolerna, vilket verkar skilja diakonrollen från hans tidigare uniformyrke. Vivi-Ann, som rör sig mycket utanför kyrkan och då bär krage, använder sig av denna symbolhandling för att få en andningspaus.

Jag har, numera, en stor tillfredsställelse att liksom... i att... ofta, till och med kanske ibland mitt under dagen, att verkligen knäppa upp den där kragen och känna att... just nu, så är jag inte i tjänst. Och det betyder ju inte att jag inte lever ett integrerat liv men... men jag tror att jag blivit... ja, jag har det behovet helt enkelt. (Vivi-Ann, 47)

Den ritualiserade övergången används också av de intervjupersoner som ofta rör sig i samhället och därmed saknar naturliga gränser som exempelvis de fyra väggarna som ett eget kontor eller en församlingslokal erbjuder. Några av intervjupersonerna bor i samma församling som de arbetar i och möter församlingsbor även under ledig tid. För de är diakonemblemet eller ämbetskjortan ett sätt att kommunicera utåt. För Pia och Karin är det ett sätt att visa för sin omgivning att de är i tjänst och därmed tillgängliga.

Går man ut officiellt klädd så måste man alltid varit beredd på att mötas av frågor eller att bli tagen i anspråk. Och det kan vara både positiva saker och det kan också vara negativa saker, så vill man inte stå till omgivningens förfogande då får man knuta åt halsduken ordentligt. (Karin, 62)

Att kunna sätta gränser gentemot de människor man ska hjälpa gäller inom alla professioner inom det sociala arbetet. Det som utmärker diakonens arbete är att det kan upplevas som att uppdraget kräver att diakonen ständigt ska efterkomma sitt uppdrag, både inom och utom tjänsten, samtidigt som det ofta

inte verkar finnas några tydligt utstakade riktlinjer för hur man ska hjälpa utsatta människor, det vill säga hur långt man ska gå i sitt uppdrag. Pia, som arbetar mycket både på arbetstid och fritid, sätter sin gräns när det kommer till hennes hem:

Några som är, har väldigt utsatt nu är ju våra romer just i den här tiden nu. De blir ju ännu mer utsatta och här i våra skogar har de nyligen vräcks, enligt flera församlingsbor. [...] ”Jaha”, står jag och säger då. Det är inte bra. Samtidigt som jag inte är beredd att ta hem dem och så. Det går en gräns där, känner jag. [...] Jag har aldrig låtit någon bo hemma hos mig. Så helt tjugofyra sju är jag inte. (Pia, 59)

Eftersom uppdraget omfattar både arbete och fritid kan det bli en utmaning att inte blanda arbetet och det privata. Elena berättar att hon är väldigt personlig på arbetet, använder sig av egna erfarenheter och berättar om sin familj. Men hon tycker att det är viktigt att det finns en gräns mellan arbetet och hemmet. Hemmet är en sfär helt utanför arbetet där Elena inte är diakon i första hand utan mamma:

Jag tänker mig att jag använder ju mig själv som, och det jag upplever, det jag har för erfarenhet använder jag i mitt jobb hela tiden men ändå att... skilja det från det riktigt, riktigt det privata, det intima, det hemma, det liksom så... Ja. [längre paus] Ja, jag kan inte förklara det riktigt inte... eftersom de världarna går ändå, går in i varandra också. Men att... det betyder ju som sagt inte att jag är tjugofyra timmar på jobbet heller inte utan... då är jag mamma hemma liksom. (Elena, 42)

Vivi-Ann vittnar om en nödvändig gränssättning i relationen till församlingen och dess medlemmar. Hon berättar om sitt första arbete som diakon i en församling där hon blev mycket involverad i medlemmarnas liv och upplevde att hon nästan ”organiskt” växte ihop med församlingen. Med tiden blev hon en mycket betydelsefull person i församlingen samtidigt som relationerna till församlingens medlemmar började tynga henne mer och mer. Till slut var Vivi-Ann tvungen att bryta upp ur dessa relationer och byta församling. Det handlar alltså om att skydda sig själv men också om att skydda människorna som man är utsedd att hjälpa, det vill säga att inte göra människor beroende av en själv.

Tema 6: Ett större sammanhang

Intervjuerna tyder på att intervjupersonerna genom vigningen uppfattar sig som en del av ett större sammanhang. Flera av intervjupersonerna beskriver exempelvis att de inte är ensamma i sitt arbete utan att de har både diakonatet, församlingen och Gud bakom sig.

Det är liksom... Kristus är min arbetsledare på något sätt. Och det känns så himla skönt. Konkret så upplever jag att många gånger när jag har haft samtal med någon, när det var någonting väldigt tungt, så brukar jag säga det, ibland högt, ibland för mig själv att ”Men Gud, om du kallat mig till det här, då får du banne mig hjälpa mig också” och så lägger jag över mycket på Gud. Och det känns skönt, befriande på något sätt. Jag är liksom hantverkare. Jag är en hand, ett finger åt Gud. Det är skönt att lägga tillbaka på Gud, för Gud klarar det. Så jag är inte ensam. (Arvid, 44)

Sandra säger också att hon har Gud och församlingen bakom sig och berättar att hon som diakon får tillgång till fler resurser än till exempel socialsekreterare har.

Man kan vara en fantastisk människa och jobba som socialsekreterare eller någonting annat liksom, men jag har med mig hela kyrkan när jag kliver omkring. Dels för min egen del, att jag tänker att jag,

jag är buren av församlingen, jag är buren i bön, jag är buren i uppdraget av församlingen, av kyrkan, men också det att jag har församlingen och kyrkan som resurs... på ett annat sätt. Och min tro är bärande, så även om den jag möter inte är troende eller riktigt vet vad han tycker och tänker så kan vi ändå tillsammans överlämna vissa saker åt Gud, liksom. Och det tror jag gör att jag orkar. (Sandra, 51)

Elena berättar att vigningen skapar samhörighet bland både diakoner och präster och betonar särskilt samhörigheten med sina diakonkollegor i den församling där hon arbetar. För Karin sträcker sig denna samhörighet utöver Svenska kyrkans gränser. Hon förstår sig som en del i ett sammanhang som är större än organisationen hon är anställd i.

Att jag är oerhört tacksam över att jag har fått den här möjligheten att vara diakon i Svenska kyrkan. [längre paus] I kyrkan! Ja. Jag är väldigt tacksam över det. [...] Alltså jag är en sann ekumen, kan jag säga. Ja. Så jag tänker, jag är, jag är vigd diakon till Svenska kyrkan men jag är diakon i kyrkan. Så. (Karin, 62)

Karin pekar på en lojalitetskonflikt som antyds i flera av intervjuerna. Där går det att skönja att känslan av att vara del av ett större sammanhang aktualiserar en konflikt mellan diakonens uppdrag å ena sidan och Svenska kyrkan å andra sidan. Flera intervjupersoner uttrycker att diakonens uppdrag är större än de församlingar de arbetar i och större än Svenska kyrkan som organisation. Det tar sig i uttryck till exempel när intervjupersonerna berättar att de har gett sina löften till Gud i första hand och till kyrkan i andra hand. Ett annat exempel är att diakoner väljer att byta församling när de av olika skäl upplever att det inte kan utföra sitt uppdrag som de har lovat att utföra. Vanligtvis verkar det handla om att diakonen och församlingen har olika föreställningar om vad diakonens uppdrag innebär och vilka den riktar sig till.

Som det framgår i tidigare avsnitt har många av intervjupersonerna en romantisk bild av diakonen som någon som är ute i samhället bland de mest utsatta. Denna bild verkar dock inte riktigt stämma överens med bilden diakonerna har av Svenska kyrkan som organisation. Pia, som i övrigt berättar att hon är ”ett med kyrkan”, berättar så här:

Det tycker jag att jag kämpar med, att det är för mycket godhet och snällhet. För egentligen är ju vigningslöftena väldigt starka och uppmanande. Det är ju inte någon piece of cake att vara ute och god och snäll, utan det är ju egentligen ganska hårda. [...] En profetisk dimension som innebär att ge röst och livs åt den som är mest utsatt. Det ingår att analysera sociala och politiska skeenden... ja... samt att själv vara en förändringsaktör och en oppositionsbildare. Ja, det tycker jag skaver. Och det skaver i mig att jag känner att jag inte har kyrkan bakom mig. (Pia, 59)

Att det finns en konflikt inbyggd i att diakonen å ena sidan ska följa sitt uppdrag och å andra sidan ska representera Svenska kyrkan aktualiserar också Elena. Att vara representant för kyrkan skapar enligt Elena en maktobalans mellan henne och de människor hon ska hjälpa, vilket är ett hinder för att utföra sitt uppdrag. På frågan om hon brukar bära skjorta och krage svarar hon så här:

Nej, skjorta har jag inte så ofta. Det liksom, det har jag i gudstjänstsammanhang. Har jag en veckomässa här har jag inte heller skjorta inte. Det var lite från och till. Jag har upplevt ibland, framför allt tidigare upplevde jag skjortan som någon sorts hinder? Som någon sorts att när jag möter människor så blir det nog mera, mera auktoritär, någon liksom... Sedan fanns det en period förut när jag

använde den dagligen för att markera, också, som att jag är en representant för kyrkan. Men här, här har vi valt, just på frukosten, på mötesplatsen att vi har lite låg ton på den liksom. (Elena, 42)

Överlag verkar intervjupersonerna identifiera sig själva i första hand med diakonatet och i andra hand med Svenska kyrkan.

Sammanfattning

I intervjuerna framkommer det olika perspektiv på att vara vigd som kan sammanfattas i sex teman. Ett tema är att man i samband med vigningen har blivit bekräftad, både i att man har valt rätt väg och som den människa man är. Denna bekräftelse kommer både utifrån (andra människor, Svenska kyrkan), inifrån (sig själv) och ”ovanifrån” (Gud). En tolkning som ligger nära till hands är att den blivande diakonen redan innan vigningsceremonin är diakon i sinnet och genom vigningen blir diakon i formell mening. Ett annat tema är att man genom vigningen har fått ett livslångt uppdrag som man har lovat att efterkomma. Detta uppdrag upplevs som mer än bara en arbetsbeskrivning, fungerar som bollplank och ger en riktning i diakonens hela liv. Ett tredje tema är kravet på att man som vigd lever ett integrerat liv, vilket innebär samstämmighet mellan vem man är på arbetet och vem man är på fritiden. Det integrerade livet innefattar ens personlighet, värderingar, tro och självbild och verkar vara en förutsättning för att kunna vara trovärdig, äkta och hel både som diakon och som person. Samtidigt verkar det finns en viss ambivalens hos intervjupersonerna som gör skillnad mellan att vara diakon och att vara sig själv. Ett fjärde tema är att man måste förhålla sig till olika förväntningar som vigningsämbetet för med sig. Dessa kommer från Svenska kyrkan, offentligheten, brukare och inte minst från diakonerna själva. Förväntningarna kan innebära att den som är vigd måste uppföra sig på det förväntade sättet eller inta en förväntad roll. Att leva upp respektive inte leva upp till dessa förväntningar är förknippat med konsekvenser av både positiv och negativ karaktär. Ett femte tema är att vigningen innebär att man måste förhålla sig till ett uppdrag som kan uppfattas som gränslöst i den bemärkelsen att uppdraget riktar sig till alla människor i hjälpbehov och kan upplevas att gälla dygnet runt. Många gånger är det upp till den enskilde diakonen att hantera denna upplevda gränslösheten. Intervjupersonerna hanterar det genom att sätta upp egna gränser av olika slag. Ett sjätte tema är att man som vigd upplever sig själv som del av ett större sammanhang. Detta större sammanhang kan handla om att man inte är ensam utan att man har både diakonatet, sin församling och Gud bakom sig. Det kan även handla om att man upplever sig själv som del av diakonatet, vilket sträcker sig utöver den egna församlingen och till och med utöver Svenska kyrkan. Här förefaller vigningen fungera som en gemensam upplevelse som förenar de som delar den. Samtidigt aktualiserar känslan av att tillhöra ett större sammanhang lojalitetskonflikter där man exempelvis är mer lojal mot diakonatet än organisationen Svenska kyrkan.

V. Analys

I föregående kapitel framgår intervjupersonernas personliga upplevelser av vigningen, hur de förhåller sig till sitt livslånga uppdrag, vilka konsekvenser vigningen för med sig och hur vigningen påverkar intervjupersonernas sociala arbete. I detta kapitel analyserar jag studiens resultat med Ashforths teori om rollövergångar på makro- och mikronivå som analytiskt redskap samt kopplar resultatet till kunskapsläget som presenteras i första kapitlet.

Tema 1: Bekräftelse

I resultatets första tema framgår att intervjupersonerna har blivit bekräftade i samband med vigningen, både i att de har valt rätt väg och som de människor de är. Temat indikerar att den blivande diakonen redan innan vigningen är diakon i sinnet och genom vigningen blir diakon i formell bemärkelse.

Detta tema kan förstås utifrån både makrorollövergångar och rollinträde. Vigningen utgör ett komprimerat men kraftfullt exempel på en övergångsritual där den blivande diakonen bekräftas av värderade medlemmar (biskopen) i den nya rollens miljö (kyrkan). I och med vigningen träder den blivande diakonen in i diakonrollen inom bara en timme. Att själva vigningsceremonin är alldeles för kort för att kunna vara ett rollinträde enligt teorins definition säger sig självt. Tvärtom verkar diakonens rollinträde vara jämförelsevis långdragen. Att intervjupersonerna upplever att de har blivit bekräftade som dem de är och inte behövde låtsas vara någon annan tyder på att de redan vid vigningsceremonin har kommit långt i processen att identifiera sig med diakonrollen. Många av intervjupersonerna uppger tiden innan vigningen som betydelsefull. Vad de beskriver som tid för reflektion, självrannsakan och mognad kan översättas till ett påbörjat rollinträde. Det kan antas att under denna tid de psykologiska motiven aktiveras, särskilt under den pastoralteologiska utbildningen. I och med att motiven uppfylls identifierar sig individen mer och mer med rollidentiteten och internaliserar den. Rollidentiteten diakon har alltså redan vid vigningsceremonin hunnit få en stor plats i den blivande diakonens globala identitet. När intervjupersonerna refererar till dem de är refererar de till en global identitet i vilken diakonens rollidentitet redan är en integrerad del. Att vara *den jag är* upplevs som närmast identiskt med *diakon*.

Tema 2: Ett livs uppdrag

Genom vigningen har intervjupersonerna fått ett livslångt uppdrag som de har lovat att efterkomma. Detta uppdrag upplevs som mer än bara en arbetsbeskrivning och ger en riktning i diakonens hela liv.

Även detta tema kan förstås utifrån rollinträde. Diakonens uppdrag är definierat på ett fåtal rader och ger diakonrollen en vag men officiell inramning. Att uppdraget upplevs som vägledande både på arbetet och på fritiden kan tydas som följderna av ett lyckat rollinträde, det vill säga att diakonrollens identitet har blivit en viktig del i intervjupersonernas globala identitet. Enligt teorin försöker individen med ökande rollidentifikation integrera den nya rollen med andra roller. Att intervjupersonerna uppger

att diakonens uppdrag är relevant även när de inte är i tjänst kan förstås som att diakonrollen har integrerats med andra roller utanför arbetet. En omständighet som kan ha gynnat rollidentifikationen vid rollinträdet är att svårighetsgraden har varit låg och valensen positiv. Tittar man på attributen som teorin föreslår visar det sig att dessa verkar stämma överens med intervjupersonernas situation vid rollinträdet. Attributet *låg kontrast mellan rollerna* har sannolikt varit uppfyllt eftersom rollen *diakon* väl stämmer överens med rollen *kristen* som redan är en integrerad del i intervjupersonernas globala identiteter. Attributen *socialt önskvärd*, *frivillig* och *förutsägbar* har sannolikt varit uppfyllda eftersom intervjupersonerna ville bli diakoner, gjorde det av fri vilja och visste hur antagningen går till. Även attributen *sker kollektivt* och *är långvarig* har sannolikt varit uppfyllda eftersom både utbildningen och vigningen till diakon sker kollektivt samt att antagningen och utbildningen till diakon är en lång process. Det enda attributet som höjer svårighetsgraden och försämrar valensen är attributet *omvändbar*, eftersom den som vill bli diakon sannolikt uppfattar vigningen som icke-omvändbar. Överlag verkar dock sex av sju attribut vara uppfyllda, vilket enligt teorin leder till ett lyckat rollinträde och därmed rollidentifikationen.

Tema 3: Ett integrerat liv

Resultatet visar att det finns ett krav på att man som vigd ska leva ett integrerat liv, vilket innebär samstämmighet mellan vem man är på arbetet och vem man är på fritiden. Det integrerade livet innefattar ens personlighet, värderingar, tro och självbild och verkar vara en förutsättning för att kunna vara trovärdig, äkta och hel som diakon respektive den man är.

Kravet på ett integrerat liv kan förstås dels utifrån rollinträde, dels utifrån mikrorollövergångar. I likhet med föregående avsnittet kan kravet på ett integrerat liv förstås mot bakgrunden av ett lyckat rollinträde, det vill säga att diakonrollens identitet har blivit en viktig del i intervjupersonernas globala identitet. En följd av rollidentifikation är enligt teorin att individer som starkt identifierar sig med en roll kan vara motvilliga att lämna den. Att intervjupersonerna betonar vikten av att leva ett integrerat liv kan förstås som ett uttryck för detta. Att inte leva ett integrerat liv, det vill säga att ägna sig åt aspekter som strider mot diakonrollens identitet, skulle innebära att man delvis lämnar diakonrollen.

I resultatet framkommer att det verkar finnas en viss ambivalens hos intervjupersonerna när det gäller att skilja mellan att vara diakon och att vara sig själv. Denna ambivalens kan förstås med mikrorollövergångar som analytiskt redskap. Enligt teorin kan högintegrerade roller främja rollförvirring, det vill säga förvirring om vilken roll som är eller bör vara mest framträdande i en given situation. Rollförvirring är en följd av hög *suddighet mellan rollerna*, vilket är typiskt för integrerade roller. Ett annat exempel som framgår under samma tema och som tyder på integrerade roller är att intervjupersonerna uppskattar att de kan utöva sin tro på arbetet. I teorins terminologi verkar kontrasten mellan identiteterna av rollerna *diakon* och *kristen* vara låg och rollernas gränser vara flexibla och genomträngliga. De två rollerna är alltså lika varandra, är oberoende av specifika platser och tider samt tillåter att kognitivt vara involverad i den andra rollen.

Tema 4: Förväntningar

I resultatet framgår att man som vigd måste förhålla sig till olika förväntningar som vigheten för med sig. Det kan innebära att man måste uppföra sig på det förväntade sättet eller inta en förväntad roll.

Detta tema ger oss en inblick i rollens anatomi och vilka roller diakonen kan behöva skifta emellan. Enligt rollteorin bestäms rollerna av människors uppfattningar av och förväntningar på såväl sina egna som andras roller. Roller tillskrivs karakteristiska drag som tillsammans formar rollidentiteten. Rollernas identiteter förhandlas alltså fram mellan människor och utvecklas över tid. Individen som identifierar sig med en roll återspeglar rollidentitetens drag i sitt beteende. Att roller skapas människor emellan innebär dock att en rolls identitet inte alltid är glasklar. Hur stark en rolls identitet och tydlighet är beror på hur allmänt förstådd och situationellt relevant rollidentiteten är. En roll med svag identitet och tydlighet gör alltså att olika individer har skilda uppfattningar av och förväntningar på denna roll. Att intervjupersonerna upplever att det finns olika förväntningar på dem kan därmed vara ett tecken på 1) att diakonrollen allmänt har en svag identitet och tydlighet eller 2) att dessa olika förväntningar adresserar olika roller som är kopplade till intervjupersonerna. Den första förklaringen finner stöd i tidigare forskning. Exempelvis visar Engel (2006) på att det finns olika uppfattningar om vad diakonrollen innebär, till och med inom organisationen Svenska kyrkan. Den andra förklaringen finner stöd i att intervjupersonerna pratar om olika roller när de pratar om sin profession, exempelvis *diakon, anställd i kyrkan, vigd, medmänniska, människa* och så vidare.

Tema 5: Gränser

I resultatet framkommer att diakonens uppdrag kan uppfattas som gränslöst i den bemärkelsen att uppdraget riktar sig till alla människor i hjälpbehov och kan upplevas att gälla dygnet runt. Många gånger är det upp till den enskilde diakonen att hantera denna gränslösheten. Intervjupersonerna hanterar det genom att sätta upp egna gränser av olika slag.

Detta tema kan förstås med mikrorollövergångar som analytiskt redskap. Som vi såg tidigare är rollen diakon välintegrerad i intervjupersonernas globala identitet. Som en konsekvens försöker intervjupersonerna att integrera diakonrollen i andra roller. I teorins terminologi är diakon en högintegrerad roll, vilket gör att växlingar mellan diakonrollen och andra roller är enkla samtidigt som suddigheten mellan rollerna ökar, vilket i sin tur kan främja rollkonfusion och rollavbrott (Ashforth m.fl., 2000). För att undvika sådana situationer måste individen, i avsaknad av naturliga gränser, skapa och underhålla egna gränser. Det handlar till största del om tidsliga och rumsliga gränser men kan även innebära emotionella gränser. Eftersom egna gränser är mindre benägna att institutionaliseras krävs det av individen ett ständigt arbete för att försvara dessa gränser mot erosion (a.a.). I resultatet framgår flera olika exempel på att någon sätter egna gränser. Flera diakoner använder sig av diakonemblemet och ämbets skjortan för att markera att de är i tjänst (tidslig gräns), definierar hemmet som en icke-arbetsfär (rumslig gräns) eller övertyger sig själva om att de inte kan rädda hela världen (emotionell gräns).

Tema 6: Ett större sammanhang

Resultatet visar att man som vigd kan uppleva sig själv som del av ett större sammanhang. Detta större sammanhang kan handla om att man inte är själv utan att man har Gud och sin församling bakom sig. Det kan även handla om att man upplever sig själv som del av diakonatet, vilket sträcker sig utöver den egna församlingen och till och med utöver Svenska kyrkan.

Detta tema kan förstås utifrån både rollinträde och mikrorollövergångar. Ett viktigt psykologiskt motiv vid rollinträdet är *tillhörighet*. Som det framgår i resultatet blir diakonen i och med vigningen en del av olika grupper, såsom församlingen, Svenska kyrkan, diakonatet inom församlingen, diakonatet inom Svenska kyrkan och diakonatet inom den världsvida kristna kyrkan. Att tillhöra dessa grupper för med sig olika roller som diakonen måste växla emellan, såsom *diakon*, *vigd*, *anställd i Svenska kyrkan*, *medlem i diakonatet* och så vidare. Temat pekar på att dessa roller får olika mycket utrymme i intervjupersonernas globala identitet, exempelvis verkar rollen *diakon* ta mer plats än rollen *anställd i Svenska kyrkan*, och att det kan förekomma konflikter mellan rollerna. Enligt teorin kan detta förklaras med att rollen *diakon* har mer flexibla och genomträngliga gränser än rollen *anställd i Svenska kyrkan*, vilken är mer knuten till en specifik plats och tillåter färre rollöverskridande störningar, bland annat på grund av förväntningarna som ställs på rollen. Även kontrasten mellan dessa roller är större än exempelvis mellan rollerna *diakon* och *kristen*.

Koppling till kunskapsläget

Tidigare forskning visar att diakonvigningen är en viktig identitetsskapare (Inghammar, 2005) och diakonämbetet har en stark symbolisk dimension (O'Donnell, 2017; Pädam, 2011), vilket den här studien bekräftar. Tyngdpunkten i denna studie ligger emellanåt på att diakonen representerar hoppet snarare än på att representera Jesus Kristus. Studien bekräftar delvis även att diakonens uppdrag inte definierar diakonens professionella roll tillräckligt tydligt (Engel, 2006; Paulsdotter Gustafsson, 2017), för det verkar uppdragets formulering vara för vag. Samtidigt beskrivs uppdraget som mer än bara en arbetsbeskrivning och ger diakonen en riktning i hela dennes liv. Vidare aktualiserar studien diakonens förhållningssätt som både är professionellt och personligt (Hansson, 2015). Balansgången mellan det professionella och det privata är ett centralt tema inom det sociala arbetet där fel viktning, det vill säga när det personliga blir privat, kan resultera i negativa konsekvenser (Carlander & Wedeen, 2019). För att balansera denna avvägning sätter diakonerna i den här studien upp en tydlig gräns runt den privata sfären, som främst omfattar hemmet, familjen och vänner, medan gränsen runt den professionella sfären verkar vara mer flexibel. Studien aktualiserar även ett annat centralt tema inom det sociala arbetet, nämligen maktrelationen mellan socialarbetaren och brukaren (Røkenes & Hanssen, 2017). Diakonerna i denna studie hanterar utmaningen genom att avstå från att bära ämbetsskjorta och krage i mötet med vissa brukare. Slutligen förefaller vigningens betydelse och konsekvenser i de centrala punkterna livshållning, identitet och ämbetets ständiga dimension vara likadana för både diakoner och präster (Gunnarsson & Lockman, 2018).

VI. Slutsatser

Syftet med denna studie var att undersöka vilken betydelse det kan ha för diakoner i Svenska kyrkan att vara vigd åt sitt uppdrag. Studien visar att vigningen är subjektivt starkt identitetsskapande och medför konkreta konsekvenser, inte bara för diakonens sociala arbete utan för diakonens hela liv.

Den som blir diakon genomgår en lång process då hen internaliserar rollen som diakon. Själva vigningssceremonin fungerar som en komprimerad men stark övergångsritual då den blivande diakonen bekräftas i den nya rollen. Diakonrollen blir en definition av och uttryck för självet. Denna identitet medför en känsla av mening (det här är syftet med mitt liv), kontroll (det här är mitt uppdrag) och tillhörighet (med diakonatet, församlingen och Gud). Diakonens uppdrag fungerar som en vag men officiell sammanfattning av diakonrollen, mot vilken diakonen ständigt kan stämma av och vid behov kalibrera sig själv, vilket ger diakonen en riktning i både arbetet och livet i stort. Samtidigt kan uppdraget uppfattas som gränslöst i den bemärkelsen att uppdraget riktar sig till alla människor i hjälpbehov och kan upplevas gälla dygnet runt. Konsekvensen av denna upplevda gränslöshet är att diakonen måste sätta upp egna gränser av olika slag. Flera diakoner använder sig av diakonemblemet och ämbets skjortan för att markera att de är i tjänst (tidslig gräns), deklarerar hemmet som en icke-arbetsfär (rumslig gräns) eller övertyger sig själva och varandra om att de inte kan rädda hela världen (emotionell gräns).

Ämbetets permanenta dimension kräver av diakonen att hen lever ett integrerat liv, vilket innebär samstämmighet mellan vem hen är på arbetet och vem hen är utanför arbetet. Det integrerade livet innefattar diakonens personlighet, värderingar, tro och självbild och är en förutsättning för att kunna vara trovärdig, äkta och hel. Denna samstämmighet, vilken kan beskrivas som att diakonens olika roller flyter samman, möjliggör ett förhållningssätt i diakonens arbete som är både professionellt och personligt på samma gång. Samtidigt riskerar en sådan sammanflytning av roller att det professionella flyter samman med det privata, vilket kan föra med sig negativa konsekvenser från utbrändhet till likgiltighet. För att undvika detta sätter diakonen upp en skarp gräns runt den privata sfären, som främst omfattar hemmet, familjen och vänner, medan gränsen runt den professionella sfären verkar vara mer flexibel.

En annan konsekvens av vigningen är att den medför olika förväntningar på den som är vigd. Dessa kan komma från organisationen, brukare, allmänheten och inte minst från diakonerna själva. Förväntningarna kan innebära att diakonen måste uppföra sig på ett förväntat sätt eller förhålla sig till en förväntad roll. Att leva upp respektive inte leva upp till dessa förväntningar är förknippat med konsekvenser av både positiv och negativ karaktär. Alla förväntningar riktar sig emellertid inte till diakonen som vigd utan kan rikta sig till andra roller som diakonen innehar, exempelvis rollerna *kristen*, *anställd i Svenska kyrkan* eller *den kravlösa hjälparen*. Detta pekar på att diakonens identitet ur ett intersubjektivt perspektiv inte är lika stark som den är ur ett subjektivt perspektiv.

VII. Diskussion

En av drivkrafterna för att genomföra denna studie har varit min undran om vi kan lära oss någonting av fenomenet vigning som skulle kunna vara till nytta inom andra professioner inom det sociala arbetet, särskilt med socionomer i åtanke. Studien pekar på att vigningen innebär en identitet som genomsyrar diakonens hela liv och för med sig en känsla av mening, kontroll och tillhörighet. Det ligger nära till hands att diskutera om något moment som förknippas med vigningsämbetet också skulle kunna vara relevanta i fråga om socionomprofessionen, en näraliggande profession som på många sätt påminner om diakonen (Olofsgård, 2003) men vars identitet uppfattas som otydlig till skillnad från andra professioner såsom läkare, lärare eller sjuksköterska (Josefsson, 2018).

Ett centralt moment i vigningen är kristen tro, vilken inte kan förutsättas hos socionomer i ett sekulärt land som Sverige. Därför lämnar jag tron utanför denna diskussion. För att undvika risken att därmed dra undan själva grunden för övriga av vigningens moment, aktualiserar jag inledningsvis ett antal icke-kyrkliga professioner där vigningsliknande moment förekommer. Dessa bygger inte på kristen tro utan på koncept såsom kunskap, rättvisa och humanitet. Därefter diskuterar jag huruvida sådana vigningsliknande moment kan tänkas vara tillämpbara på socionomprofessionen.

Vigningsliknande moment inom andra professioner

Riktat man blicken mot andra professioner finns det några exempel på moment som går att jämföra med diakonens löftesgivning. Löftesgivning förekommer exempelvis inom akademien, polis- och läkarkåren. Inom akademien får den nyblivna doktorn i och med doktorspromoveringen bära doktorsringen, varmed hen lovar sin trohet mot vetenskapen (Stockholms universitet, 2018). Nyblivna poliser i exempelvis Storbritannien, Finland och Österrike svär en polised, vilket innebär ett hedersbundet löfte om att försöka upprätthålla freden och förhindra brott inom rättsstatens gränser (Hadley, 2007). Poliseder fungerar som etiska referensramar för att internalisera och upprätthålla en uppsättning av ideal hos poliser samt definierar polisernas roll i relation till samhället. I Storbritannien reviderades poliseden 2002 för att betona moderna värderingar om jämlikhet och medborgarskap som polisen i egenskap av medborgare ska skydda (a.a.). Läkare kan vid examineringsstillfället avlägga en läkared varmed de svär att ägna sina liv åt mänsklighetens tjänst (Hajar, 2017). Även läkareden har genomgått en modernisering från den antika Hippokratiska eden till World Medical Associations läkared (Physician's Oath) som reviderades så nyligen som 2017. Läkareder fungerar i dag som riktlinjer för moraliska dilemman (a.a.) och ska inspirera läkare till att reflektera kring etiska principer (Askitopoulou & Vgontzas, 2018). I Sverige avskaffades läkareden 1886 och så nyligen som 2015 röstade Sveriges läkarförbundets fullmäktigemöte ned en motion för att återinföra läkareden (Lövtrup, 2015, 28 maj). Förslagsställarens argument var att eden kan fylla en ceremoniell funktion som markerar att man börjar sin yrkesverksamhet som läkare samt betonar det ansvar som professionen för

med sig. Argumenten för avslaget var att det bedömdes som orealistiskt att en ed skulle bli obligatorisk och bindande samt att man i stället bör arbeta för att öka kännedomen om de professionsetiska reglerna (a.a.).

Löftesgivningens tillämpbarhet på socionomprofessionen

Nästan samtliga professioner där löftesgivning har förekommit eller fortfarande förekommer förefaller vara människobehandlande. Det är därför inte långsökt att diskutera huruvida ett sådant moment skulle kunna tillämpas på socionomprofessionen.

På grund av bredden i socionomens professionella fält kan socionomidentiteten uppfattas som otydlig jämfört med andra professioner såsom läkare, lärare eller sjuksköterska (Josefsson, 2018). Socionomer identifierar sig i större utsträckning med sin yrkestitel, exempelvis socialsekreterare eller kurator, än med sin profession. En gemensam identitet skulle enligt Josefsson höja professionens status och yrkes stolthet, främja diskussionen kring den kollektiva självbilden och den gemensamma kunskapsbasen samt bidra till att socionomer vågar hävda sitt ställningstagande och brukarens rätt gentemot chefer, organisationer och andra professioner (a.a.). Det har gjorts försök att definiera både socialarbetarnas gemensamma identitet och socialarbetares uppdrag. På internationell nivå antog International Federation of Social Workers (IFSW) stormöte och The International Association of Schools of Social Work:s (IASSW) generalförsamling 2014 den globala definitionen av professionen socialt arbete, enligt vilken socialarbetare ska verka för social förändring och utveckling, social sammanhållning, skydd och stöd för utsatta, empowerment och frigörelse av människors resurser (International Federation of Social Workers, 2014). På nationell nivå i Sverige har Akademikerförbundet SSR tagit fram en etisk kod för socialarbetare för att stärka socionomers yrkesidentitet (Josefsson, 2018). Etiska riktlinjer är ett viktigt redskap för en profession och är en del av den professionella identiteten (Kullberg, 2011). I den etiska koden för socialarbetare, samlad i ett dokument på 36 sidor, slås bland annat fast att ”grundläggande värden i socialt arbete och för professionen är mänskliga rättigheter och humanitet. Arbetet ska bidra till ett gott och värdigt liv för de berörda och utveckla samhällets välfärd” (Akademikerförbundet SSR, 2017, s. 25). Enligt Erik Blennberger, som har medverkat i utformandet av den etiska koden, är den etiska koden ”ett slags signalmarkör oavsett om man vet vad som står i den eller inte. Bara att man vet att den finns är ett bidrag till en identitet” (Josefsson, 2018, s. 88). Både den globala definitionen av professionen socialt arbete och den etiska koden för socialarbetare förmedlas till socionomstudenter på Sveriges universitet och högskolor, men det kan diskuteras hur närvarande dessa är i studenternas medvetande. Även diakoner och präster har etiska riktlinjer, den så kallade Codex ethicus, som ska vara en uttolkning av vigningslöftena och en manual för hur löften ska levas (Svenska kyrkan Stockholms stift, 2011). Men själva uppdraget respektive vigningslöftena, vilka är mer kortfattade och upplevs som mer bindande, verkar enligt den här studien vara det som är närvarande i diakonernas medvetande. I detta sammanhang är det intressant att konstatera att portalparagrafen i *Socialtjänstlagen* (SoL, 2001:453, 1

kap.) diskuteras bland socionomstudenter i ett liknande syfte, även om denna främst gäller socionomer inom eller i uppdrag av socialtjänsten. Detta kan förstås som en längtan efter en kortfattad och mer eller mindre bindande formulering av socionomens uppdrag. Som andra möjligtvis identitetsbyggande moment inom socionomprofessionen kan nämnas socionomexamen, det vill säga yrkestiteln *socionom*, och examensavslutningen vars utformning skiljer sig åt beroende av lärosäte. Sedan 1998 kan erfarna socionomer auktoriseras (Nämnden för socionomauktorisering, u.å.) och det har även länge förts diskussioner kring en legitimering av socionomer (Josefsson, 2018), vilket 2019 ledde till legitimering för hälso- och sjukvårdskuratorer (Sveriges Kommuner och Regioner, 2019).

Vill man överväga att införa löftesgivning eller motsvarande för socionomer behöver detta diskuteras utifrån ett antal frågor: 1) Inför vem och utifrån vad skulle socionomlöftena avges? Diakoner avger sina vigningslöften inför församlingen (arbetsgivaren), Svenska kyrkan (organisationen) och Gud (högre princip). Nyblivna doktorer avger sina löften inför forskarkåren (professionen) och vetenskapen (högre princip). Poliser avger sina löften inför staten (arbetsgivare/organisation) och dess lagar (högre princip). Läkare avger sina löften inför läkarkåren (professionen) och mänskligheten (högre princip). Eftersom socionomer är verksamma inom både statliga och privata verksamheter är arbetsgivare och organisation sämre alternativ. Närmare till hands ligger kanske professionen, det vill säga socionomkåren, och en högre princip, möjligtvis humanitet eller mänskliga rättigheter. 2) I vilket sammanhang skulle socionomlöftena avges? För både diakoner och de andra professionerna som aktualiseras ovan sker löftesgivningen i samband med examineringsstillfället och i regi av utbildningsansvarig, vilket av intervjupersonerna i studien upplevdes som mycket betydelsefullt och minnesvärt. För socionomer skulle kanske examensavslutningen på lärosätet kunna vara en naturlig plats, inte minst med tanke på att inskolningen i den professionella identiteten börjar på utbildningen (Josefsson, 2018). 3) Skulle socionomlöftena vara obligatoriska eller frivilliga? Eftersom löftena inte kan avges inför en arbetsgivare eller en organisation och det för nuvarande inte utfärdas socionomlegitimationer, kan löftena varken vara obligatoriska eller bindande utan måste vara frivilliga. 4) Hur skulle socionomlöftena vara utformade? Som denna studie antyder är vigningslöftenas formulering viktig när det gäller att reflektera kring och bolla mot diakonens uppdrag, samtidigt som löftena kan bidra till en känsla av identitet och tillhörighet utan att man kan löftena utantill. En kortfattad men allmängiltig form verkar vara att föredra framför en omfattande men precis form.

Det är mitt intryck att det finns ett behov av att förtydliga socionomprofessionens identitet. Momentet löftesgivning, som det förekommer hos diakoner, skulle kanske kunna bidra till en tydligare identitet. Löftet skulle i så fall vara frivilligt, inte bindande och avges i samband med examensavslutningen på lärosätet inför socionomkåren och i humanitetens eller de mänskliga rättigheternas namn. Inför denna bakgrund skulle det vara intressant att inom ramen för vidare forskning närmare undersöka löftesgivningen, särskilt med fokus på dess funktioner och de konsekvenser som löftesgivningen kan föra med sig.

Referenslista

- Akademikerförbundet SSR. (2017). *Etik i socialt arbete: Etisk kod för socialarbetare*. Stockholm: Akademikerförbundet SSR. Från <https://akademssr.se/yrkesfragor/socionom/etik-i-socialt-arbete>
- Ashforth, B. E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. doi:10.5465/AMR.2000.3363315
- Askitopoulou, H. & Vgontzas, A. N. (2018). The relevance of the Hippocratic Oath to the ethical and moral values of contemporary medicine. Part I: The Hippocratic Oath from antiquity to modern times. *European Spine Journal*, 27(7), 1481–1490. doi:10.1007/s00586-017-5348-4
- Biskopsmötet. (2015). *Ett biskopsbrev om diakoni*. Uppsala: Svenska kyrkan.
- Biskopsmötet. (2014). *Kallad till diakon och präst i Svenska kyrkan*. Uppsala: Svenska kyrkan.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2. rev. uppl.) Malmö: Liber.
- Carlander, J. & Wedeen, A. (2019). *Att förstå sin egen utsatthet: Stöd för professionella i människovårdande yrken*. (1. uppl.). Stockholm: Liber.
- Christiansson, E. (2008). Diakoni och samhällsförändring. I E. Blennberger & M. J. Hansson (Red.), *Diakoni: Tolkning, historik, praktik* (s. 119–130). Stockholm: Verbum.
- Engel, C. (2006). *Svenska kyrkans sociala arbete – för vem och varför? En religionssociologisk studie av ett diakonalt dilemma*. (Doktorsavhandling, Ersta Sköndal högskola, forskningsavdelningen). Från <http://esh.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A356786&dswid=-9647>
- Engel, C. & Christiansson, E. (2017). *Diakonins strukturer: En presentation av tre empiriska studier av den församlingsdiakonala verksamheten i Stockholms stift 2016/2017*. Stockholm: Svenska

kyrkan. Från <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1202339&dswid=9187>

Folkhälsomyndigheten. (2020). *Skydda dig och andra från smittspridning*. Hämtad 23 mars, 2020, från Folkhälsomyndigheten, <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/skydda-dig-och-andra/>

Giddens, A. & Sutton, P. W. (2014). *Sociologi*. (5. rev. och uppdat. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Gunnarsson, A. & Lockman, D. (2018). *"Jag har ju liksom lovat att vara det jämt": En analys av prästkallets sociala och emotionella konsekvenser för nyvigda präster*. (Kandidatuppsats, Lunds universitet, Sociologiska institutionen). Från <https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/8969260>

Hadley, J. (2007). Changing Oaths: Frameworks for policing Europe? *SIK-Journal*, (2), 95–103. doi:10.7396/2007_2_H

Hajar, R. (2017). The Physician's Oath: Historical perspectives. *Heart Views*, 18(4), 154–159. Hämtad från databasen Academic Search Ultimate.

Hansson, M. J. (2015). Professional deacons? *Diaconia*, 6(2), 183–192. doi:10.13109/diac.2015.6.2.183

Hjerm, M., Lindgren, S. & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. (2. utök. och uppdat. uppl.) Malmö: Gleerup

Inghammar, H. (2008). Diakonats historia – vinningens motiveringar och förpliktelser. I E. Blennberger & M. J. Hansson (Red.), *Diakoni: Tolkning, historik, praktik* (s. 155–169). Stockholm: Verbum.

Inghammar, H. (2005). *Från moderhuset till domkyrkan: Upptagning, invigning och vinning av diakoner och diakonissor i svenska kyrkan 1855–1999*. (Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Institutionen för religionsvetenskap).

International Federation of Social Workers. (2014). *Global definition of social work: Global definition of the social work profession*. Hämtad 3 juni, 2020, från International Federation of Social Workers, <https://www.ifsw.org/global-definition-of-social-work>

- Josefsson, C. (2018). *Med bredden som spets: Om socionomers yrkesidentitet*. (1. uppl. 2. tryck.). Stockholm: Idealistas förlag.
- Kullberg, K. (2011). *Socionomkarriärer: Om vägar genom yrkeslivet i en av välfärdsstatens nya professioner*. (Doktorsavhandling, Göteborgs universitet, Institutionen för socialt arbete). Från <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/25478>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. rev. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Lövtrup, M. (2015, 28 maj). Nej till att återinföra läkared. *Läkartidningen*. Hämtad från <http://www.lakartidningen.se>
- Meeuwisse, A. & Swärd, H. (2016). Vad är socialt arbete? I A. Meeuwisse, H. Swärd, S. Sunesson & M. Knutagård (Red.), *Socialt arbete: En grundbok* (s. 29–76). Stockholm: Natur & Kultur.
- Nationalencyklopedin. (u.å.). Diakon. I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 9 juni, 2020, från <http://www.ne.se>
- Nationalencyklopedin. (u.å.). Kyrkligt ämbete. I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 7 augusti, 2020, från <http://www.ne.se>
- Nationalencyklopedin. (u.å.). Rollteori. I *Nationalencyklopedin*. Hämtad 28 maj, 2020, från <http://www.ne.se>
- Nämnden för socionomauktorisering. (u.å.). *Varför auktorisation?* Hämtad 30 september, 2020, från Nämnden för socionomauktorisering, <http://www.socionomauktorisering.se/varfor-auktorisering>
- O'Donnell, T. (2017). Should deacons represent Christ the Servant? *Theological Studies*, 78(4), 850–878. doi:10.1177/0040563917731742
- Olofsgård, K. (2003). *Professionell eller perspektivbärare?: Om diakoners yrkesidentitet*. (Magisteruppsats, Ersta Sköndal högskola, Institutionen för socialt arbete). Från <http://www.diakoni.nu/uppsatser>
- Paulsdotter Gustafsson, G. (2017). *Ett Barmhärtighetens tecken: En studie om barmhärtighet i*

- Huddinge Botkyrka kontrakt*. (Masteruppsats, VID vetenskapelige høyskole, Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag). Från <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/handle/11250/2452684>
- Pädam, T. (2011). *Ordination of deacons in the churches of the Porvoo Communion: A comparative investigation in ecclesiology*. (Doctoral dissertation, Uppsala University, Department of Theology). Från <http://www.diakoni.nu/bibliotek/avhandlingar>
- Røkenes, O. H. & Hanssen, P. (2016). *Bära eller brista: Kommunikation och relationer i arbetet med människor*. (2. uppl.). Malmö: Gleerups.
- SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*. Från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2001453_sfs-2001-453
- Stifoss-Hanssen, H. (2014). Diakonia as a professional practice: Perspectives on research and education. In S. Dietrich, K. Jørgensen, K. K. Korslien & K. Nordstokke (Ed.), *Diakonia as christian social practice: An introduction* (1st ed., pp. 62–74). Oxford: Regnum Books International.
- Stockholms universitet. (2018). *Insignier*. Hämtad 2 juni, 2020, från Stockholms universitet, <https://www.su.se/om-oss/akademiska-hogtider/installations-och-promotionshogtid/insignier-1.7408>
- Svenska kyrkan. (2020). *Kyrkoordning 2020: Med angränsande lagstiftning för Svenska kyrkan*. Hämtad 5 maj, 2020, från Svenska kyrkan, <https://www.svenskakyrkan.se/kyrkoordningen>
- Svenska kyrkan. (2019). *Att bli diakon*. Hämtad 12 maj, 2020, från Svenska kyrkan, <https://www.svenskakyrkan.se/utbildningsinstitutet/att-bli-diakon>
- Svenska kyrkan. (2016). *Att arbeta som diakon*. Hämtad 12 maj, 2020, från Svenska kyrkan, <https://www.svenskakyrkan.se/utbildningsinstitutet/att-arbeta-som-diakon>
- Svenska kyrkan. (2014). *Den svenska kyrkohandboken*. (2. rev. utg.). Stockholm: Verbum.
- Svenska kyrkan Stockholms stift. (2011). *Codex ethicus för präster och diakoner i Stockholms stift*. Stockholm: Svenska kyrkan Stockholms stift. Från <https://www.svenskakyrkan.se/Sve/Binärfiler/Filer/7c9d5a57-2c2a-4dd8-a967-6617fb80933f.pdf>

Sveriges Kommuner och Regioner. (2019). *Ny legitimation för hälso- och sjukvårdskuratorer*. Hämtad 30 september, 2020, från Sveriges Kommuner och Regioner, <https://skr.se/tjanster/merfranskr/cirkular/cirkular/2019/nylegitimationforhalsoochsjukvardskuratorer.27437.html>

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. Från <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>



ERSTA
SKÖNDAL
BRÄCKE
HÖGSKOLA

Intervjuförfrågan

Hej [namn kyrkoherde],

Jag är student på socionomprogrammet vid Ersta Sköndal Bräcke högskola och skriver för närvarande mitt examensarbete. I min studie vill jag undersöka vilken betydelse det har för diakoner inom Svenska kyrkan att vara vigd åt sitt uppdrag och avser därför att intervjua åtta diakoner i olika församlingar.

Jag undrar om du skulle kunna vidarebefordra min förfrågan till era diakoner, alternativt förse mig med deras kontaktuppgifter? Intervjuerna kommer att hållas mellan 23 mars och 3 april och beräknas att ta ungefär 60 minuter vardera. Jag kan erbjuda ett samtalsrum på Campus Ersta på Södermalm eller kan komma till er församling om det passar bättre. Med hänsyn till nuvarande läge gällande covid-19 kan intervjuerna även genomföras via telefon.

Deltagandet är frivilligt. Intervjuerna kommer att spelas in och transkriberas av mig efteråt. Ljudinspelningarna och transkriberingarna raderas efter att examensarbetet har blivit godkänt. Informationen som lämnas avidentifieras och används endast i min undersökning. Den godkända uppsatsen kommer att publiceras i databasen DiVA. Intervjupersonernas namn och församling kommer inte att framgå i examensarbetet.

Det vore värdefullt att få ta del av era diakoners erfarenheter!

Med vänliga hälsningar,

Benjamin Scherer

Kontakt

Benjamin Scherer

073-891 28 91

benjamin.scherer@esbstudent.se



ERSTA
SKÖNDAL
BRÄCKE
HÖGSKOLA

Intervjuförfrågan

Hej,

Jag är student på socionomprogrammet vid Ersta Sköndal Bräcke högskola och skriver för närvarande mitt examensarbete. I min studie vill jag undersöka vilken betydelse det har för diakoner inom Svenska kyrkan att vara vigd åt sitt uppdrag och avser därför att intervjua åtta diakoner i olika församlingar.

Jag undrar om du skulle vilja ställa upp för en intervju? Intervjun kommer att hållas mellan 23 mars och 8 april och beräknas att ta ungefär 60 minuter.

På grund av nuvarande läge gällande covid-19 har min högskola stängt samtliga lokaler och jag kan därför inte erbjuda något samtalsrum. Jag kan komma till din församling, alternativt kan intervjun genomföras via telefon.

Deltagandet är frivilligt. Intervjun kommer att spelas in och transkriberas av mig efteråt. Ljudinspelningen och transkriberingen raderas efter att examensarbetet har blivit godkänt. Informationen som lämnas avidentifieras och används endast i min undersökning. Den godkända uppsatsen kommer att publiceras i databasen DiVA. Ditt namn och församling kommer inte att framgå i examensarbetet.

Det vore värdefullt att få ta del av dina erfarenheter!

Med vänliga hälsningar,

Benjamin Scherer

Kontakt

Benjamin Scherer

073-891 28 91

benjamin.scherer@esbhstudent.se



Samtycke

Syftet med studien är att undersöka vilken betydelse det har för diakoner inom Svenska kyrkan att vara vigd åt sitt uppdrag.

Deltagandet är frivilligt. Du kan avstå från att svara på frågor och när som helst pausa eller avbryta intervjun. Informationen som du delar med dig av kommer att användas endast i min undersökning.

Intervjun beräknas att ta ungefär 60 minuter. Intervjun spelas in och transkriberas av mig efteråt. I transkriberingen kommer all information som går att härleda till personer och platser att avidentifieras. Ljudinspelningen och dina kontaktuppgifter är under arbetets gång tillgängliga endast för mig och min handledare och raderas efter att examensarbetet har blivit godkänt. Varken ditt namn eller vilken församling det handlar om kommer att framgå i den färdiga uppsatsen.

Den godkända uppsatsen kommer att publiceras i databasen DiVA, där alla examensarbeten som skrivs på högskoleutbildningar i Sverige kan publiceras.

Genom att skriva under intygar du att du har tagit del av och förstått informationen om intervjun som du bjudits in till och att du ger ditt samtycke till att medverka.

Ort, datum

Underskrift

Kontakt

Benjamin Scherer

073-891 28 91

benjamin.scherer@esbhstudent.se

Intervjuguide

Syfte

Att undersöka vilken betydelse det har för diakoner inom Svenska kyrkan att vara vigd åt sitt uppdrag.

Tema 1: Uppdrag

- Vad är det för uppdrag du är vigd åt?
- Stämmer det överens med dina arbetsuppgifter?
- Hur skiljer sig diakonens uppdrag från dina tidigare uppdrag / andra socialarbetares uppdrag?

Tema 2: Kallelse

- Berätta om din väg till att bli diakon.
- Kan du beskriva din kallelse?

Tema 3: Vigning och vigningslöften

- Nu vill jag att du tänker på din vigning till diakon – hur var det?
- Vad betyder vigningslöftena för dig?
- Hur skulle det vara om du inte vore vigd?

Tema 4: Livshållning

- ”Diakonens uppdrag gäller diakonens hela liv, både inom och utom tjänsten” – vad tänker du när jag säger det?
- När är du inom/utom tjänsten?

Processfrågor

- Kan du utveckla / berätta mer om ...?
- Kan du ge ett exempel på ...?
- Hur gör du då?
- Hur var det?
- Är det något speciellt med det?
- Är det samma/annorlunda idag?
- Är det närvarande i din vardag?
- Vilka utmaningar/möjligheter finns det med det?
- Vad gör det med dig?
- Gäller det bara dig eller också andra?
- Nu har du pratat om ... men hur är det med ...

Kod _____

Ålder _____

År som diakon _____

Tidigare yrke/n _____

Utbildning _____
