



GÖTEBORGS UNIVERSITET
LITTERATUR, IDÉHISTORIA OCH RELIGION

Ekumeniska arbetsplatser

*En empirisk studie med fokus på yrkesroll och
yrkesidentitet*

Ecumenical places of work

An empirical study focusing on professional role and identity

Marianne Andréas

Termin: VT 2012
Kurs: RKT 145
Handledare: Bo Claesson
Daniel Enstedt

Titel Ekumeniska arbetsplatser – *en empirisk studie med fokus på yrkesroll och yrkesidentitet*
Ecumenical places of work – *an empirical study focusing on professional role and identity*

Författare Marianne Andréas

Utbildning Examensarbete, 15hp, VT 2012

Handledare Bo Claesson , Daniel Enstedt

Nyckelord ekumenisk arbetsplats, yrkesroll, yrkesidentitet

Sammanfattning Syftet med studien är att från de yrkesverksammas perspektiv beskriva det som kan utmärka yrkesroll och yrkesidentitet på en ekumenisk arbetsplats. Jag har valt att empiriskt söka svar på dessa frågor och har intervjuat tre arbetslag. De tre arbetsplatser som jag besökt är Sjukhuskyrkan och Universitetskyrkan samt ett arbetslag för den andliga vården på häkte.

Jag har valt att göra fokusintervjuer med en intervjustil där ämnet introduceras på ett sätt som öppnar för deltagarna att ge uttryck åt personliga åsikter och upplevelser. Svaren har analyserats med hjälp av en rollteoretisk modell. Enligt den rollteoretiska modellen jag utgått från formas yrkesroll i växelspel med sammanhanget, det formella regelverket, de egna förväntningarna, samspelet med andra i arbetslaget och brukarnas förväntningar. Modellen har fungerat som ett verktyg vid analysen. Jag har i analysen också använt professor Gunilla Silfverbergs arbete omkring möjligheter respektive hinder för dem som verkar i samma organisation, men utifrån olika perspektiv.

Det finns ett förhållningssätt av respekt och lyhördhet som utvecklas när olika trostraditioner möts i ett gemensamt arbete och fördjupas i sin förståelse av varandra. Brukaren, tredje part, är i centrum och en gemensam förståelse av uppdraget från arbetslagen formuleras i följande sats:

Det är för att möta studenterna, de intagna och de som vistas inom sjukhusets väggar
som vi är här.

Jag hoppas att denna uppsats kan stimulera till vidare studier och att den kan väcka intresse för hur det praktiska arbetet på den ekumeniska arbetsplatsen utvecklar teologin och det ekumeniska samspelet.

Förord

Varmt tack till de yrkesverksamma på de tre arbetsplatser jag besökt. Tack för att ni ställt er tid och erfarenhet till förfogande och reflekterat tillsammans utifrån studiens frågeställningar. Tack för intresse, engagemang, och tid! Utan er hade denna studie inte varit möjlig. Ni har väckt många intressanta tankar och insikter.

Marianne Andréas, Göteborg 2012-05-15

1. Inledning	1
1.1 Introduktion	1
1.2 Bakgrund	1
1.3 Syfte och frågeställningar	4
1.4 Forskningsfråga	5
1.5 Avgränsningar	5
2. Undersökningens uppläggning och genomförande	6
2.1 Perspektivval	6
2.2 Metod	6
2.3 Material	7
2.4 Urval och förberedelser	7
2.5 Etiska övervägande	7
2.6 Analysen	8
2.7 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet	8
3. Teoretisk utgångspunkt	9
3.1 Några rollteoretiska begrepp och antagande	9
3.2 Profession och yrke	10
3.3 Organisation	11
3.4 Institution	12
3.5 Brukare	12
3.6 Yrkesroll	12
3.7 Yrkesidentitet	13
4. Den ekumeniska arbetsplatsens och dess utövare	14
4.1 Ekumenisk arbetsplats	14
4.2 Ekumeniskt förhållningssätt	17
4.3 Möjligheter och svårigheter i ett ekumeniskt arbetslag	17
4.4 Summering	20
5. Diskussion	21
5.1 Sammanfattande diskussion	21
5.2 Reflektioner inför framtiden	26
5.3 Förslag till vidare forskning	27

6. Referenser	28
6.1 Litteratur	28
6.2 Uppsatser	28
6.3 Internetkällor	29
Bilaga 1 Intervjuguide	30

1. Inledning

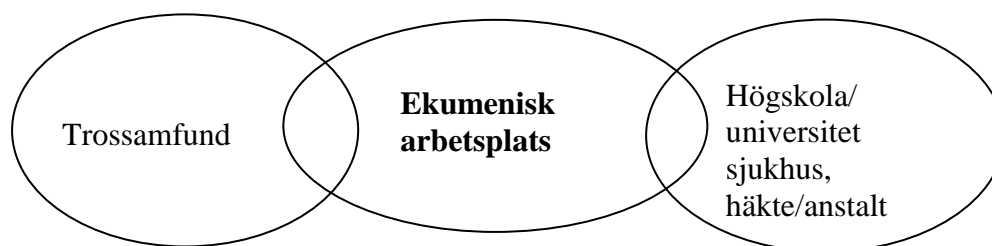
Min ursprungliga intention var att göra en bred intervju-undersökning med ett stort antal medarbetare inom sjukhuskyrkan, universitetskyrkan och teamet inom kriminalvården. Vid samtal med handledare och i mötet med litteraturen insåg jag att detta skulle kräva mer tid och resurser för att genomföra projektet än vad som stod till mitt förfogande. Denna studie får ses som en möjlig inledning till en större undersökning omfattande fler yrkesverksamma inom fältet ekumeniska arbetsplatser.

1.1 Introduktion

Trossamfunden i Sverige har en lång tradition av att finnas med sin närvaro på högskola och universitet samt inom sjukhussjälavård och kriminalvård. Arbetet inom dessa områden har vuxit fram som ett ekumeniskt arbete där företrädare för flera samfund arbetat tillsammans i arbetslag. Inom de ekumeniska arbetslagen arbetar pastorer, diakoner, präster och ordenssystrar i ett sammanhang där de yttre ramarna är givna i det av samhället erbjudna utrymmet, samt i förutsättningen att verka ekumeniskt tillsammans med andra församlingar.

1.2 Bakgrund

Den ekumeniska arbetsplatsens villkor skiljer sig från den konfessionella församlingsmiljön genom att den är förlagd utanför kyrkans område. Ibland används samlingsbegreppet ”kyrkan på bortaplan” för denna verksamhet. Regelverket som styr den ekumeniska arbetsplatsen är fler än ett. Det består av det regelverk som formulerats av det trossamfund som den yrkesverksamme hör till men också av den institutions regelverk som arbetsplatsen befinner sig inom och därutöver av att arbetsplatsen är ekumenisk, se figur 1.



Figur 1

Det som kännetecknar de flesta yrkesverksamma inom de ekumeniska arbetsplatser studien omfattar är att de är anställda av och relaterar till sina respektive trossamfund. De verkar alla inom ett av samhället erbjudet utrymme på högskola, universitet, sjukhus eller inom kriminalvården, med sin speciella professionalitet att arbeta inom det existentiella och andliga området.

För att komma ifråga som arbetstagare inom en ekumenisk arbetsplats finns en kravspecifikation och en förväntan på en uppsättning personliga egenskaper. Förutom relevant utbildning krävs personlig lämplighet och ett moget förhållningssätt. Exempel på dessa egenskaper finns i ”Riktlinjer för kyrkornas arbete på häkte och fängelser, NAV-arbetet”:

För att antas som NAV-medarbetare ska präster, pastorer, diakoner eller ordensfolk vara vigda, ordinerade, avskilda eller motsvarande enligt resp. kyrkas/samfunds ordning. Också följande egenskaper är nödvändiga: trygghet i samfundstillhörighet och teologisk grundsyn, personlig mognad och god erfarenhet av församlingsarbete, professionell inställning och uppträdande, ekumenisk och multireligiös kunskap, vilja och respekt, vilja till att lära och förstå Kriminalvårdens organisation, regelverk och arbetsmetoder, kännedom om den egna positionen i Kriminalvårdens system.

Liknande kravspecifikation och förväntan är riktade till dem som arbetar inom Sjukhuskyrkan. I ”Grunddokument för andlig vård inom hälso- och sjukvården” står följande kravspecifikation:

Sjukhuskyrkan är ett församlingsarbete, vars bas är den lokala församlingen. Därför är det också ett ekumeniskt arbete och bedrivs i allmänhet i ekumeniska arbetslag med präster från Svenska kyrkan, frikyrkopastorer och andra. Sjukhuspastor bör ha erfarenhet av minst fem års församlingstjänst, ha personlig fallenhet och lämplighet för tjänsten och vara beredd att genomgå den utbildning och fortbildning som hör tjänsten till.

På samma sätt regleras arbetet inom Universitetskyrkan av riktninggivande dokument. De yrkesverksamma inom Universitetskyrkan arbetar i ett sammanhang där de yttre ramarna är givna i högskolans organisation och i förutsättningen att verka ekumeniskt tillsammans med andra församlingar. Detta förutsätter lyhördhet, ansvarstagande för mångfald och förmåga till samarbete. Det finns ett också ett interreligiöst samarbete.

Svenska kyrkans biskopsbrev, som publicerades i mars 2012, belyser de kyrkliga handlingarna i en mångreligiös kontext och ger tre kriterier till vägledning för gott pastoralt handlande i ekumeniska och interreligiösa situationer. *Konsekvenskriteriet* innebär att välja en lösning som gör livet bättre för dem som lösningen berör. Det motiveras utifrån kärleksbudet. *Konfessionskriteriet* säger att en god lösning inte får strida mot Svenska kyrkans tro, bekännelse och lära. *Det ekumeniska kriteriet* innebär att hänsyn bör tas till det ekumeniska samförstånd som finns uttryckt i Sveriges Kristna Råds *Tio tumregler för god ekumenik* och *Charta Oecumenica* – regler som delvis också kan ge vägledning i relationen till andra religioner. Summeringen säger att i situationer då kriterierna pekar på olika handlingsalternativ kan man behöva prioritera ett kriterium framför de andra (Svenska Kyrkan, Biskopsmötet, Uppsala 2012, s.27-28).

De tre arbetsplatserna har olika regelverk och olika målgrupper. Den stora skillnaden mellan dessa arbetsplatser är att de verkar inom institutioner med högst olika grad av frivillighet för dem som vistas inom respektive institution. På högskola och universitet vistas studenter av fri vilja och eget val. Studenterna lever och rör sig i en fri miljö präglad av lärande, nytänkande och kritisk reflektion. De studerande befinner sig samtidigt i en situation som innehåller mycket utmaning och stimulans, men också konkurrens, stress och social/ekonomisk osäkerhet.

Situationen för dem som vistas på sjukhus är att man drabbats av sjukdom, fått en allvarlig diagnos eller varit med om en olycka. Tillvaron har begränsats och man är i andras händer för sitt ve och väl.

Inom kriminalvården är frivilligheten minimerad, de som är intagna på häkte eller anstalt har anklagats eller dömts för brott och ska avtjäna ett straff. De som vistas där är frihetsberövade men deras rätt till andlig frihet är reglerad i de angivna grundläggande fri- och rättigheter som formuleras i Regeringsformen kap.2§1, 6:e stycket: ”Varje medborgare är gentemot det allmänna tillförsäkrad religionsfrihet; frihet att ensam och tillsammans med andra utöva sin religion”.

Det gemensamma i trossamfundens ingång till de nämnda arbetsplatserna är att vara en resurs och erbjuda ett rum för samtal och bearbetning av livsfrågor, tro, relationer, identitet, sorg och allt som livet kan innehålla. Det som efterfrågas av trossamfundet i dessa miljöer är den unika kompetensen hos de yrkesverksamma av att äga en tro, ha

erfarenhet av att bearbeta tros- och livsåskådningsfrågor, ha beredskap att härbärgera existentiella frågor men också att de omfattas av en tystnadsplikt. Inom detta fält uppstår ett nytt utrymme vars dynamik inte alltid går att förutsäga och som kan bli självöverskridande, se figur 1.

Under en period arbetade jag deltid som sjukhuspastor samtidigt som jag hade församlingstjänst. De förväntningar som riktades mot mig som pastor i ett ekumeniskt arbetslag var mer komplexa än de som jag levte med i församlingsmiljö. Under den arbetsperioden fördjupades min kännedom om övriga trossamfund och även min egen trosidentitet. På min nya arbetsplats fanns en självklar beredskap att inkludera och introducera mig som frikyrklig pastor med samma status och funktion som de övriga i arbetslaget. Arbetsuppgifterna delades mellan oss vid veckoplanering. Vi diskuterade sällan teologiska frågor utan levde i en praktisk arbetsgemenskap.

Detta, tillsammans med att jag numera arbetar heltid med ekumenik och samordning av tjänster inom andlig vård inom hälso- och sjukvården, kriminalvården och universitet/högskola, motiverar mitt intresse att undersöka dessa arbetsplatser utifrån de yrkesverksammas perspektiv.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att från de yrkesverksammas perspektiv beskriva det som kan utmärka yrkesroll och yrkesidentitet på en ekumenisk arbetsplats och med hjälp av en rollteoretisk modell analysera svaren. Jag vill också, om möjligt, föreslå åtgärder som kan göra att de yrkesverksamma på ekumeniska arbetsplatser upplever stöd och utvecklingsmöjligheter i sin yrkesroll och yrkesidentitet.

Jag vill problematisera de speciella förutsättningar som en ekumenisk arbetsplats kan rymma genom att befinna sig i en skärningspunkt mellan ideellt arbetande trossamfund och de av samhället skattefinansierade institutionerna: högskola och universitet, kriminalvård och sjukhus, se figur 1. Vilka svårigheter och rollkonflikter kan uppstå inom ett område som "ägs" av bägge dessa storheter? Hur uppfattar de yrkesverksamma på dessa arbetsplatser sin yrkesroll och yrkesidentitet?

1.4 Forskningsfråga

Jag har för syftet valt att söka svar på följande övergripande forskningsfråga:

- *Vad utmärker yrkesroll respektive yrkesidentitet på en ekumenisk arbetsplats?*

Vid intervjutillfällena har jag, utifrån forskningsfrågan, gjort en konkretisering genom att bryta ner forskningsfrågan i två frågeställningar som presenterats för arbetslagen. Den första frågeställningen har fokuserat på arbetsplatsen och hur de yrkesverksamma associerat omkring begreppet ”ekumenisk arbetsplats”. Den andra frågeställningen har fokuserat på samspelet med och relationen till de andra på arbetsplatsen, och tankar omkring hur ett ekumeniskt förhållningssätt ser ut i praktiken.

1.5 Avgränsningar

Studien utgår från intervjuer med yrkesverksamma inom ekumeniska arbetsplatser. Det hade också varit av intresse se på dessa yrkesgruppers yrkesroll i relation till andra yrkesgrupper inom institutionen och även från brukarperspektiv. De intervjuade har framfört denna synpunkt. Detta ryms dock inte inom tidsramen för denna undersökning.

Intervjuerna gav också nya infallsvinklar som jag inte hade förutsett genom att arbetslaget på häktet inkludera den muslimske medarbetaren. Det ekumeniska samarbetet som vuxit fram inom institutionssjälavården kan på ett naturligt sätt vidgas till att omfatta även ett interreligiöst samarbete vilket är angeläget när gruppen icke- kristna trosbekännare ökar. Jag kommer i denna uppsats inte att fördjupa mig i denna utvidgning utan har fokus på den ekumeniska arbetsplatsen. För den andliga vården inom högskola/universitet, kriminalvård och sjukhus finns såväl europeiska som globala nätverk. Jag har gjort en avgränsning gentemot det internationella perspektivet och har enbart tagit med svenska förhållanden i den här studien.

2. Undersökningen uppläggning och genomförande

2.1 Perspektivval

Studien utgå från de yrkesverksammas perspektiv eftersom det är deras yrkesroller inom den ekumeniska arbetsplatsen som undersökningen beskriver. Jag har valt att göra en empirisk undersökning där de yrkesverksammas perspektiv är i fokus.

2.2 Metod

Jag använder den kvalitativa metoden i form av forskningsintervjuer. Pedagog Steiner Kvale beskriver den som en metod för att fånga erfarenheter från intervjupersonernas egen konkreta verklighet och ”en unik möjlighet att komma åt och beskriva den levda vardagsvärlden” (Kvale, 2009, s.44).

Efter samråd med handledare valde jag att göra fokusgruppintervjuer på tre olika arbetsplatser. Kvale beskriver fokusgruppintervju som en metod anpassad för ändamålet då det är en grupp av flera personer som intervjuas och syftet är att få fram en varierad samling av synpunkter som belyser området som är i fokus för gruppen. En fokusgruppsintervju är, enligt Kvale, lämplig när målet inte är att nå samförstånd utan att föra fram olika uppfattningar och upplevelser omkring en situation. Det kan också vara en lämplig metod för studier på ett nytt område vilket jag uppfattar att fokus på den ekumeniska arbetsplatsen har kvalifikation att vara. Fokusintervjun karakteriseras av en non direktiv intervjustil där ämnet introduceras på ett sätt som öppnar för deltagarna att ge uttryck åt personliga åsikter och upplevelser. Kvale menar att en fördel med gruppintervju är att i samtalet verbaliseras i gruppen det som bärs som tyst kunskap och kanske förutsätts delas med de övriga. När denna osynliga kunskap blir artikulerad slipas den i mötet med de andras tankar och erfarenheter. Intervjutillfället kan i bästa fall bli ett lärandetillfälle då ny kunskap föds (Kvale 2009, s.166).

En nackdel med att endast göra tre fokusintervjuer kan vara att upplevelsen av yrkesroll och yrkesidentitet inom en ekumenisk arbetsplats kan vara alltför komplex för att kunna uttryckas i sin helhet vid ett intervjutillfälle. Därför skulle det behövas en större studie, där flera intervjuer görs för att kunna belysa fenomenet på ett bättre sätt än vad som är möjligt inom ramen för min undersökning. Jag har ändå valt intervjuformen med förhoppning om att bidra till att öka förståelsen för hur ett yrke och en yrkesplats upplevs.

2.3 Material

Det huvudsakliga materialet i undersökningen är de intervjusvar som redovisas och övervägs i uppsatsen. Jag har använt de grunddokument som gäller för respektive arbetsplats och litteratur som ger den historiska bakgrunden till hur själavårdsarbete vuxit fram och bedrivits inom sjukhus, häkte och anstalter samt högskola och universitet. Jag har också använt litteratur från vårdvetenskaplig forskning och socialt arbete. Litteratur och tidigare forskning kring ämnesområdet ”ekumenisk arbetsplats” har varit svårt att hitta. Litteratur med beskrivning av rollteori och anknytning till yrkesroll och yrkesidentitet har använts för att finna verktyg att analysera intervjusvaren. För att finna tidigare forskning samt övrig litteratur har jag sökt i databaserna Libris, ELIN och Artikelsök. I sökningar har orden, ”yrkesroll”, ”yrkesidentitet”, ”ekumenik”, ”själavård”, ”arbetsplats”, varit frekventa. Jag har även hämtat information från webbplatser såsom Sveriges Kristna Råd, Sveriges Frikyrkosamråd, Stockholms katolska stift, Svenska Kyrkan, Kriminalvården, Sjukhuskyrkan, Universitetskyrkan m.fl.

2.4. Urval och förberedelse

Med tanke på den givna tidsramen för studien bedömde jag, tillsammans med handledare, att tre arbetsplatsintervjuer var realistiskt att genomföra inom ramen för studien. De arbetslag som jag tillfrågat och fått möta är verksamma inom andlig vård inom sjukvården, universitet och högskola och kriminalvården. Jag har kontaktat arbetslagen genom respektive arbetsledare och presenterat syftet med studien och frågat om arbetslaget kunde ställa upp på en intervju på cirka 45-60 minuter. Arbetsledaren har, efter samråd med gruppen, återkopplat med ett positivt besked och ett förslag på lämpligt datum och tid. Det minsta arbetslaget bestod av 4 personer. De övriga två arbetslagen bestod av sju personer.

2.5 Etiska övervägande

De etiska överväganden som jag gjort hör samman med att respektera de intervjuades personliga integritet. Kvale menar att i kvalitativa intervjuundersökningar där deltagarnas uttalande kan komma att citeras i offentliga rapporter, måste det tillgodoses att skydda intervjupersonernas privata integritet (2009, s.89). Jag har valt att inte lämna ut varken namn, kön eller ålder på de intervjuade, utan refererar till dem i egenskap av yrkestillhörighet. Jag har inte heller namngivit arbetsplatserna.

2.6 Analysen

Mitt intresse vid analysen har inriktats på vad som sagts under intervjuerna, snarare än sättet det sagts på. Jag har därmed inte funnit det meningsfullt att transkribera intervjuerna helt ordagrant. När jag citerat intervjupersonerna i uppsatsen har jag ibland skrivit om ordföljden för att öka läsbarheten.

Den rollteoretiska modell jag har utgått från har presenterats av Eva Johnsson i boken *Handlingsutrymme – Utmaningar i socialt arbete* (Svensson, Kerstin, Johansson, Eva & Laanemets, Leili, 2008). Den visar hur en yrkesroll formas i växelspel med fyra andra faktorer, nämligen: yrkesutövarens profession, organisation, klienter och individuella egenskaper. Jag har i analysen haft nytta av professor Gunilla Silfverbergs arbete omkring möjligheter respektive hinder för dem som verkar i samma organisation men utifrån olika perspektiv.

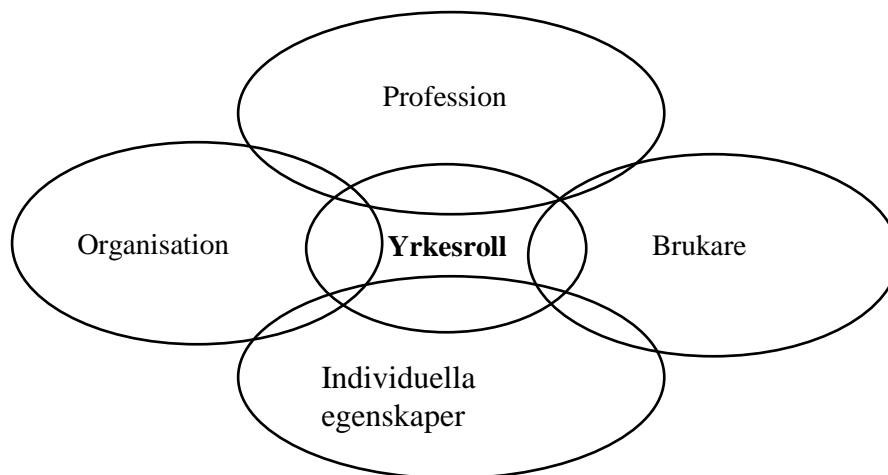
2.7 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Validitet hänför sig till den utsträckning i vilken en metod undersöker vad den är avsedd att undersöka. Ett sätt att uppnå validitet är att redovisa hur undersökningen gjorts. Jag har arbetat med att underbygga de tolkningar som är gjorda med hjälp av empirin så att de går att bedöma. Reliabilitet avser materialets tillförlitlighet. I en kvalitativ studie kan detta handla om intervjuarens tillvägagångssätt och intervjufrågornas kvalitet (Kvale 2009, s.263-264). Generalisering ställer frågan om den kunskap som produceras kan överföras till andra undersökningsspersoner och situationer (Kvale 2009, s.289). I denna studie fokuseras tre olika arbetsplatser och arbetslag med personer som har relevans för studiens syfte. Två övergripande frågor har presenterats för arbetslagen och möjlighet att komplettera genom att i efterhand besvara en fylligare intervjuguide. Eftersom arbetssättet beskriver den enskildes upplevelse i arbetslaget vid en viss tidpunkt går det inte att uppnå generaliserbarhet på så sätt att resultatet är giltigt i alla sammanhang. Jag gör därför inte anspråk på att min undersökning kan gälla alla ekumeniska arbetsplatser. Däremot är det troligt att en del av de yrkesverksamma på dessa arbetsplatser känner igen sig i de upplevelser av yrkesroll och yrkesidentitet som beskrivs i studien.

3. Teoretisk utgångspunkt

Jag har valt att studera den ekumeniska arbetsplatsen och dess yrkesutövare med hjälp av en rollteoretisk modell som presenterats av Eva Johnsson i boken ”*Handlingsutrymme – Utmaningar i socialt arbete* (Svensson m.fl. 2008).

Inledningsvis vill jag ta upp några rollteoretiska begrepp och antagande. Den visar hur yrkesrollen formas i ett växelspel mellan fyra andra faktorer, nämligen yrkesutövarens profession, organisation, brukare och individuella faktorer, se figur 2 (Svensson m.fl. 2008, s. 95).



Figur 2.

3.1 Några rollteoretiska begrepp och antagande

Begreppet ”roll” syftar till karaktärsdrag och förväntningar som riktas mot en innehavare av en uppgift eller en social position i ett samhälle och hur dessa förväntningar påverkar individens beteende. Det är ett sätt att beskriva de sociala rollerna i samhället.

I grunden utgår rollteorin från att ingen kan leva och forma sitt liv på egen hand. Människan är beroende av, och påverkas av, samhället och de normer och värderingar som finns där och framför allt av de människor hon lever i relation till.

En person har olika roller i såväl den privata som den offentliga sfären såsom maka, mor, syster, granne, respektive arbetstagare och arbetsgivare. I den offentliga sfären är yrkesrollen en social roll som är mer eller mindre styrd och reglerad genom befattningsbeskrivningar, regelverk, lagar och underförstådda förväntningar. Rolltolkningen sker i en process där den yrkesverksamme införlivar förväntningar från det formella regelverket med sina egna förväntningar och samspelet med andra i arbetsgruppen samt brukarnas förväntningar som finns på yrkesutövandet. Rollkonflikt kan uppstå om rollförväntningarna är otydliga eller motstridiga.

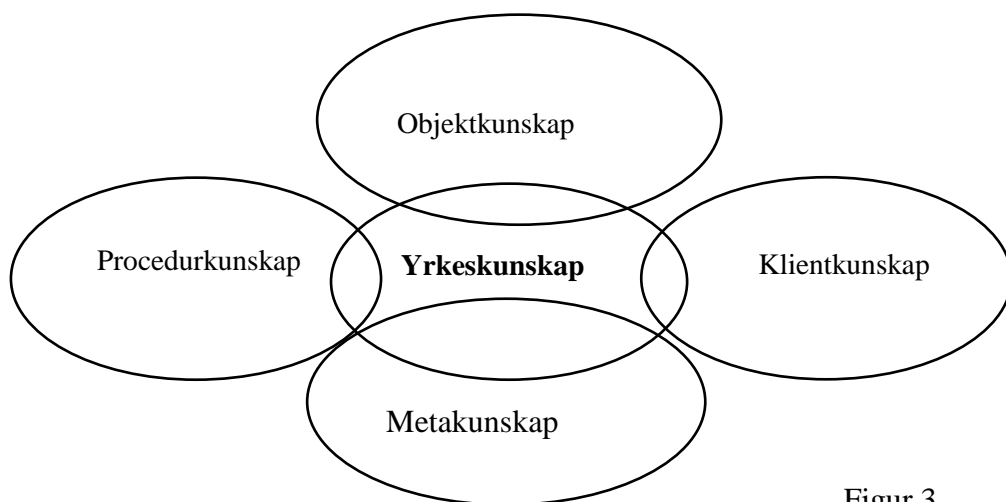
Sociala roller är kontinuerligt utsatta för förändringstryck. När det sker förändring i ett sammanhang där en social roll spelas utsätts den existerande rolltolkningen för ett förändringstryck med en eventuell justering av rollen som följd (Svensson m.fl. 2008, s. 96).

3.2 Profession och yrke

I början av 1900-talet användes "profession" i stort sett för de tre lärda professionerna: teologer, jurister och fysiker, ibland med tillägg av det militära yrket. I dag omfattas fler yrken, hur många är dock oklart eftersom professioners kännetecken skiljer sig åt mellan olika forskare. Inom den forskningsgren som kallas professionsforskning och som ägnat sig åt att särskilja professioner från yrken, råder enighet om att vissa karaktäristiska drag är betecknande för professioner till skillnad från yrken. Dessa är professionell expertis, allmänhetens förtroende, autonomi, avgränsat yrkesområde, yrkesorganisationer och professionell etik (Svensson m.fl. 2008, s.79).

Förutom den formella yrkeskompetensen, krävs också en reell kompetens som förutsätter att vissa personliga egenskaper finns hos yrkesutövaren. För att kunna arbeta förtroendefullt som studentkaplan i en universitetsmiljö fordras t.ex. en förmåga att kunna möta studenter och lärare, att ha förmåga att skapa en relation och ett etiskt förhållningssätt för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Detta yrkeskunnande kan delvis läras genom utbildning men förutsätter samtidigt vissa personliga egenskaper.

Professor Per-Erik Ellström, vars forskning bl.a. har inriktats på organisationsteori (Svensson m.fl. 2008, s. 98) ser i sin sammanfattning om yrkeskunskap och kompetens fyra variabler för yrkeskunskaper: "objektkunskap", "procedurkunskap", "klientkunskap" och "metakunskap", se figur 3.



Figur 3.

För att kunna bedriva ett professionellt ekumeniskt arbete krävs att samtliga dessa yrkeskunskaper integreras i yrkesrollen. Var och en i arbetslaget bär med sig objektkunskap i form av teologisk och diakonal kunskap, procedurkunskap i form av kunskap om den egna traditionen och dess handlingsutrymme, klientkunskap i form av kunskap om brukarnas belägenhet och behov, metakunskap i form av kunskap om sig själv och sitt eget kunnande, dess räckvidd och gränser, starka och svaga sidor. Dessa olika yrkeskunskaper, som bygger på både formell och informell kompetens, lärs under utbildningen för att sedan utvecklas och fördjupas under den yrkesverksamma tiden.

3.3 Organisation

”Organisationer” kan indelas efter huvudmannaskap i privata, ideella och offentliga organisationer. Privata organisationer drivs av privatpersoner och eventuell vinst tillfaller dem. Ideella organisationer drivs av en övertygelse, ett intresse eller en trosuppfattning. Offentliga organisationer är skattefinansierade och ägs av medborgarna. De styrs av lagar och politiska beslut. En organisation är en administration där man bedriver verksamhet inriktad mot ett visst mål.

Organisationen sätter de yttre ramarna för en yrkesroll och påverkar dess innehåll genom att definiera vad som förväntas från dess rollinnehavare (Svensson m.fl.2008, s.96). Organisationer som arbetar med människor inom samhällets institutioner strävar efter att ta tillvara både brukares och samhällets intresse. Det handlar å ena sidan om att genomföra

organiserade insatser för och med andra människor, å andra sidan om att agera i namnet av en organisation.

3.4 Institution

Svenska akademins ordlista förklarar ordet ”institution” med att det är något som inrättats eller organiserats för en viss uppgift och refererar till såväl anstalt som universitetsinstitutioner. Inom nyinstitutionell organisationsteori talar man om en offentlig organisation som har en administration där man bedriver rationell och opersonlig verksamhet, inriktad mot ett visst mål och en institution som är uppbyggd av uppfattningar, värden och normer. Ideella organisationer har ofta en hög grad av institutionalisering eftersom de är idébaserade. Det är grundidén som håller samman den ideella organisationen (Svensson m.fl. 2008, s.39-40).

3.5 Brukare

Det som skiljer en människobehandlande organisation från en organisation som tillverkar skor eller rullgardiner är att människor kan berätta om hur de upplever och uppfattar organisationens arbete. Människobehandlande organisationer ska ta tillvara brukarnas intressen och göra det bästa för dem. Deras kärnverksamhet består i möten mellan människor. De yrkesverksamma personer som jag intervjuat har alla varit eniga om att mötet med den enskilda personen och hennes reaktioner på existentiella grundfrågor är det väsentliga i deras verksamhet. Arbetet, att göra det bästa för brukaren, inkluderar även möten med anhöriga och personal, men också att anordna gudstjänster och minnesstunder, medverka i behandlingsprogram och krisbearbetning.

3.6 Yrkesroll

Det ekumeniska arbetslaget består av pastorer, diakoner, präster och ordenssystrar. Dessa yrkesgrupper har alla en bred teologisk kunskapsbas och är vigda, ordinerade, avskilda eller motsvarande enligt resp. kyrkas/samfunds ordning. Enligt den rollteoretiska modell jag utgått från formas ”yrkesrollen” i växelspel med sammanhanget, det formella regelverket, de egna förväntningarna, samspelet med andra i arbetslaget och brukarnas förväntningar. Grundutbildning ger den formella kompetensen, medan en specifik

yrkesrollskunskap formas dels på arbetsplatsen, dels genom arbetslivserfarenhet. Anpassning till rollen kan beskrivas som en socialiseringsprocess. Socialisation handlar om hur man internaliserar de yrkekunskaper, normer, värderingar och beteenden som gör en person till en accepterad innehavare av en specifik roll.

Organisationen sätter ramar för yrkesrollen, oavsett om det handlar om sjukvård, kriminalvård eller högskola/universitet. Den yrkesverksamme måste lära sig skilja mellan tjänstens krav och sina personliga värderingar. Utmaningen för de arbetsplatser som fokuseras i den här studien kan beskrivas som att, de utifrån den ordning och de förväntningar som formulerats av det trossamfund som den yrkesverksamme hör till och den institutions ordning och förväntningar som arbetsplatsen befinner sig inom, möta behoven på relevant och gott bemötande gentemot brukarna.

Den formella yrkesrollen är inte statisk. Rollen förändras genom att arbetsplatsen förändras och genom att de personer som bär upp yrkesrollen har olika idéer om sin yrkesroll och olika erfarenheter som kommer att påverka och utveckla rollen. Yrkesroll definieras i den här studien som den roll en yrkesverksam intar när man erhållit en position i en organisation, med specifika beteendeförväntningar mot sig i denna roll (Svensson m.fl. 2008, s.96)

3.7 Yrkesidentitet

Till skillnad från yrkesroll är yrkesidentiteten inte beroende av organisationer, utan det är den bild som den yrkesverksamme bär med sig av sig själv som yrkesperson. Yrkesidentiteten formas och utvecklas genom utbildning, yrkeserfarenhet och personliga egenskaper (Svensson m.fl. 2008, s.108). Hur den enskilde självvårdaren använder sin kompetens blir beroende av den kultur, värderingar och samspel som finns på arbetsplatsen och vilket handlingsutrymme som ges. I den här studien definieras ”yrkesidentitet” som en identifikation där kunskap, kompetens och erfarenhet som förvärvats genom att yrkesrollen är integrerad i personligheten och i den självuppfattning den yrkesverksamme har.

4. Den ekumeniska arbetsplatsens och dess utövare

I det här kapitlet summeras svaren från de tre fokusintervjuer som utförts på tre arbetsplatser. Syftet med studien har formulerats i att från de yrkesverksammas perspektiv beskriva det som kan utmärka en ekumenisk arbetsplats och det förhållningssätt som gestaltas i samspelet med och relationen till de andra på arbetsplatsen. Jag har till arbetslagen ställt två övergripande frågeställningar, dels omkring hur de yrkesverksamma associerar till begreppet ”ekumenisk arbetsplats”, dels hur ett ekumeniskt förhållningssätt ser ut på deras arbetsplats. Jag har valt att lyfta fram de intervjuades egna formuleringar i form av direktcitat. Det är deras röster som ska höras i den här studien. Därefter gör jag en koppling till den rollteori jag valt och analyserar materialet utifrån intervjupersonernas svar och reflektioner.

4.1 Ekumenisk arbetsplats

I intervjuerna framträder en bild av att den ekumeniska arbetsplatsen som en unik aktör med ett ansvar och en funktion att samarbeta och samverka med å ena sidan den skattefinansierade offentliga organisationen: kriminalvård, sjukvård, universitet/högskola och å andra sidan den ideella organisationen, det utsändande trossamfundet. En av prästerna på häktet ger den formella bakgrunden för sitt yrkesutövande och säger:

Detta att vi finns som kyrka på olika institutioner finns förordnat i regerings-formen. Alla människor har rätt att, enskilt eller tillsammans med andra, utöva sin religion. Detta är en mänsklig rättighet och då du vårdas eller befinner dig inom en institution kan du ha begränsade möjligheter att få den religiösa gemenskapen på annat sätt än att kyrkan och dess representanter finns närvarande på den platsen. På dessa platser finns också en större risk att människor befinner sig i en krissituation - som häktad, som sjuk eller anhörig till en sjuk, som student i en ny stad eller en ny situation. Är du i kris kan varje liten handling ses som oöverstiglig. Att kalla på en präst kan då vara mycket långt borta i tankevärlden, men finns då en redan på plats är det mer naturligt och lättillgängligt.

Det som konstateras är att ”det är en mänsklig rättighet” att få utöva sin religion oavsett i vilken livssituation man befinner sig. Den intervjuades slutsats är att det därför är viktigt att trossamfundet finns med sina representanter inom räckhåll för den som är student, sjuk, häktad eller intagen på fängelser. En av sjukhusdiakonerna i Sjukhuskyrkan formulerar samma slutsats med följande ord:

Jag tycker att det är här som kyrkan verkligen har sin plats. Bland sjuka, svaga, utsatta, plågade. Här kan vi verkligen hjälpa oavsett vem vi möter. När man kommer till sjukhus så ställs allt på ända. Ingenting är som vanligt och då börjar frågorna om livet och döden, vem är jag etc. Skulle vi då inte vara här så tycker jag att det är som att överge dessa mina minsta, ni var sjuka och satta i fängelse och jag besökte er. Den största skillnaden är att vara på annans mark. Här är vi gäster och går ut till människorna och i församlingen så är vi i vår trygga miljö och människor får komma till oss. Det gör något med människorna och oss. När det gäller själavårdsarbetet så kan frågorna säkert vara liknande men det är en kortare startsträcka för att nå kärnfrågan. Kanske ingen startsträcka alls för jag dör snart och jag behöver prata NU!

Det som diakonen beskriver som kyrkans kärnverksamhet och som motiverar till att bedriva andlig vård på sjukhuset finner hon stöd för i bibelorden Matt. 25:36-40 där Jesus identifierar sig med den intagne i orden: ”Jag satt i fängelse och ni besökte mej”. Den utgångspunkten gör det naturligt för henne att, som kyrkans representant, finnas på sjukhuset tillgänglig för människor som befinner sig där. Sjukhusarbetet erbjuder andra förutsättningar än arbetet i en församling vilket hon är medveten om. Som diakon är hon trygg i sin roll att möta människor i själavård även utanför sitt trossamfund. Hennes fokus är att vara till för brukarna inom den institution där hon är verksam, men även för personal och anhöriga. Den främsta uppgiften är de enskilda samtalen.

Dessutom, läser jag i foldern om sjukhuskyrkan, erbjuds andakter, gudstjänster, minnesstunder och andra gemensamma samlingar dit alla är välkomna. Det speciella för den ekumeniska arbetsplatsen är att olika traditioner möts och ska hitta samarbetsformer. Ett samstämt svar från de intervjuade är att det kräver respekt och förmåga till samarbete och en vilja att representera helheten. En sjukhuspräst säger:

När jag är här så representerar jag sjukhuskyrkan, på ett sätt representerar jag även mina frikyrkliga vänner. Jag är präst i Svenska Kyrkan men när jag möter en avdelning eller en personal så står jag som representant för oss allihop, det kräver en form av följsamhet.

I en historisk tillbakablick berättar en av sjukhusprästerna att när Sjukhuskyrkan öppnades för frikyrkliga medarbetare var det inte ett gemensamt arbetslag. Då var det en frikyrklig och en svenskkyrklig del av sjukhuskyrkan och de möttes aldrig.

Nu är det som väl är naturligt att det ska finnas såväl frikyrkliga som katolska och ortodoxa medarbetare och att vi ingår i gemensamt arbetslag.

Några särskiljande drag för den ekumeniska arbetsplatsen formuleras på följande sätt av en annan sjukhuspräst:

Det här är enormt praktisk ekumenik, det är inte att man byter predikostol utan det är konkreta arbetsuppgifter vi utför tillsammans.

En studentpräst ger denna bild för att beskriva skillnaden mellan att arbeta med ekumeniska frågor i församlingsmiljö och att arbeta på den ekumeniska arbetsplatsen.

Det vanliga ekumeniska arbetet i en församling känns mer som att sitta i ett badkar och tänka hur ska vi lösa det här nu.

Den ekumeniska arbetsplatsen är inte en mötesplats för överläggning för att nå samsyn i teologiska frågor, utan, som sägs i citatet, en plats där man gör praktisk ekumenik. I arbetslaget på häktet är man överens om att man har ett gemensamt uppdrag som utförs tillsammans. Det är det viktiga, inte trosfrågorna, utan att kunna möta och bistå de intagna. Yrkesrollen handlar om att vara tillgänglig och beredd att lyssna. En av prästerna på häktet konstaterar:

Det är för att möta studenter, de intagna, de som vistas inom sjukhusets väggar som vi är på den ekumeniska arbetsplatsen.

Detta är det svar som oftast återkommer, att det är brukarens behov som styr verksamheten. Det är mötet med den enskilda människan, och vad som är ett gott bemötande i det möte man blivit kallad till, som är det centrala för de yrkesverksamma i den här studien. Frågan hur en vanlig arbetsdag kan se ut besvarades på samtliga arbetsplatser med ett småleende och en eftertänksam paus. En av diakonerna ger följande beskrivning av sin vardag:

Det finns nästan inga vanliga arbetsdagar. Man kommer på morgonen, har en plan för dagen men plötsligt händer det något och man får vara beredd att ändra. Men oftast innehåller dagen besök på åtminstone två avdelningar och där samtal med patienter, ca 4 inbokade samtal på 1 tim. vardera. Det kan vara samtal med närstående till patient, med personal som behöver stöd i både livssituation och arbetssituation, med patienter som inte är på sjukhuset idag men genomgått en tuff behandling och behöver samtal efteråt och ofta innehåller dagen något möte i grupp t.ex. reflektionsgrupp på en

avdelning, möte med kontaktteamet för hjärntumörpatienter och deras anhöriga etc. En dag kan också innehålla avsked på bårhuset eller andakt i kapellet.

Arbetsuppgifterna spänner över ett brett register. Det kräver såväl god planering som förmåga att vara flexibel. Det fordrar också en gedigen yrkeskunskap att kunna möta såväl patienter, anhöriga och personal.

4.2. Ekumeniskt förhållningssätt

Vid frågan omkring vilka personliga egenskaper som behövs för att ingå i ett ekumeniskt arbetslag nämns ord som lyhördhet, flexibilitet, varsamhet, respekt, öppenhet och kunskap. En av diakonerna på häktet formulerar det på följande sätt:

När jag nu funderar över vad som är speciellt med vårt arbete så handlar det om att lyssna, vara lyhörd, ställa frågor och snarare än att ge råd och skriva folk på näsan, lita på att människor när de berättar om sina liv, det som är viktigt för dem och lyssnar på sina egna ord och formuleringar själva kommer fram till vilken väg de ska gå, vad de ska göra och vara.

De yrkesverksammas huvuduppgift är att finnas till för främst klienter/brukare men också, i mån av behov, för alla på arbetsplatsen. Deras arbetsverktyg är samtalet och att vara närvarande i det enskilda mötet. De kriterier samfunden ställt är att det ska finnas en personlig mognad, professionell inställning och uppträdande, ekumenisk och multireligiös kunskap, respektfull inställning och vilja till att lära och förstå.

4.3 Möjligheter och svårigheter i ett ekumeniskt arbetslag

En fråga är om det ekumeniska förhållningssätt som de yrkesverksamma beskriver kan ställa till problem i relation till det utsändande trossamfundet. En av prästerna, som funnits med länge inom arbetet, säger att när han började sin bana inom Sjukhuskyrkan så turades han och den frikyrkliga pastorn om att leda veckomässan på sjukhuset:

Det var helt olagligt då (1981) och jag frågade biskopen om det. Då svarade han, klok som han var ibland: ” Den frågan hörde jag inte”.

I arbetslaget är man överens om att det uppstår situationer i det ekumeniska sammanhanget som kommer utanför de gängse ordningarna, men som ändå blir viktiga och etablerade. Man säger samtidigt att man är mån om att få respons och vägledning från

respektive trossamfund. Ett exempel ges från sjukhuskyrkan. Svenska kyrkans diakoner förrättar inte nattvarden, medan en avskild diakon från Pingstkyrkan kan leda nattvarden i sitt sammanhang. Arbetsledaren ställer frågan:

Vad gör vi då, när en grönskjorta delar nattvard och inte de andra fyra kan göra det. Då ringde jag upp till Riks och frågade hur gör vi nu. Då tyckte de att det skulle vi lösa lokalt, men jag tycker inte att det är en lokal fråga. Jag tycker det är jätteviktigt att man inte bara hittar på egna lösningar lokalt.

Den frikyrklige pastorn kompletterar;

Vi ska följa det som respektive samfunds medlemmar räknar med, alltså till en medlem inom svenska kyrkan går inte den frikyrklige diakonen med nattvarden, däremot om det är en frikyrklig person så är det ingenting som hindrar. Inom frikyrkan föreligger inga sådana skillnader i vem som förrättar och delar nattvarden, för båda de ordinerade tjänsterna, diakon och pastor är det ett uppdrag.

Grundregeln för de intervjuade är att när en kyrklig handling utförs som berör en medlem av ett annat trossamfund så sker detta, så långt det är möjligt, i samförstånd med präst/pastor eller motsvarande i det andra samfundet. I läroboken *”Etik i arbetet med människor”* lyfter författarna ett varningens finger för att okritiskt följa regler med motivering att teorier inte förmår fånga verkligheten till fullo. Det kommer alltid att vara något som faller utanför. Samtidigt kan teorier och principer skapa det nödvändiga avståndet och handlingsutrymme som en yrkesutövare behöver för att kunna göra ett professionellt jobb (Henriksen 1997, s.201).

På häftet beskrivs kunskapsbrist om varandras traditioner som en svårighet. En efterlysning görs om ett mer aktivt arbete för att lära mer om varandras traditioner. Samtidigt konstaterar en av arbetslagets diakoner att hennes arbete innebär att jobba ekumeniskt och interreligiöst hela tiden och kämpa för allas rättigheter och behov. Det innebär också en praktisk lärandeprocess.

En svårighet kan också uppstå i en viss distans gentemot det utsändande samfundet. Upplevelse av att inte så många i den utsändande församlingen är insatta i arbetet som utförs på sjukhuset, högskolan eller häftet skapar ett glapp. Det kan också uppstå ett främlingskap gentemot de frågor som diskuteras på riksnivå. En präst uttrycker det på följande sätt:

Ibland när jag läser Kyrkans tidning kan jag känna främlingskap inför frågor som ges stort utrymme t.ex. att diskutera hur evangelieboken ska bäras in i kyrkan.

Docent Apostalis Papakostas och professor Göran Ahrne skriver i antologin ”*Arbetsliv och förändring*” (Fjaerstad m.fl. 2005) om trögheten hos etablerade organisationer som något ofrånkomligt och positivt. Författarna menar att denna inneboende tröghet är en förutsättning för förändring och nya utrymmen. Ett sådant utrymme kallar de för en glänta. Det nya i gläntan anpassar sig inte fullständigt till de etablerade organisationerna. Innehåll och former ändras, men inte fullständigt och inte sammanhängande och tydligt. Resultatet blir nya kombinationer av gamla och nya former och med föränderligt mönster för samröre mellan dem. Författarna skriver att nya former kan skapas inom gamla institutionella former som t.ex. kyrkan (Fjaerstad m.fl. 2005, s.340). Jag kan, efter att ha lyssnat på informanterna och besökt de tre arbetsplatserna, uppfatta den ekumeniska arbetsplatsen som en sådan glänta. I skärningspunkten mellan den etablerade institutionen och de etablerade trossamfundet uppstår ett utrymme med ett unikt innehåll och nya mönster.

När det gäller frågan om det finns en ekumenisk yrkesroll svarade en sjukhuspräst:

Jag känner inte att jag har en ekumenisk yrkesroll men däremot en ekumenisk identitet. Det är en annan sak, det ligger lite djupare, och är en övertygelse om att här har Kristus satt oss. Svenska kyrkan har ordning och reda med lagar och författningar och sådant. Det är en sak men det är lite sekundärt i förhållande till att Jesus ber att vi ska vara ett och då är det liksom ordning och reda för mej. Sen vad biskop och ärkebiskopen säger så tycker jag det är lite mindre intressant, så på det sättet är jag lite rebell.

Det understryks av en kollega med orden:

Den ekumeniska identiteten grundas mer på Jesu egen vilja att vi ska vara ett och att det är gott det vi gör här i det ekumeniska arbetet. Jag tänker om ekumeniken att dess natur är att vara lite i opposition till rådande förhållande. Ekumenik är både en strävan och en profetia. Det är att vara försiktig rebell.

De svar som ges uttrycker att yrkesidentiteten innehåller yrkesrollen, men är ett vidare begrepp. Yrkesidentiteten inkluderar den kristna identiteten och tolkningen av att verka i ett ekumeniskt sammanhang. Den är en djupare övertygelse som konkretiseras i ett personligt uttryck av yrkesrollen. Svaret antyder att den ekumeniska identiteten uppfattas

som gränsöverskridande. Kanske är det detta som ger den ekumeniska arbetsplatsen dess karaktär av att vara nydanande.

4.4 Summering

Svaren från de tre gruppintervjuerna kan sammanställas på flera sätt. Jag vill summera svaren genom att möta den övergripande forskningsfrågan med några kännetecken som kommit fram i intervjumaterialet om vad som utmärker yrkesroll respektive yrkesidentitet på en ekumenisk arbetsplats. Därefter gör jag en analys utifrån den rollteoretiska modellen. Yrkesroll och yrkesidentitet kan i svaren relateras till varandra på följande sätt.

- yrkesrollen är något som man går in i och som är tydligt gentemot omgivningen
- yrkesrollen uppfattas inte som ekumenisk
- yrkesrollen är något man tar på sig på morgonen när man går in på arbetsplatsen
- yrkesrollen är den roll där man försöker följa det förväntade mönstret
- yrkesidentiteten är ett vidare begrepp än yrkesrollen
- yrkesidentiteten är gränsöverskridande
- yrkesidentiteten uppfattas som ekumenisk
- yrkesidentiteten är en del av personligheten
- yrkesidentiteten inkluderar upplevelsen av kallelse
- yrkesroll och yrkesidentitet inkluderar trosidentiteten

Intervjupersonerna är överens om att yrkesroll och yrkesidentitet inte är samma sak. På en ekumenisk arbetsplats finns förväntningar att de yrkesverksamma ska agera i överensstämmelse med sitt trossamfund samtidigt som de ska möta den sekulära arbetsplatsens förväntningar att finnas till för alla brukare i beredskap och krissituationer. Den rollkonflikt som kan uppstå löses genom att brukarnas behov ställs i centrum och får företräde. Denna prioritet finns i samtliga intervjusvar.

5. Diskussion

Denna studie kan anses ha uppnått sitt syfte att besvara frågeställningen om vad som utmärker yrkesroll respektive yrkesidentitet på en ekumenisk arbetsplats då jag i analysen av intervju svaren kunnat urskiljas mönster i vissa delar av de yrkesverksammas beskrivningar som redovisas i summeringen. Summeringen ger en fördjupad förståelse av hur de yrkesverksamma upplever sin yrkesroll och sin yrkesidentitet.

5.1 Sammanfattande diskussion

Den empiriska undersökningen har jag kopplat till en rollteori för att besvara forskningsfrågan om vad som kan utmärka yrkesrollen respektive yrkesidentitet på en ekumenisk arbetsplats.

Den rollteoretiska modell som presenteras i inledningen ger en bild av hur yrkesrollen formas i ett växelspel mellan fyra faktorer: yrkesutövningens profession, organisation, brukare och individuella egenskaper. Utmaningen för de arbetsplatser som fokuseras i den här studien kan beskrivas som att, utifrån den ordning och de förväntningar som formulerats av utsändande trossamfund samt det regelverk och förväntningar som finns på institutionen som arbetsplatsen befinner sig inom, möta behoven på relevant och gott bemötande gentemot klienter/ brukare.

Majoriteten av intervju personerna har flera års akademisk utbildning och yrkeserfarenhet inom respektive trossamfund. De förfogar över de fyra typer av yrkeskunskap som visas i figur 3.: objektkunskap, procedurkunskap, klientkunskap och metakunskap. Objektkunskap är den teologiska och diakonala kunskapen, jämte kunskap om arbetsobjektet och de sakfrågor som gäller för verksamheten. Procedurkunskap är kunskap dels om den egna traditionen, dels om kulturen på den arbetsplats där det ekumeniska arbetslaget verkar och det egna handlingsutrymmet i förhållande till såväl trostradition som samhällsarena. Klientkunskap är kunskapen om brukarnas behov och metakunskap är kunskap om sig själv och sitt eget kunnande, dess räckvidd och gränser, starka och svaga sidor. I intervjumaterialet läser jag ut att för att bedriva professionellt ekumeniskt arbete behöver samtliga dessa yrkeskunskaper integreras i yrkesrollen.

De olika yrkeskunskaper, som bygger på både formell och informell kompetens, lärs under utbildningstiden och kommer att utvecklas och fördjupas under tiden som yrkesverksam.

(Svensson m.fl. 2008 s.99). Utmaningen för de yrkesverksamma inom den sammansatta miljö där den ekumeniska arbetsplatsen befinner sig är att, utifrån organisationernas uppdrag och brukarnas behov, utveckla ett förhållningssätt som fungerar i det vardagliga arbetet. Det är också en utmaning att hantera osäkerhet i yrkesrollen utifrån spänningsfältet mellan roll, identitet och förväntningar. Det fordras såväl reflektion och handledning för att mejsla fram en personlig yrkesroll och yrkesidentitet. Handledning finns tillgänglig och bekostas av arbetsgivaren på samtliga tre arbetsplatser. Det uppfattas av arbetstagarna inte bara som avlastning vid krissituationer utan också som en viktig ingrediens i forandet av yrkesrollen som stärker såväl den personliga som den kollektiva yrkesidentiteten. En viktig del i yrkesrollen är att känna trygghet i det uppdrag trossamfund har givit och att känna förtroende för det handlingsutrymme rollen ger för att kunna möta brukarens situation och ha honom/henne i centrum.

I intervjusituationen med de tre arbetslagen har jag mött yrkesverksamma som reflekterar och lyssnar till varandra och som arbetar med att förena sin yrkesroll och sin yrkesidentitet. De bidrar med ytterligare ett perspektiv till studiens infallsvinkel omkring yrkesroll och yrkesidentiteten nämligen den personliga identiteten som inkluderar trosupplevelsen av att vara kallad till en livsuppgift. I samtalen belyses ett personligt identitetsbegrepp i upplevelsen av att känna sig kallad till ett uppdrag. En fängelsepräst beskriver det som en grundläggande tro på att Gud är med och styr livsvägen. Hon upplever inte att tron har förändrats av att ingå i ett ekumeniskt arbetslag, däremot att den har fördjupats. Hon ser sin uppgift som en kallelse från Gud.

Gunilla Silfverberg, professor i etik på Ersta Sköndal högskola, beskriver ett yrke som ett kall när det uppfyller följande kriterier: att yrkesinnehavaren har ett personligt engagemang, identifierar sig med de värden och ideal som är förbundna med yrkesutövningen och inriktar sig på att hjälpa en människa i just den situation hon befinner sig. En yrkesutövare med kallelse som grundbegreppet ser inte lösningen på människors problem i föreskrifter eller direktiv utan ser ett personligt ansvar för handlingssätt i den aktuella situationen. (Silfverberg, 2005 s.128-129) .

En sjukhuspräst återkommer till frågan omkring ekumenisk yrkesroll. Han säger att han inte uppfattar att han har en sådan roll, men däremot en ekumenisk identitet som handlar om en djupare övertygelse om att Kristus är den som kallat honom in i arbetet. Vid frågan

om det utvecklas en egen teologi inom institutionssjälavården blir svaret att det inte är något man gör medvetet. En sjukhusdiakon svarar:

Jag tror inte att det finns någon egen teologi på den ekumeniska arbetsplatsen. Däremot kanske alla möten med människor på ett annat sätt påverkar hur och vad vi säger till människor i predikan och andakter. Förhoppningsvis med mycket ödmjukhet inför livet och döden och Gud. Vi har inte Gud i vår hand, det är Gud som håller oss i allt det omöjliga.

En av pastorerna med lång yrkeserfarenhet säger att han känner sig trygg i sin identitet och inte behöver strida för den. De intagna ser honom som en själasörjare som har tystnadsplikt oavsett om de kallar honom pastor, präst eller fader.

De intervjuade är väl förankrade i sin egen tradition, men samtidigt väl medvetna om att de ibland går över traditionens gränser. En studentpastor efterlyser mer intresse för teologisk reflektion i arbetslaget.

Jag tycker inte att vi är tillräckligt öppna om våra meningsskiljaktigheter, inte heller att vi tillräckligt djupt förbundit oss att respektera dem. Men min tro är att vi inte är oense så mycket med varandra som med många medlemmar i våra egna kyrkor.

Studentpastorn är väl medveten om att såväl i församling som inom ekumeniken finns olika tolkningsmönster av kristen tro och tradition. Det som uttalas är att det i en ekumenisk arbetsmiljö kan finnas ett större behov av att vara öppen omkring olika synsätt och uttala respekt för detta. I intervjusituationen med de tre arbetslagen har flera av de yrkesverksamma efterlyst mer tid för gemensam reflektion.

Yrkesroll och yrkesidentitet kan ibland komma i konflikt. Det kan finnas en mer eller mindre uttalad förväntan från utsändande trossamfund att den anställde ska hålla sig till den egna traditionens regelverk, medan behoven hos konfidenten kräver att man gör nytolkningar. Det kan finnas en förväntan från institutionens sida att man tillgodoser dess regelverk, samtidigt som den aktuella situationen kräver ett eget ställningstagande. De som arbetar på häktet måste leva med frustrationen att det saknas samtalsrum eller att den klient de planerat att möta plötsligt förflyttats. Den ordning som på häktet säger att ensamarbete är förbjudet gör att själasörjare ibland måste avboka planerade samtal p.g.a. att det inte finns någon från kriminalvården tillgänglig utanför dörren. En av prästerna har tagit som vana att stanna till vid domkyrkan för en bön varje dag på sin väg hem från

arbetet. Den bönen hjälper honom att släppa frustrationen över att yrkesroll och yrkeidentitet inte alltid går att förena. Arbetets regelverk begränsar möjlighet att professionellt utföra det självvårdande arbetet. En av diakonerna ger följande beskrivning:

Det finns en problematik som alltid finns till viss del när man arbetar ”på främmande planhalva” nämligen att ta plats på ett positivt sätt och hävda den platsen, inte för att vi till varje pris vill ha jobbet kvar, utan för att det ingår i vårt uppdrag att betjäna människor och patienter har rätt att få vård för hela människan.

Det finns en djup medvetenhet om att man i sitt yrkesutövande är gäst på en större arbetsplats och måste ta hänsyn till denna arbetsplats spelregler, samtidigt som det finns en yrkesstolthet och övertygelse om att den profession man företräder behövs och kommer med ett värdefullt och unikt bidrag till de aktuella arbetsplatserna. De yrkesverksamma jag mött har inte uttryckt missnöje med de utsändande samfund, däremot efterlyst ett mer aktivt intresse. Man är stolt över sitt arbete, sin yrkesroll och den personliga tolkningen, yrkesidentitet, har vidgats och fördjupats.

Spänningen som den enskilde måste komma till rätta med är att framstå som en självständig individ och samtidigt låta sig definieras och bestämmas utifrån den grupp man tillhör.

I mitt intervjumaterial uppfattar jag att de yrkesverksamma jag mött har funnit en balans mellan självständighet på arbetsplatsen och lojalitet med det sammanhang man tillhör. Detta kännetecknar också den ekumeniska rörelsen när man lyssnar och tar varandra på allvar samtidigt som det finns en glädje över den egna traditionen och vad den förmedlar (Kessler m.fl. 2000, s.23). Man har sett relativiteten i alla trosföreställningar och insett att Gud alltid är större. Ingen har det slutliga uttrycket för sanningen men i tron och traditionen finns kontakten med det heliga. Det finns därför inte någon egentlig orsak att överge en tro som i all sin relativitet ändå förmedlar kontakt med det heliga.

Jag uppfattar att utmaningen för de yrkesverksamma inom institutionssjälavården är hålla ihop verkligheteten även när den ter sig paradoxal När jag frågar efter egenskaper som de yrkesverksamma vill lyfta fram som betydelsefulla på en ekumenisk arbetsplats får jag ett svar från en av diakonerna som jag uppfattar sammanfattar en genuin yrkesidentitet för den ekumeniska arbetsplatsen

Jag tror att tiden gjort sitt. Jag har gjort erfarenheter i yrkeslivet genom otaliga möten, upplevt svårigheter, misslyckanden och förluster, fostrat barn, kämpat med mina tillkortakommanden som förälder och upplevt glädjen i tron och stödet av kristna systrar och bröder. Det här är kanske inte personliga egenskaper utan mer av vad livet gjort med mig. Det som kanske är en personlig egenskap är att jag inte är rädd för mörker och svårigheter i en människas liv och de personer jag oftast arbetat med har upplevt mycket utsatthet och jag känner en stor ödmjukhet inför deras lidanden.

Det svar som diakonen ger säger att det tar tid att forma en yrkesidentitet. Livet har givit erfarenheter, både privat och i yrkeslivet. Allt detta har skapat en kristen identitet som, i min läsning, rymmer den sammanbindande trons egenskaper. Den ekumeniska identiteten utgör basen i yrkesidentiteten på den ekumeniska arbetsplatsen.

Det förhållningssätt som kännetecknar de yrkesverksamma har formats för att underlätta för studenter, intagna och patienter att få bearbeta, förstå, och komma vidare i sin livsförståelse. Silfverberg menar att en arbetsplats gemenskap kan ge förutsättning för etisk utveckling genom att de yrkesverksamma kompletterar och berikar varandra med sina olika erfarenheter och skillnader. Hon lyfter också fram att det är viktigt att lyssna till, och lyfta fram den tysta kunskap som yrkesverksamma har förvärvat genom att under ett långt yrkesliv ha tränat sig i att varsebli människors behov (Silfverberg 2005, s. 86).

Jag vill lyfta fram betydelsen av att de yrkesverksamma på de ekumeniska arbetsplatserna ges möjlighet att komma till tals och framföra sin kunskap och sina erfarenheter, såväl inom den institution där de verkar, som inom sina respektive trossamfund. De besitter en unik kompetens och livserfarenhet att närma sig och möta livsfrågor som har att göra med människans yttersta livsförståelse av mening och mål. Den yrkesroll och den yrkesidentitet som vuxit fram på den ekumeniska arbetsplatsen har en kunskap att förmedla och där finns en unik erfarenhet.

5.2 Reflektioner inför framtiden

Ett syfte med studien var att om möjligt föreslå åtgärder som kunde göra att de yrkesverksamma på ekumeniska arbetsplatser upplever stöd och utvecklingsmöjligheter i sin yrkesroll och yrkesidentitet. De arbetsplatser som beskrivs i den här studien befinner sig, som jag ser det, i framkant när det gäller att gestalta praktisk ekumenik. De yrkesverksamma har under en lång yrkeserfarenhet skaffat en ekumenisk förtrogenhet och en kompetens i att varsebli och möta människors behov. De kompletterar och berikar varandra med sina olika erfarenheter och det som var och en har tillägnat sig. Det som särskiljer dem från andra yrkesgrupper är den speciella kunskapskombinationen av teologi, själavård och ekumenisk förtrogenhet. Det är också att kunna erbjuda enskilda samtal och möjligheter för patient, intagen eller student att utöva sin religion och bearbeta aspekter i det mänskliga livet på ett sätt som ingen annan profession gör.

Den kompetens som samlats på de ekumeniska arbetsplatserna är en kunskapskälla och en erfarenhet värd att mer aktivt lyssna till såväl inom de aktuella institutionerna som inom trossamfundet. Silfverberg skriver att om inte de som beslutar om hur arbetet ska organiseras beaktar de individ-, situations- och kontextberoende bedömningar som ständigt måste göras, ges inte de yrkesverksamma möjligheterna att handla i enlighet med sitt omdöme. De villkor som en institution erbjuder sina yrkeutövare för att utföra omdömesgilla handlingar kan vara av olika slag. De kan underlätta eller stödja, de kan vara relativt neutrala och de kan i sämsta fall vara hindrande. Villkor som stöder och underlättar gynnas av att personer från alla nivåer i organisationen involveras i en äkta dialog, där var och en får formulera vilka grundläggande värden som bör gälla i arbetet med utsatta människor (Silfverberg 1999, s.84).

En fördjupad dialog mellan de som befinner sig på avstånd från det konkreta arbetets utförande och de som arbetar på den ekumeniska arbetsplatsen är en åtgärd som kunde göra att de yrkesverksamma upplever konkret stöd och utvecklingsmöjligheter i sin yrkesroll och yrkesidentitet.

5.3 Förslag till vidare forskning

En fråga som förblivit obesvarad i den här studien är om och hur den ekumeniska arbetsplatsen kan bidra med ett teologiskt perspektiv in till de olika kyrkotraditionerna. De yrkesverksamma uppfattar inte alltid att det de gör och gestaltar på sina arbetsplatser får någon praktisk relevans in i det vanliga församlingsarbetet. Det är ett förhållande värt att bearbeta och undersöka vidare.

Av intresse att studera i framtiden är också de aktuella yrkesgruppernas yrkesroll i relation till andra yrkesgrupper såsom läkare, lärare och vårdare.

Ett perspektiv som saknas i denna uppsats, men som förhoppningsvis väcker ett forskarintresse är brukarperspektivet, d.v.s. de intagnas, patienternas och studenternas syn på den verksamhet som bedrivs av trossamfunden på den institution där de vistas.

Förhoppningsvis lockar denna uppsats också till fördjupad forskning omkring hur yrkesroll och yrkesidentitet påverkas när den ekumeniska arbetsplatsen utvidgas till att omfatta andra religiösa företrädare och vad som händer i en interreligiös arbetsmiljö.

7. Referenser

7.1 Litteratur

Bibel 2000, Bibelkommissionen (övers.) (2000). Örebro: Libris

Fjaerstad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red.) (2005) *Arbetsliv och samhällsförändring*. Lund: Studentlitteratur

Henriksen, Jan-Olav & Vetlesen, Arne Johan (1997). *Etik i arbete med människor*. Lund: Studentlitteratur

Kessler, Diane & Kinnamon, Michael (2000). *Councils of Churches and the Ecumenical Vision Geneva: Risk Book Series no.90*

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2011). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Silfverberg, Gunilla (2005). *Ovisshetens etik*. Nora: Nya Doxa

Silfverberg, Gunilla (1999). *Praktisk klokhet- om dialogens och dygdens betydelse för yrkesskicklighet och socialpolitik*. Eslöv: Symposion

Svensson, Kerstin, Johansson, Eva & Laanemets, Leili (2008). *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. 1. utg. Stockholm: Natur & Kultur

Svenska Kyrkans Biskopsmötet (2012). *De kyrkliga handlingarna i en mångreligiös kontext - ett brev från Svenska kyrkans biskopar*. Uppsala: Ineko

7.2 Uppsatser

Hanquist, Lisa (2011). *Psykiatruratorers yrkesroll och yrkesidentitet - En intervjustudie om kuratorer inom psykiatrin som vidareutbildat sig i psykoterapi*: Göteborgs Universitet.

Petersson, Elin & Prick Sofie (2008). *Två yrken, två uppdrag - En empirisk studie om kuratorers och diakoners yrkesroller inom den offentliga sjukvården*: Växjö Universitet.

7.3 Internetkällor

Tio tumregler för god ekumenik. Sveriges kristna råds hemsida, www.skr.org

Grunddokument för andlig vård inom hälso och sjukvården. fastställt av Samarbetsrådet för andlig vård inom hälso- och sjukvården, 2004, uppdaterat 2012. www.skr.org/download/18.1ede21135cb11a2271870/Grunddokument+utskrift+A4+.pdf

Riktlinjer för frikyrkornas arbete på universitet och högskola 2006. Sveriges Frikyrkosamråd. www.skr.org/download/18.2f692b3510dbfce3396800022063/FSR_Riktlinjer_hogskola06.pdf

Riktlinjer för kyrkornas arbete på häkten och fängelser, NAV-arbetet, 2009 . Sveriges Kristna Råd, www.skr.org/download/18.235c0ace124479a1f73800011475/NAV-broschyrenmedlilav%C3%A5g.pdf

Charta Oecumenica. Riktlinjer för det växande samarbetet mellan kyrkorna i Europa, Sveriges Kristna Råds skriftserie
www.skr.org/download/18.a791285116833497ab800015122/charta_oecumenica.pdf

Bilaga 1

Intervjuguide

Frågeställningar som presenterats för arbetslagen:

1. Vad är det som är kännetecknande för en "ekumenisk arbetsplats"?

- Vilka kriterier ska uppfyllas för att en arbetsplats ska kallas ekumenisk?
- Vilka svårigheter och möjligheter kan man möta i ett ekumeniskt arbetslag?
- Vad händer med relationen till den egna tron och relationen till den utsändande församlingen när man arbetar i ett ekumeniskt arbetslag?
- Utvecklas det en egen teologi på en ekumenisk arbetsplats?
- Kan ett teologiskt perspektiv från den ekumeniska arbetsplatsen berika det utsändande trossamfundet?

2. Vad har man för yrkesroll och yrkesidentitet på en "ekumenisk arbetsplats"?

- Vad ska uppfyllas för att en arbetsplats ska kallas ekumenisk?
- Vad finns det för förväntningar, uppförandekoder och spelregler för en sådan arbetsplats?
- Finns olikheter/osäkerhet när det gäller utförandet av kyrkliga handlingar såsom dop och nattvardsfirande?
- Hur ser en "vanlig" arbetsdag ut?
- Hur ser samspelet med och relationen till de andra på arbetsplatsen ut?
- Finns det personliga egenskaper som behövs i arbetet?
- Varför det är viktigt att det finns själavårdare på institutioner?
- Hur är det att arbeta inom en institution (sjukhus, häkte/fängelse, universitet/högskola) jämfört med att arbeta inom det egna trossamfundet?

