

Diakonale ressurcer

Trosbaserede organisationers ressurcer i statsfinansieret utviklingsarbejde



**Karen Swartz Sørensen
VID vitenskabelige høgskole
Diakonhjemmet, Oslo**

**Masteropgave
Master i diakoni
Vejleder: Kjell Nordstokke
Antall ord: 23.778
15. november 2016**

Forord

Det har været en meget spændende og lærerig opgave for mig at få lov til at gå i dybden med et emne indenfor international diakoni. Jeg føler mig privilegeret over at have fået lov til at lytte til de mange sydparteres erfaringer og viden, og at de i deres travle hverdag prioriterede at sætte tid af til at deltage i studiet. Jeg er dybt taknemmelig over de rige stunder, jeg fik sammen med de mange informanter under feltbesøget i Rwanda, Burundi og Tanzania, hvor vi sammen fik lov til at se bag alt det projekttekniske for i stedet at fokusere på dybere emner som tro og værdier. Tak for åbenhed, ærlighed og fællesskab samt en utrættelig indsats for mennesker i nød.

Tak til Lars Udsholt, tidligere leder for DMRU, for opbakning og for gennem årene at have udfordret mig til at arbejde med organisationens identitet. Tak til professor Kjell Nordstokke, for at have givet mig en forståelse for sammenhængen mellem, tro, diakoni og udviklingsarbejde. Sidst, men ikke mindst, stor tak til min tålmodige mand for støtte og opbakning gennem studietiden.

Karen Swartz Sørensen

November 2016

Sammendrag

Trosbaserede organisationer er gennem de seneste årtier i stigende grad blevet anerkendt for deres 'added value' i udviklingsarbejdet. Samtidig er der også en øget efterspørgsel efter, at trosbaserede organisationer tydeliggør og bekræfter deres særlige rolle og kompetencer som udviklingsaktører. Denne masteropgave undersøger, hvilke egenartede ressourcer trosbaserede organisationer i syd besidder, og hvilke af dem der bliver mobiliseret - samt hvordan – når der gennemføres udviklingsprojekter finansieret af Danida gennem Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling. Antagelsen er, at når trosbaserede organisationer implementerer statsfinansierede projekter, tilføjer de værdier, som ikke er særlig synlige, fordi de ikke fremgår af projektbeskrivelse eller budget.

Metodisk bygger studiet på både en kvantitativ og en kvalitativ metode med henholdsvis desk-review, spørgeundersøgelse samt fokusgruppeinterview med sydpartnere i tre afrikanske lande. Studiet ligger inden for fagfeltet 'international diakoni' og benytter teorier omkring trosbaserede organisationers typologier, Polanyis teori omkring tavs viden, Aadlands teorier om værdier samt teorier om 'asset-based' tilgange.

Studiet konkluderer, at det er vanskeligt for trosbaserede organisationerne at sætte ord på den viden, som er forbundet med deres egenart.

På trods af mangfoldigheden af trosbaserede organisationer, er der nogle fælles ressourcer, som sydpartnerne anser for deres stærkeste ressourcer. Her peger sydpartnerne først og fremmest på kirkemedlemmerne, som er nemme at mobilisere, kirkens troværdighed i samfundet, netværk på lokalniveau samt præsters autoritet.

Endvidere viser studiet, at åndelige og sociale værdier som kærlighed, håb, tro og solidaritet er grundlæggende for sydpartnerne's handlinger. Studiet konkluderer også, at de ressourcer, som sydpartnerne selv regner for deres stærkeste, ikke altid bliver inddraget i udviklingsarbejdet, og studiet afsluttes med en række forslag til, hvordan disse ressourcer kan mobiliseres.

Indholdsfortegnelse

Forord.....	2
Sammendrag	3
1. Indledning	7
2. Problemstilling	9
2.1 Antagelser	9
2.2 Opbygning	10
2.3 Begrebsafklaring	10
2.3.1 Assets - ressourcer	10
2.3.2 Merværdi	11
2.3.3 Diakonale assets	12
2.4 Afgrænsning af opgaven.....	12
2.4.1 Den danske organisation	12
2.4.2 Sekulære organisationer	12
2.4.3 Stakeholderes observationer.....	12
2.4.4 Ressourcer, der er brugt negativt.....	12
2.4.5 Lokalsamfundets religiøse ressourcer.....	13
3. Kontekstanalyse	14
3.1 Religionens indgang i udviklingsarbejdet	14
3.2 Danidas politik omkring trosbaserede organisationer	15
3.3 DMRU's værdier og mål	16
4. Teori	18
4.1 International diakoni.....	18
4.2 Trosbaserede organisationer	21
4.3 Tavs viden.....	24
4.4 Åbne og skjulte værdier.....	26
4.5 Asset based approach	30
4.5.1 Religiøse sundhedsressourcer	32
4.5.2 Diakonale ressourcer	33
4.5.3 Use your talent.....	34
5. Metode.....	35
5.1 Indsamling af data	35
5.1.1 Review af afsluttende projektrapporter.....	36
5.1.2 Fokusgruppeinterview med danske partnerorganisationer	36
5.1.3 Spørgeundersøgelse blandt sydpartnere.....	36

5.1.4	Feltbesøg med interviews.....	37
5.1.5	Analyse	38
5.2	Metodekritik.....	39
5.2.1	Egen involvering	39
5.2.2	Donorrepræsentation.....	39
5.2.3	Køn	40
5.2.4	Geografi	40
5.2.5	Observationer i felten.....	40
5.2.6	Sprog.....	41
6	Præsentation og analyse af resultater	42
6.1	Desk-review af afsluttende projektrapporter	42
6.1.1	Kristne værdier	42
6.1.2	Projektets relation til kirken	44
6.1.3	Kirkers bidrag til projektet.....	46
6.1.4	Projektets bidrag til kirken	47
6.2	Spørgeundersøgelse.....	48
6.2.1	Ressourcer	49
6.2.2	Synlige ressourcer.....	50
6.2.3	Usynlige ressourcer	51
6.2.4	Ressourcer, som har potentiale.....	53
6.2.5	Hindringer i konteksten.....	53
6.2.6	Kirken – en ulempe?.....	54
6.2.7	Komparative resultater.....	54
6.2.8	Frivillige arbejdstimer.....	55
6.2.9	Delkonklusion	55
6.3	Feltbesøg.....	56
6.3.1	Beskrivelse af sydpartnere	57
6.3.2	Findings.....	59
6.3.3	Delkonklusion	67
7	Tolkning og drøftelse af fund	68
7.1	Trosbaserede organisationer	68
7.2	Tavs viden.....	70
7.3	Fælles værdier	72
7.4	Største ressourcer	73
7.5	Ressourcer, der ikke bliver involveret.....	74
7.7	Mobilisering af ressourcer	74

7.8 Professionelle organisationer.....	75
8 Konklusion.....	77
8.1 Trosbaserede organisationers værdier og ressourcer.....	77
8.2 Mobilisering af ressourcer	78
8.4 anbefalinger	79
Litteraturliste	81
Bilag 1. Spørgeskema.....	84

1. Indledning

Gennem de seneste årtier er trosbaserede organisationer i stigende grad blevet anerkendt for deres 'added values'¹ i udviklingsarbejdet. Samtidig er der også en øget efterspørgsel efter, at trosbaserede organisationer tydeliggør og bekræfter deres særlige rolle og kompetencer som udviklingsaktører. Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling (DMRU) har gennem et par år arbejdet med bevidstgørelse af DMRU's og dets medlemsorganisationers identitet og særegenhed, og det er derigennem også blevet tydeliggjort, at der er behov for at italesætte, hvilken merværdi sydpartnern tilføjer udviklingsarbejdet.

Dette er i tråd med Kirkernes Verdensråds anbefaling i 2013, hvor kirker og økumeniske partnere opfordres til at kortlægge ressourcer for at beskrive deres potentiale i udviklingsarbejdet.

Churches, ecumenical partners and the WCC² must respond to the signs of the time by developing a common diaconal language. We are faith-based and rights-based and we need to identify what this means in practice including defining both our mandate, our core values and mapping our diaconal assets (WCC 2013).

Samme år gennemførte Udenrigsministeriet i Danmark en kapacitetsundersøgelse af DMRU, hvor den eksterne konsulent også opfordrede til systematisk at arbejde med sydpartnernes komparative fordele:

Selvom syd-partnerne generelt har en stor komparativ fordel ved at arbejde meget decentralt, ved at mobilisere lokalbefolkningen og ved at have en tilstedeværelse i fjerne, isolerede områder, må det konstateres, at denne komparative fordel ikke har foranlediget DMRU eller medlemsorganisationerne til at arbejde systematisk med dette emne ud fra at optimere denne fordel til en egentlig systematisk og metodisk tilgang for kirkeligt arbejde. Ud fra et læringsperspektiv må der være righoldige erfaringer blandt partnerne og medlemsorganisationerne, som kan undersøges, deles, systematiseres og danne grundlag for fælles kapacitetsudvikling, samt måske udgøre en basis for udvikling af en egentlig strategi på området (Konsulentnetværket 2013).

DMRU fremhæver ofte styrkerne ved kirkeligt udviklingsarbejde bl.a. kirkernes legitimitet, autoritet, store netværk, frivillighed, direkte kontakt med mennesker på ugentlig basis, at kirken former moral og værdier i samfundet og i mange lande repræsenterer et stort antal mennesker. Men indimellem stiller jeg spørgsmålstegn ved, om vi støtter projekter, hvor partnerens religiøse

¹ Begrebet 'added value' er værdiladet og kræver en nærmere præcisering, som jeg vil give i kapitlet om begrebsafklaring. På dansk bliver begrebet oversat til 'merværdi' eller 'tillægsværdi'.

² World Council of Churches

komparative fordel ikke bliver sat i spil, fordi der i strukturen og implementeringen efterhånden er blevet skabt et stort skel mellem udviklingsarbejde og kirkens øvrige liv og virke. F.eks. har nogle kirker fået oparbejdet en professionel udviklingsafdeling, som er blevet mere eller mindre løsrevet fra kirken, eller sydparteren er blevet en sekulær organisation.

Af DMRU's arbejdsplan fremgår det, at DMRU ønsker at fokusere på "udvikling af diakonale kompetencer hos sydpartneren samt styrke den diakonale indsats, så den kan udvikles til en vedvarende aktiv politisk og social indsats i samfundet"(DMRU 2016 s. 5). Men skal det lykkes at udvikle de diakonale kompetencer og styrke kirkers rolle, er der brug for en mere systematisk viden om sydpartneres kompetencer, værdier og styrker - også set i lyset af den mangfoldighed, som sydpartnerne repræsenterer.

På ovennævnte baggrund ønsker jeg i nærværende studie at fokusere på sydpartneres eventuelle merværdi for dermed at dokumentere og lære fra de mange forskellige sydpartneres måde at udnytte deres potentiale på. Det vil ikke kun synliggøre sydpartneres ressourcer, men også give indsigt og læring om, hvordan kirkernes 'indre' ressourcer kan mobiliseres bedre i forbindelse med projekter finansieret af DMRU.

2. Problemstilling

Hvilke egenartede ressourcer besidder trosbaserede organisationer i syd³, og hvilke af dem bliver mobiliseret - samt hvordan - ved gennemførelse af udviklingsprojekter finansieret af Danida gennem Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling?

Jeg vil i opgaven tage udgangspunkt i projekter, som er blevet finansieret af DMRU. Disse bliver implementeret af DMRU's danske medlemsorganisationer i samarbejde med deres partner i syd, som i de fleste tilfælde er kirker eller kristne organisationer. Jeg vil i opgaven kortlægge aktiver og ressourcer, som disse sydpartnere måtte besidde. Herunder også de ressourcer, som indgår i gennemførelsen af et projekt, men som ikke fremgår af budgettet.

Problemstillingen bygger på flg. antagelser:

2.1 Antagelser

Når trosbaserede organisationer implementerer Danida-finansierede projekter, tilføjer de værdier, som ikke fremgår af projektbeskrivelse eller budget, og som derfor ikke er særlig synlige.

Jeg antager, at trosbaserede organisationer tilføjer værdier på flg. tre resourceområder:

- a. Ressourcer i form af konkrete ressourcer. Her tænker jeg på materielle værdier som f.eks. bygninger, struktur og økonomi.
- b. Ressourcer i form af immateriel religiøs kapital. Det drejer sig om værdifulde egenskaber, som umiddelbart kan være vanskelige at få øje på, da de oftest er uhåndgribelige.
- c. Ressourcer i form af arbejdstid. I forbindelse med gennemførelse af et projekt dækker budgettet udgifter til ansatte medarbejdere. Men jeg antager, at andre ansatte og frivillige hos sydpartnere yder et bidrag i form af yderligere arbejdstimer (som ikke er en del af projektbudgettet) i forbindelse med forberedelse, gennemførelse og opfølgning af et projekt.

En kortlægning af disse ressourcer kan være med til at pege på, om disse ressourcer er med til at skabe merværdi ved projektets gennemførelse, samt tydeliggøre potentialet, der ligger i at mobilisere disse ressourcer.

³ Begrebet 'syd' refererer til Afrika, Latin Amerika og udviklingslande i Asien inklusiv Mellemøsten

2.2 Opbygning

Opgaven er bygget op således, at jeg i dette kapitel gør rede for nogle centrale begreber, der bliver brugt i løbet af opgaven, samt hvordan jeg har valgt at begrænse omfanget af opgaven. For at give en forståelse af den kontekst, som opgaven bevæger sig i, giver kapitel 3 en kort indføring i, hvordan religion og udvikling den senere tid er kommet til at spille en større rolle. Jeg redegør også kort for Danidas politikker omkring trosbaserede organisationer og præsenterer til sidst DMRU. Kapitel 4 beskæftiger sig med den teori, som jeg bruger undervejs i opgaven, og som har været med til at bestemme den valgte metode, forståelse af emnet og min tolkning af fundene. Det gælder teori om diakoni-begrebet, trosbaserede organisationers typologier, Polanyis betragtninger om tavs viden, teori omkring værdier samt studier omkring 'asset-based'-tilgangen. Jeg vil i kapitlet redegøre for, hvorfor netop disse teorier er blevet valgt.

Det efterfølgende kapitel 5 redegør for metoden, som er valgt med henholdsvis desk-review, spørgeundersøgelse samt feltarbejde.

Data opsamlet fra desk-review, spørgeundersøgelse og feltstudie bliver i kapitel 6 præsenteret og analyseret med hver sit underafsnit og med delkonklusioner.

Herefter tolker og drøfter jeg i kapitel 7 resultaterne fra analysen i lyset af teorien, før jeg i kapitel 8 opsummerer resultater og drøftelse i konklusionen.

2.3 Begrebsafklaring

2.3.1 Assets - ressourcer

Jeg har i kommunikationen med sydpartnerne benyttet mig af ordet 'assets' og har forklaret begrebet med flg.: "Assets are understood as something valuable that the churches and Christian organizations owns, benefits from, or has use of – not only in terms of finances - which add value and quality to what is done. Other synonyms could be 'talents', 'blessings' 'energies', 'strengths' and 'advantages'."

Jeg har i studiet valgt, at oversætte ordet 'assets' med ressourcer i stedet for aktiver, da ordet 'aktiver' overvejende giver associationer til den finansielle verden. Jeg er dog opmærksom på, at ordet 'ressourcer' heller ikke er dækkende, for som Bebbington påpeger det, så er 'asset' ikke bare ressourcer, som folk bruger for at skabe deres levebrød: "they are assets that give them the capability to be and act." (Bebbington 1999 gengivet efter Moser 2006).

Begrebet 'asset' er altså langt dybere, end blot hvad ordet 'ressourcer' rummer, da det er grundlaget for aktørernes "power to act and to reproduce, challenge or change the rules that govern the control, use and transformation of resources." (Sen 1997 gengivet efter Moser 2006).

Endvidere oversætter jeg de engelske ord 'tangible' og 'intangible assets' med synlig og usynlige ressourcer, velvidende at dette heller ikke er dækkende. Andre ord kunne også bruges som håndgribelige/uhåndgribelige eller materielle/immaterielle.

2.3.2 Merværdi

Det engelske ord 'added value' er et værdiladet begreb, der de senere år er blevet brugt blandt bistandsaktører. På dansk oversættes det med 'tillægsværdi' eller 'merværdi'. Ordet 'tillægsværdi' indikerer, at det er noget supplerende, og der bliver dermed sat et konkurrencemoment ind, selvom værdier ikke kan tælles kvantitativt. Værdier har mere med kvalitet at gøre – en rodfæstning i grundlæggende ideer.

Begrebet 'merværdi' signalerer nemt, at trosbaserede organisationer grundlæggende udfører udviklingsarbejde på samme facon som sekulære kollegaer, og at det religiøse udelukkende er i tillæg til en fælles tilgang til udviklingsarbejde.

Derfor misforstår donorer let denne merværdi og instrumentaliserer derfor religionen. De samarbejder først og fremmest med trosbaserede organisationer på grund af disses strukturelle og institutionelle kvaliteter, som gør dem til effektive redskaber til at implementere udviklingsaktiviteter, og mindre på grund af deres religiøse identitet og værdier, som bringer nye perspektiver på udvikling. Men 'merværdi' handler ikke om måder, hvorpå religionen kan blive et instrument for at lave godt udviklingsarbejde, men mere fundamentalt om måder, hvorpå religion former og kan forme udviklingen (Moigne 2016).

Jeg benytter i opgaven ordet 'merværdi' som udtryk for den egenart, som er med til at bestemme valg af værdier og tolkningen af disse værdier. Jeg er mig dog bevidst, at dette ord heller ikke er dækkende. Nordstokke peger på begrebet 'core values', der er mere præcist og dækkende for de grundlæggende værdier - kerneværdierne - og som er udtryk for, hvordan egenarten kommer til udtryk (Nordstokke 2013).

2.3.3 Diakonale assets

Diakonale 'assets' forstår jeg således som ressourcer, der motiverer, mobiliserer, transformerer og empower kirker og kirkelige organisationer til diakonal handling med henblik på at svare på menneskers lidelser, uretfærdighed og omsorg for skaberværket. Det er endvidere ressourcer, som har udgangspunkt i både det, kirken er, og det, kirken gør. Og diakonale ressourcer er dermed komponenter som former og opretholder diakonal praksis (Nordstokke 2014).

2.4 Afgrænsning af opgaven

Opgaven søger at belyse trosbaserede organisationers ressourcer og deres brug i udviklingsarbejdet. På grund af tidsperspektivet og opgavens begrænsede længde har jeg måttet foretage nogle valg med henblik på at afgrænse opgavens omfang, hvilket jeg gør rede for i dette afsnit.

2.4.1 Den danske organisation

Den danske partner tilfører uden tvivl også en diakonal merværdi i forbindelse med gennemførelse af et projekt. Jeg har for begrænsningens skyld dog valgt kun at inkludere kirken/organisationen i syd. Den mulige merværdi, som et stærkt partnerskab mellem kirkelige organisationer i Nord og Syd ofte rummer, er således ikke omfattet af opgaven.

2.4.2 Sekulære organisationer

Studiet er ikke en vurdering af om kirker og kristne organisationer har en komparativ fordel med hensyn til at udføre udviklingsarbejde i forhold til de sekulære organisationer, der arbejder i syd. Et sådant komparativt studie ville kræve at der også indsamles data fra sekulære organisationer.

2.4.3 Stakeholderes observationer

Jeg har valgt at tage udgangspunkt i sydpartnernes egne observationer og refleksioner over deres egne ressourcer og deres brug i udviklingsarbejdet. Andre stakeholderes observationer er derfor ikke blevet inddraget.

2.4.4 Ressourcer, der er brugt negativt

Studiet tager udgangspunkt i kirkernes og organisationernes ressourcer, og hvordan disse er blevet mobiliseret positivt i forbindelse med udviklingsarbejde for dermed at uddrage læring om 'best practice'. Det er klart, at samme ressourcer kan udnyttes negativt i forhold til udvikling, og der kan

være særlige udfordringer eller problemer knyttet til, at projektet gennemføres af en kirke eller kirkelig organisation. Dette vil dog kun i mindre grad blive behandlet i nærværende studie, men problematikken vil blive inddraget i drøftelsen.

2.4.5 Lokalsamfundets religiøse ressourcer

Studiet har fokus på kirkers og kirkelige organisationers ressourcer og ikke lokalsamfundets religiøse ressourcer. I nogle lande vil disse dog være overlappende idet kirkens medlemmer udgør en stor del af lokalsamfundet som f.eks. i Burundi, Rwanda og den central del af Tanzania, hvor jeg gennemførte feltstudiet.

3. Kontekstanalyse

3.1 Religionens indgang i udviklingsarbejdet

Selvom missionsorganisationer har været engageret i international diakoni, længe før den statslige udvikling kom på tale, og religion altid har haft en betydning i udviklingsarbejdet, er det dog først efter årtusindskiftet, at den er begyndt at blive italesat og at det er blevet legitimt at påpege, at den også kan spille en positiv rolle i udviklingsarbejdet. Religion og trosbaserede organisationer er blevet genstand for stigende interesse fra både forskere og praktikere, og ændringen er så markant, at det kan opfattes som et paradigmeskifte. Religion bliver ikke længere ignoreret på samme måde, som den blev i sidste halvdel af det tyvende århundrede. Religion bliver heller ikke længere set på som blot en hindring for udvikling, men der er en åbenhed for, at den religiøse dimension også kan være en merværdi i udviklingsarbejdet (James 2012).

Denne spirende erkendelse op gennem 1990'erne blev for alvor sat på dagsordenen i 1998, da Verdensbankens daværende chef J.D. Wolfensohn - muligvis på baggrund af en erkendelse af, at religiøse ledere spillede en stor rolle i civilsamfundets kritik af Verdensbanken - og daværende ærkebiskop af Canterbury George C. Carey inviterede repræsentanter fra ni verdensreligioner til et møde. Dette møde fulgte Verdensbanken op på ved i 2002 at etablere 'World Faiths Development Dialouge' (WFDD), som først og fremmest skulle øge viden om religionens betydning for udvikling og slå bro over kløften mellem religion og udviklingsteori.

Også FN har i det nye årtusinde intensiveret sit samarbejde med trosbaserede organisationer. Det gælder især FN's befolkningsfond, UNFPA, som bl.a. arbejder med sensitive spørgsmål som ligestilling, hiv og aids samt seksuel og reproduktiv sundhed. UNFPA afholdt sidst en rundbordsdiskussion i 2015 med henblik på, hvordan både sekulære og religiøse organisationer kan navigere i stadigt mere komplekse religiøse landskaber, snarere end blot at overse religionens betydning. Foreløbig er det dog kun rapporten for 2014 mødet, der foreligger (UNFPA 2014). En række donorer⁴ dannede i 2016 "International Partnership on Religion and Sustainable Development – PaRD", som har til formål at styrke og institutionalisere samarbejdet mellem regeringer, multilaterale organisationer, NGO'er og forskningsinstitutioner samt religiøse aktører inden for udvikling, fred, interreligiøs dialog og humanitært arbejde.

I Europa er nogle statslige udviklingsorganisationer bl.a. Holland, Storbritannien og Schweiz fulgt med ved at tage nogle initiativer omkring religion og udvikling og ved at etablere mødesteder

⁴ BMZ, USAID, UN Woman, UNDP, UKAID, UNICEF, UNFPA, UNAIDS, WB, Sida, Norad, United Nations Office on Genocide Prevention

mellem statslige bistandsaktører og trosbaserede organisationer for at italesætte religionens rolle i udviklingsarbejdet.

Senest har det tyske udviklingsministerium, BMZ, udarbejdet en strategi for inddragelse af religion i fattigdomsbekæmpelse og stabilitets- og sikkerhedspolitiske spørgsmål.

I Norge har ”Osloentret for fred og udvikling” udgivet ”Religion og udvikling” på det norske udviklingsministeriums foranledning. Men den nyeste udgivelse i Skandinavien om religion og udvikling kommer fra Svensk Missionsråd med udgivelse af anatologien ”For better for Worse: The role of religion in Development Cooperation”.

I Danmark har spørgsmålet fået en begrænset opmærksomhed, men DMRU har sammen med andre trosbaserede organisationer i Danmark samt Institut for Menneskerettigheder siden 2014 dannet et religion og udviklingsnetværk⁵ og med støtte fra Udenrigsministeriet sat fokus på emnet gennem publikationer og seminarer.

3.2 Danidas⁶ politik omkring trosbaserede organisationer

Underligt nok blev kirkelige organisationer i Danmark – modsat i Norge og Sverige - ikke direkte inddraget i udformningen af den danske udviklingsbistand i 60’erne. Den skulle være værdineutral, og der var derfor en gensidig skepsis mellem det nye statslige udviklingsarbejde og missionsorganisationerne, på trods af, at det var dem, der på det tidspunkt havde den største ekspertise indenfor sociale udviklingsrelaterede indsatser. Dansk Missionsråd havde dog observatørstatus i Danidas styrelse fra de første år til slutningen af 1980erne. Det hører med, at mange missionsorganisationer heller ikke ønskede at modtage statslige midler af principielle grunde eller af frygt for at blive afhængige af offentlig støtte. Alligevel var der tre missionsorganisationer blandt de første private organisationer, der sammen med Folkekirkens Nødhjælp modtog statslig støtte til udviklingsarbejde (Torm 2015 s. 120-125).

Med Dansk Missionsråds etablering af en projektafdeling i 1986, som senere blev til DMRU, fik flere missionsorganisationer og kirker efterhånden adgang til statslige midler gennem bl.a. en minipuljebevilling, som Danida, stillede til rådighed for DMRU.

⁵ <http://www.dmrु.org/videncenter/netvaerk-for-religion-og-udvikling/>

⁶ Navnet på Danmarks statslige udviklingssamarbejde

Trosbaserede organisationer er blevet anerkendt af Danida på linje med andre bistandsaktører i civilsamfundet, men forståelsen for religionens betydning i udviklingsarbejdet er fortsat ikke noget, der har ført til initiativer fra Danidas side. Religion bliver ikke nævnt i strategier, politikker eller programmer og der er ingen vejledning til samarbejdet med religiøse aktører (Moigne 2016). Ordet 'religion' er næsten fraværende på Danidas hjemmeside, og det optræder hovedsageligt kun i forbindelse med de seneste års fokus på religiøse minoriteter. Således fremlagde Udenrigsministeriet 18. juni 2016 et udkast til en ny udenrigspolitisk strategi (Udenrigsministeriet 2016), hvor religion – bortset fra en henvisning til diskrimination på s. 10 – er fuldstændig fraværende, herunder sammenhængen mellem religion og udvikling, retten til frihed i forhold til tro og tanke og religionens rolle i forhold til ekstremisme og konflikter (DMRU's høringsvar 2016). En repræsentant for Danida forklarer da også, at Danida først og fremmest samarbejder med trosbaserede organisationer på grund af deres professionalisme, og ikke fordi de er religiøse (Moigne 2016).

3.3 DMRU's værdier og mål

DMRU er en trosbaseret paraplyorganisation for 31 kirker og kirkelige organisationer, der driver international diakoni. I det seneste offentlige dokument heder det således:

Med udgangspunkt i kirkens forkyndelse af Guds kærlighed påtager medlemsorganisationerne sig et ansvar for at udøve international diakoni, forstået som kristen social praksis. Det indebærer både at drage konkret omsorg for de svage, uden skelen til sociale, kulturelle, etniske, religiøse og politiske tilhørsforhold, og gennem fortalervirksomhed over for politiske magthavere at tale og kæmpe mod de strukturer, der undertrykker og marginaliserer mennesker, og mod misbrug af skaberværket, der foregår uden tanke på de kommende generationer (DMRU 2015 s. 26).

Medlemsorganisationerne samarbejder med kirker og kirkelige organisationer i syd og har stærke partnerskaber, hvis varighed veksler mellem få år til over hundred år. DMRU's formål er at støtte medlemsorganisationerne og deres samarbejdspartnere i syd i det udviklingsarbejde, de gennemfører til gavn for verdens fattigste. Det sker konkret gennem seks forskellige roller, der former DMRU's opgaveløsning og støtte til medlemsorganisationerne: puljeforvalter af bevillinger, projektkonsulent, kapacitetsopbygning, talerør, mødested og videnscenter. Disse forskellige roller tager alle udgangspunkt i et kristent menneskesyn og bindes sammen af langvarige partnerskaber mellem kirkelige organisationer.

DMRU har arbejdet på linje med andre sekulære bistandsorganisationer og har brugt mange kræfter på at vise, at statens penge ikke blev brugt til evangelisation. Ofte er der blevet etableret selvstændige udviklingskontorer hos kirkerne i syd for derigennem at professionalisere bistanden og for at kunne leve op til Danidas administrative krav.

For ca. tre år siden begyndte DMRU en proces for at finde og klargøre organisationens identitet. Medarbejdere og medlemsorganisationer deltog i kurser om international diakoni, og emnet blev diskuteret på møder med bestyrelse, medlemsorganisationer og skandinaviske søsterorganisationer. DMRU blev desuden medlem af Micah Network- www.micahnetwork.org – et forum for ”integral mission”, og en arbejdsgruppe omkring ”integral mission” blev nedsat.

Det diakonale sprog er nu blevet integreret i organisationen og i dens publikationer jvf. ovenstående citat samt citatet fra DMRU’s arbejdsplan i indledningen. Endvidere fastsætter den toårige arbejdsplan mål omkring diakonien - som f.eks. at udvikle diakonale kompetencer hos sydpartneren og at støtte medlemsorganisationerne i at udvikle diakonal forståelse; dels som en del af den enkelte forenings værdigrundlag og dels for at fremme en større fælles identitet som trosbaserede organisationer.

4. Teori

Jeg har i min tilgang for at belyse problemstillingen valgt at fokusere på fire teorier indenfor fagfeltet 'international diakoni'. Disse teorier giver hjælp til at forstå kompleksiteten af trosbaserede organisationer og dermed også hjælp til at vælge metode. Jeg har en antagelse om, at der findes megen indsigt, kompetencer og andre ressourcer hos sydparterne, som ofte overses eller ignoreres i den generelle kommunikation omkring udvikling. Derfor har jeg fundet teorier, som kan hjælpe med at afdække denne realitet.

Teorien om trosbaserede organisationer fra bl.a. Clarke giver et indblik i den mangfoldighed af organisationer, som begrebet indeholder, og forskellige måder, hvorpå troen kan komme til udtryk (Clarke 2008).

Polanyis teori om tavs viden kaster lys over al den viden, som ikke er italesat, og giver hjælp til, at jeg er opmærksom på og respekterer den viden, som er indlejret hos sydparterne, og som det er vanskeligt at sætte ord på (Polanyi 2000).

Trosbaserede organisationer bygger på værdier. Teorier omkring, hvilken rolle værdier og normer spiller, er derfor et vigtigt værktøj i forståelsen herfor. Jeg har valgt at benytte mig af Aadlands teori om åbne og skjulte værdier (Aadland 2011), da den giver et godt udgangspunkt i dialogen med sydparterne under fokusgruppeinterviewene, så opmærksomheden henledes på værdihierarkiet samt skjulte værdier.

Til slut har jeg valgt at gøre brug af teorier omkring en 'asset-based' tilgang bl.a. Kretzmans udvikling af ABCD metoden (Kretzman 1993).

Disse teorier har givet input til formulering af spørgsmålene i både spørgeundersøgelse og fokusgruppeinterviews samt til anden del af problemstillingen, nemlig spørgsmålet om, hvordan ressourcerne kan mobiliseres.

Jeg har fundet, at de valgte teorier har været hensigtsmæssige inden for det fagområde, som min opgave befinder sig i.

4.1 International diakoni

Diakoni betyder tjeneste (Nordstokke 2009 s. 71) og har ofte været associeret med den stille, ydmyge barmhjertighedstjeneste, der yder omsorg for mennesker i nød – ofte gennem serviceydelser.

John Collins forskning i 1980'erne har imidlertid vist, at ordet 'diakoni' i NT samt på Jesu tid betyder at være sendt som en tjener, der er betroet en vigtig opgave. Denne forståelse har fundet tilslutning blandt diakoniforskere som f.eks. Hans Raun Iversen og Kjell Nordstokke. Sidstnævnte understreger relationen til opgavegiveren som det vigtigste. Diakonen ses som en formidler mellem Gud og mennesker i nød – en 'go between'. Det er opgavegiveren, der definerer opgaven, men ikke retningslinjerne for, hvordan opgaven skal løses (Nordstokke 2011).

Denne nye forståelse af ordet diakoni giver større rammer for, hvordan diakonien kan udmøntes, og giver rum for også at adresserer årsagen til nød. Diakonibegrebet er dermed udtryk for kirkens brobygning med det omgivende samfund og med alle mennesker i nød under hensyntagen til menneskers behov for at blive mødt på en holistisk måde. Diakoni bliver dermed et nøglebegreb til at tænke kirker og udvikling sammen.

Diakoniforsker Johannes Nissen understreger, at der i Det Nye Testamente kun tales om diakoni, når tjenesten og den sociale omsorg vokser frem fra måltidsfællesskabet i menigheden. Det er nadveren og livssamfundet med Jesus Kristus, som legitimerer og konstituerer menighedens diakoni (Nissen 2008).

Der er her derfor en klar sammenhæng mellem kirkens identitet på den ene side og gudstjeneste (liturgi og forkyndelse) og diakoni på den anden side. Gudstjeneste uden kontakt med diakoni risikerer at blive reduceret til åndelig aktivisme, og diakoni løsrevet fra gudstjenestens kraft er i fare for at blive forfladiget til ren aktivisme (Nordstokke 2005). Diakoni er en integreret del af kirkens væsen og er et grundlæggende udtryk for sammenhængen mellem det, kirken er, og det, kirken gør.

Der kan ikke sættes grænser for omsorg og tjeneste. Hverken lokale, nationale eller religiøse grænser, og en global kirke og ligeværdige partnerskaber har derfor sat international diakoni på dagsordenen. International diakoni har især følgende kendetegn (Nissen 2008):

- En global verden. Det, der sker i én del af verden, har følger for mennesker i andre verdensdele.
- Den universelle kirke. Kirken er mere end den lokale og nationale kirke, og et vigtigt træk er gensidigheden mellem kirker.
- Sammenhæng mellem mission og diakoni.

”Diakoni i kontekst”, er et bidrag fra Det Lutherske Verdensforbund til at forstå diakoni og diakonal praksis (LWF 2010). Her fokuseres på, at den treenige Gud er udgangspunktet for diakoni, men giver også retningen for diakoniarbejdet. ”Diakoni i kontekst” peger derfor på tre pejlemærker for diakonien: forvandling, forsoning og myndiggørelse.

1. Forvandling

Troen på Guds skaberkraft er en tro på, at forvandling er mulig. Målet for forvandling er, at mennesker genvinder deres sande identitet som ligeværdige skabninger og opdager deres kald som aktive forvaltere, der udviser vedvarende omsorg for verden og medmennesket. Det mål må diakonien stræbe efter, så der bliver respekt for menneskets værd, så en tilværelse baseret på fred og retfærdighed opnås af flere. Forvandling er således tæt forbundet med sociale forandringer, fremskridt og udvikling med udgangspunkt i erkendelsen af menneskets egentlige identitet. Det er især aktuelt for den fattige. Et net af løgne giver fattige en opfattelse af sig selv som værdiløse, der ikke kan bidrage med noget. En forandring, der vil vare ved, betyder, at denne umyndiggørelse må udskiftes med en erkendelse af eget værd som del af Guds skaberværk.

2. Forsoning

De brudte relationer til Gud, til medmennesket og til den jord, vi lever på, er blevet forsonet i Jesus Kristus. Denne forsoningens gave præger kirkens liv og arbejde: at forsone mennesker med Gud, med hinanden og med skaberværket.

Derfor må diakonien arbejde på at skabe sunde relationer, hele det brudte og arbejde for forsoning og fred. Det indebærer både at mægle, arbejde med at genoprette fredelig sameksistens samt bygge og bevare relationer, ligesom det naturligt også vil indebære at arbejde for retfærdighed.

3. Myndiggørelse

Gud udruster og myndiggør kirken til gennem diakoni at vise omsorg for mennesker i nød og kæmpe for retfærdighed og lige muligheder for alle. Gennem myndiggørelse får personer og grupper øje på egne ressourcer og evner, så de aktivt kan arbejde frem mod forvandling af livsvilkår. At individer så vel som lokalsamfund bliver myndiggjort, betyder, at de bliver udrustet, og at de bevæger sig fra offerrollen til aktivt at være med til at forandre situationen. Noget som jeg vil komme tilbage til i drøftelsen.

Ovennævnte tre begreber danner baggrund for min forståelse af begrebet 'udvikling' og jeg vil i min tilgang til studiet omkring sydpartneres ressourcer i projektarbejdet inkludere alle ressourcer, som støtter ovennævnte pejlemærker.

4.2 Trosbaserede organisationer

I takt med det internationale samfunds stigende anerkendelse af religiøse aktørers arbejde inden for udviklingsarbejde er begrebet "trosbaserede organisationer" (fra det engelske 'Faith based organisations') opstået.

Især Verdensbankens etablering i 2001 af kontoret vedrørende trosbaserede organisationer stadfæstede betegnelsen. Begrebet dækker imidlertid over en mangfoldighed af organisationer, der vanskeligt lader sig putte ind i én boks eller samlebetegnelse. Harald Askeland forsøger dog at give et bud på en definition af trosbaserede organisationer:

Trosbaserede organisationer er frivillige eller professionaliserede sociale organisationer, med selvplåget identitet og formål som er udledt af religiøse traditioner, og som opererer som uafhængige aktører for at fremme realiseringen af artikulerte ideer om fælles goder på nasjonalt eller internasjonalt nivå (Askeland 2012, s. 19).

Askeland skelner mellem trosbaserede organisationer og specifikke religiøse organisationer, som f.eks. menigheder og trossamfund. Mens trosbaserede organisationer søger at realisere tydeligt offentligt gjorte mål om fælles goder, har menigheder og trossamfund fokus på medlemmernes udvikling og religiøse behov. Jeg mener, dette er en ensidig forståelse af kirkernes selvforståelse og rolle, da netop en fokusering på diakonien også kan handle om at sætte mål for samfundet. Jeg vil i denne opgave derfor også inkludere kirker og menigheder under begrebet trosbaserede organisationer.

Askeland peger endvidere på nogle særpræg, der kendetegner trosbaserede organisationer, bl.a. at sådanne organisationer er drevet af samt reguleret af værdier, og realiseringen af sådanne værdier ofte er begrundelsen for eksistensen af organisationen. Han ser et tæt overlap mellem trosbaserede organisationer og diakonale organisationer og peger på seks typer af trosbaserede organisationer.⁷, Disse typer er inddelt efter, i hvor høj grad det religiøse præger organisationen, og spænder fra den

⁷ Udviklet af R. Sider og H. Unruh med baggrund i et studie af 100 trosbaserede organisationer

sekulære organisation til den, der er gennemsyret af troen. Disse typologier kan hjælpe til at forstå kompleksiteten af trosbaserede organisationer (Askeland 2012).

Nordstokke mener dog ikke, at troen på den måde kan måles, og peger i stedet for på en typologi, som Gerald Clarke, der arbejder på Centre for Development Studies på Swansea universitet, har udviklet.

- Organisationer, som repræsenterer trosbaserede institutioner eller grupper
- Trosbaserede velgørende eller udviklingsorganisationer – organisationer, som har specialiseret sig i udvikling
- Sociale bevægelser og organisationer, som er religiøst inspireret. Indeholder et væld af forskellige grupperinger indenfor politiske, kvinde- og interessebevægelser.
- Missionsorganisationer
- Radikale, illegale eller terroristorganisationer som er trosbaserede.

Clarke påpeger, at tros-elementet ikke er noget, der lægges oveni som et påhæng, men er en integreret del af organisationen og derigennem skaber dens egenart. Men troen kan have forskellige udtryk, og ifølge Clarke anvender trosbaserede organisationer troen på fire forskellige måder:

- Passivt: Troen er underordnet humanitære principper omkring motivation og spiller en mindre rolle i forbindelse med humanitære overvejelser.
- Aktivt: Troen er vigtig for motivationen til handling og mobilisering. Den spiller en direkte rolle i den måde, der arbejdes på, samtidig med at der ikke er åbenlys diskrimination overfor ikke-troende.
- Overbevisende: Troen spiller samme rolle som nævnt ovenfor, men har i tillæg et mål om omvendelse til samme tro.
- Ekskluderende: Troen er tvingende for mål og handling. Socialt eller politisk engagement er rodfæstet i troen og er ofte militant eller voldelig.

De fire måder, hvorpå troen kommer til udtryk, er ikke eksklusive, i og med en organisation kan være passiv på ét område, men overbevisende på et andet. For det andet er mange organisationer meget netværksbaserede og kan derfor bestå af forskellige tilgange og anvendelse af tro. For det tredje må en skelnen mellem de forskellige trosholdninger nuanceres af den kontekst, hvori de opererer i afhængig af religionens betydning. (Nordstokke 2012; Clarke 2008)

Trosbaserede organisationers egenart kan komme til udtryk gennem mange forskellige elementer og Rick James nævner ti områder, hvor han mener, egenarten kan komme til udtryk:

1. Structural affiliation and governance
2. Values and staff motivation
3. Mission
4. Strategy and theory of development
5. Selection of partners and choice of beneficiaries
6. Faith practices and teaching in programming
7. Staffing and leadership
8. Organisational culture and decision-making
9. Constituency and sources of funding
10. External relationships.

International NGO Training and research Centre (INTRAC), som ikke selv er trosbaseret, påpeger, at organisationsteorien samt INTRACs erfaring er, at organisationer er mere effektive, hvis de har en klar identitet, og deres tro og værdier gennemtrænger hele organisationen. Samtidig kritiserer Rick James begrebet 'trosbaserede organisationer', fordi det bl.a. giver indtryk af, at trosbaserede organisationer verden over er ens, og eksempelvis vil trosbaserede organisationer i Europa helst ikke slås i hartkorn med amerikanske højreorienterede kirker eller radikale islamiske grupper. (Nordstokke 2012; James 2009).

Det er uden for denne opgaves omfang at kategorisere sydpartnerne i nogle af ovenstående typologier. Men denne viden gør mig opmærksom på, hvor forskelligartede trosbaserede organisationer er, og at det ikke er muligt at putte alle trosbaserede organisationer ned i samme boks. Denne viden har præget min tilgang til studiet og skabt en bevidsthed omkring den enkelte organisations unikhed, som i høj grad også afhænger af den kontekst, hvori organisationen agerer. Jeg har i stedet i opgaven valgt at inddele de trosbaserede organisationer efter deres struktur, som jeg senere vil gøre rede for.

4.3 Tavs viden

Michael Polanyi er ophavsmanden til begrebet 'Tavs viden', som iflg. Det Store Norske Leksikon er en betegnelse for "sansenindtryk, opfatninger, sociale regler og vurderinger, som er udtalt, men som ligger som forudsætninger for det menneskelige handlingslivet."

I en alder af 71 år afholdt han en række forelæsninger på Yale Universitet i USA, som han efterfølgende videreudviklede og som seks år efter i 1967 blev udgivet i bogen med originaltitlen "The Tacit Dimension". Her beskriver Polanyi sine tanker om den ikke-sproglige viden og påpeger, at tavs viden må ses som en afgørende del af videnskabelig erkendelse.

Men allerede i 1890 havde William James sat ord på begrebet 'tavs viden', da han skrev flg.

Jeg kender farven blå, når jeg ser den; og en pæres smag, når jeg fortærer den; jeg kender en tomme, når jeg bevæger min finger i dens længde; et sekund af tiden, når jeg føler det passere; en bestræbelse på opmærksomhed, når jeg giver den; en forskel imellem to ting, når jeg bemærker den; men om den indre natur af disse kendsgerninger, eller hvad der gør dem til det, de er, kan jeg intet sige. Jeg kan ikke videregive kundskaben til nogen, der ikke allerede har oplevet dem selv (Kolb, 1984 s. 44).

Polanyi tager udgangspunkt i påstanden om, at vi kan vide mere, end vi kan udtrykke med ord.

Således har vi – ifølge Polanyi - en viden, kundskab eller erfaring fra tidligere tider, som oplagres i kroppen, og som ikke er os bevidst, men udføres automatisk. Polanyi henviser til eksempler som det at kunne genkende ansigter, sygdomme, planter og sten (Polanyi 2000).

Hvordan kunne mennesker i de tidlige århundreder afgøre om en mønt var ægte eller falsk? Det gjaldt om at lære at genkende den ægte mønts klang. Kun ved at kunne genkende lyden af den ægte mønt, blev de falske mønter valgt fra. Den ægte lyd er ikke noget, der kan beskrives med ord. Kun ved lang tids øvelse, lytten og erfaring bliver denne kundskab til og den kan ikke formidles videre. Men vi kan kun, som Polanya udtrykker det, "...stole på elevens intelligente samarbejde for at gripe meningen med demonstrasjonen" (Polanyi 2000 s. 17). Tavs viden kan opleves og udledes, men ikke direkte overføres fra individ til individ, hvorfor overføring af tavs viden hænger sammen med indlevelse (indwelling).

Vi kan således kun demonstrere eller pege på for derigennem at definere fænomenets betydning (ostensiv definition), men det er stadig afhængigt af, at modtageren vil forstå dét, som ikke har været muligt at sige med ord.

Tavs viden, påpeger Polanyi, kan fremkomme ved subliminær perception, der er ubevidste sanseindtryk, som vores hukommelse alligevel adopterer, og som vi reagerer på. Polanyi henviser

her til eksperimenter, som demonstrerer evnen til at opfatte forholdet mellem to hændelser, men hvor vi blot kan sætte ord på den ene, og som måske kan give en forklaring på, hvorfor en oplevelse i fortiden kan udløse en bestemt adfærd i fremtiden.

Polanyi opfatter derfor viden ikke blot som teoretisk, men også praktisk viden, da den ikke kun hænger sammen med det intellektuelle, men har sammenhæng med bl.a. kreative, sanselige, kunstneriske, sociale og kropslige evner.

Polanyi beskæftige sig med to led, som er den grundlæggende struktur i tavs viden – det proksimale (nærmeste) og det distale (fjerne) led. Vi har som regel opmærksomheden rettet mod det distale led, som udgør det vi kender. Det proksimale led er underforstået, og det er denne viden, der kan være vanskelig at formulere med ord. Det er den ubevidste forbindelse mellem de to led, der er den mest interessante, nemlig evnen til at kombinere to måder at vide noget på.

Polanyi er derfor kritisk over for den videnskabelige rationalisme, som kun accepterer eksplicite udsagn, der er baseret på håndgribelige data, og som kan forklares og bevises. Polanyis forståelse af tavs viden er derfor et godt supplement, men ikke en modsætning (Mathisen 2007 side 3) til den megen fokus på såkaldt evidensbaseret viden, der også har fundet vej ind i udviklingsarbejdet, og som bygger på paradigmet om videnskabelig rationalisme.

At beherske noget og at kunne noget i praksis, som f.eks. at medvirke til sociale forandringer og relationelle interaktioner i projektarbejde, er også viden, men en viden, der ikke kan forklares med ord. Den er iboende individet og kan ikke overføres i sin form til andre.

Viden er altså både noget, der kan bevises sprogligt og videnskabeligt, men er også en kropsligt indlejret erfaring, der manifesterer sig som tavs viden.

Tavs viden er således en vidensform, der af en eller anden årsag ikke bliver italesat – enten fordi den ikke kan italesættes, eller fordi man af en eller anden årsag ikke er blevet foranlediget til at italesætte den. Holgaard har analyseret de forskellige definitioner på tavs viden og er kommet op med fire forskellige former for viden, der ikke kan italesættes:

- a. Viden kan ikke italesættes, da den består af en kombination og selektion af erfaringer (Principiel indlejret viden)
- b. Viden bliver ikke italesat, da den består af informationer, der af en eller anden årsag bliver tilbageholdt (Aktuel indlejret viden)
- c. Viden bliver ikke italesat, da informationerne tages for givne i den pågældende kontekst (Kulturelt indlejret viden)

d. Viden bliver italesat gennem et fælles defineret symbolbrug, som kan skabe et lignende billede hos tilhørerne. (Formelt indlejret viden) (Holgaard 2014)

Det er mit indtryk, at der findes megen iboende tavs viden blandt kirkelige aktører i udviklingsarbejdet, ikke mindst når det handler om, hvilke ressourcer deres kirke eller organisationer besidder. Dette inkluderer både principiel, aktuel, kulturelt og formelt indlejret viden. Teorien om tavs viden har været bestemmende med hensyn til, at metoden i denne opgave ikke kun skulle baseres på informanternes skriftlige svar, men måtte uddybes gennem refleksion og dialog sammen med sydpartnerne. Det har været en udfordrende opgave at kortlægge kirker og organisationers synlige og usynlige ressourcer. De kirkelige aktører er ikke vant til at tale om deres viden og erfaringer, og de har ikke været vant til at reflektere over det. Denne viden er blevet en selvfølge for dem, noget, som udefra kommende ikke har efterspurgt. De er vant til at tale om deres egne og lokalsamfundets behov – men ikke om deres ressourcer, der findes som tavs viden. Men denne viden danner en resonansbund og kommer til udtryk i alt, hvad de udfører.

4.4 Åbne og skjulte værdier

Værdier findes overalt, og de styrer menneskers aktivitet både med hensyn til opmærksomhed, beslutninger og prioriteringer. Værdier er i princippet neutrale, men er effektive redskaber for at nå et bestemt formål (Kirkhaug 2013 s. 56 og 98). Kirker og kirkelige organisationer, der arbejder med udvikling, skriver ofte, at de har et kristent værdigrundlag, når de skal beskrive sig selv, men uden dog at beskrive disse værdier nærmere. En analyse af DMRU's 31 medlemsorganisationers hjemmesider viser, at kun en tredjedel af organisationerne redegør for deres kristne værdier. Resten nøjes med at skrive, at de 'bygger på et kristent grundlag', er 'en kristen hjælpeorganisation', 'tager udgangspunkt i et kristent livs- og menneskesyn' eller lignende.

Aadland definerer værdier som mål, idealer og prioriteter, der er udtrykt gennem reflekterede erklæringer og/eller gennem handlingsmønstre. Denne definition påpeger, at målene er ideelle, og fastslår, at mennesker stræber efter at opnå disse, og at værdierne bliver udtrykt gennem, hvordan vi prioriterer tid, penge, opmærksomhed, intensitet og engagement. Værdier kan dermed blive tolket gennem den manifesterede handling. Værdier udtrykker, hvordan vi SKULLE handle (Aadland 2011).

Overordnet set kan der ifølge Aadland, skelnes mellem fundamentale og instrumentale værdier. Ingen principper skulle være over de fundamentale værdier, som ikke kan bevises videnskabeligt eller argumenteres for som logisk sandhed. Instrumentale værdier kan være værdier, der kan være et middel til at opnå fundamentale værdier. F.eks. kan penge være et instrument til at opnå fundamentale værdier så som sundhed og frihed.

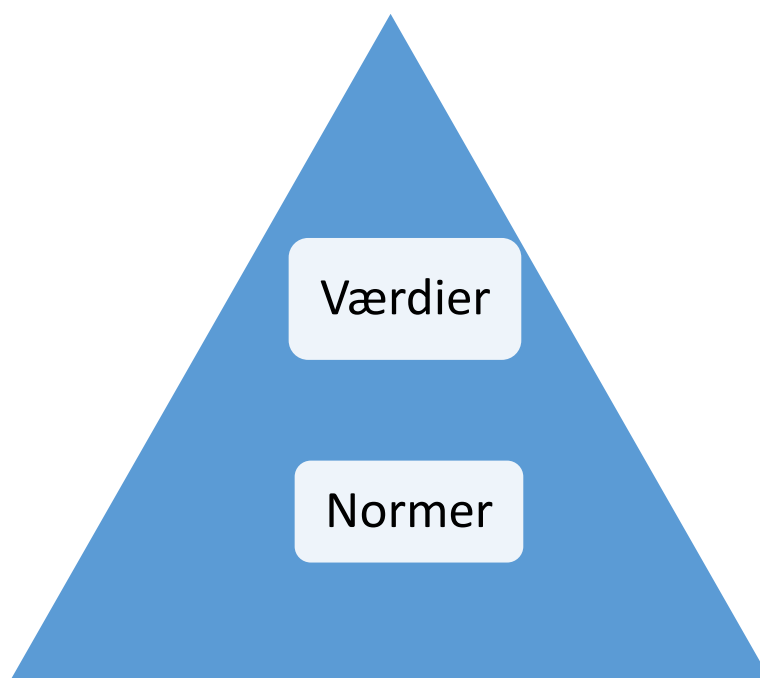
Ifølge Aadland operationaliserer normer værdierne og er bindeleddet mellem værdier og konkrete handlinger. Almindeligvis forstås normer som imperative eller regler. Normer bruger da modalhjelpeverber som 'skal', 'må', 'kan' og imperativer som 'gå', 'hjælp', 'vis respekt', 'rejs dig'. Aadland påpeger endvidere at der findes forskellige former for normer:

Uformelle normer: På arbejdspladsen f.eks. må det ikke se ud, som om du er for ivrig for, så vil de andre bare tro, du fedter for bossen. En sådan norm er aldrig blevet udtrykt formelt, men den kan være lige så effektiv som en formuleret norm.

Universelle normer: Du må ikke slå ihjel – du må fortælle sandheden. Disse kan ændres over tid

Afledte normer: Alle de små regler, som fungerer i en hverdag, og som er en tolkning af universelle normer. For eksempel: Rejs dig for ældre mennesker, spis sund mad.

Aadland har udarbejdet en værdihierarki-pyramide, som illustrerer strukturen bagved vores holdninger og handlinger.



De mest fundamentale værdier er i toppen på pyramiden. De er få, stabile og generelle, og nogle af disse vil aldrig ændres. F.eks. vil vi alle, at kærlighed og tillid skal være vejledende for vores handlinger, mens andre værdier vil ændre sig over tid.

Generelt vil alle politiske partier arbejde for frihed, solidaritet, fred og lighed. På den måde er det vanskeligt at differentiere det ene parti fra et andet. Men ved at kigge nærmere viser det sig, at rangeringen af værdier varierer. Konservative placerer f.eks. personlig frihed først, mens liberale prioriterer lighed og solidaritet.

En kristen udviklingsarbejder vil muligvis opleve en konflikt mellem normerne. Kristen etik vil tilsige hende, at hun skal sprede ordet, så alle mennesker kan lære Jesus at kende, mens professionelle udviklings principper vil påbyde hende at undgå at influere andre med hendes tro. Når sådanne to normer, som trækker i forskellig retning, bliver inkluderet i samme værdipyramide, vil de kolliderer, og en norm vil blive prioriteret fremfor en anden.

Vores prioritering af vores værdier former vores valg, og alle har deres eget personlige værdihierarki. Hvordan vi rangerer værdierne, fortæller os en del om, hvem vi er. En klarlægning af disse er en livslang og stadig proces, som nødvendiggør selvkritisk undersøgelse af egne motiver og handlinger.

Organisationer og kirker fungerer også efter visse rangeringer af normer og værdier, og hvis ikke basis for handlinger klargøres, vil praksis blive tilfældig og ikke troværdig.

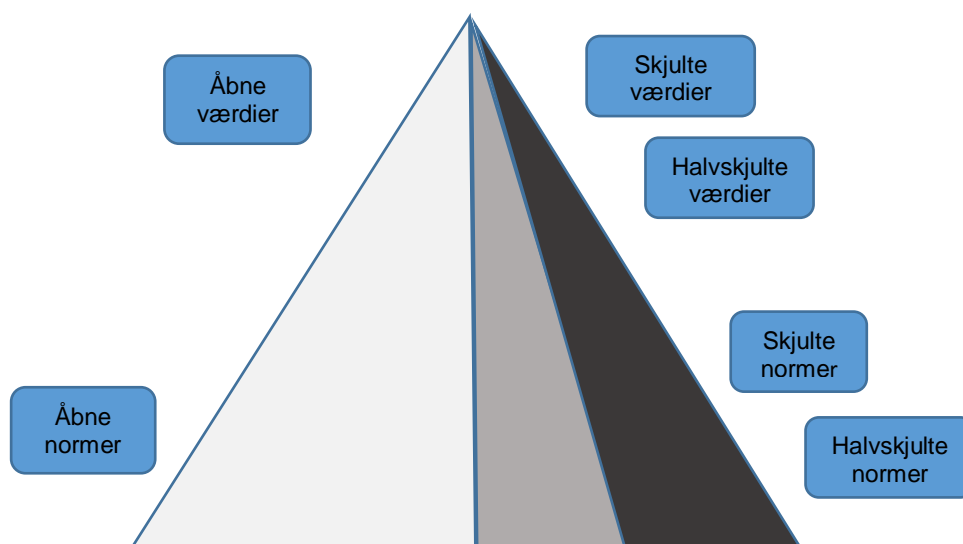
Aadland inddeler endvidere værdier i både åbne og skjulte værdier. Åbne værdier forstås som mål og idealer, som der er generel enighed om. De fleste af dem støtter princippet om lighed mellem mennesker. Denne værdi har stor betydning for kristne, humanistisk og marxistisk etik. Vores velfærdsstat og menneskerettigheder er funderet på denne værdi. Men når alle er så optaget af menneskerettigheder, kan man fristes til at spørge, hvorfor verden så ikke er bedre, end den er. Hvis alle ønsker retfærdighed, fred og frihed hvorfor er verden så ikke retfærdig og fredfyldt? (Aadland 2011 s. 27-33).

Der må altså være noget, der arbejder imod værdierne, siden de ikke leder til det ønskede resultat – en slags interessekonflikt, som underminerer gode intentioner, og som gennem handling åbenbarer de virkelige værdier. Aadland kalder disse kræfter for 'skjulte' og 'halvskjulte' værdier.

Vores handlinger er nemlig mere influeret af halvskjulte og ikke-bevidste værdier end af åbne mål og idealer. Skjulte værdier er ubevidste underliggende faktorer, som bestemmer handlinger og holdninger. Det er principper, holdninger og motiver, som vi næsten ikke genkender.

Vi kan tilslutte os en række gode idealer og påstå at f.eks. kærlighed er vital for os, men dette kan blot være et udtryk for vores ønskede værdier. Gennem vores handlinger åbenbarer vi vores virkelige værdier.

Derfor er det ikke nok at klargøre de åbne værdier. En afsløring og anerkendelse også af skjulte værdier, som for øvrigt også kan være positive, er nødvendig for dermed at blive bevidst om, hvad der styrer organisationen eller kirken.



Efter Aadland 2011, s. 33

Vores værdier kan sammenlignes med et isbjerg på havet. ”We easily see what arises in our consciousness, while much lies below the surface as unchallenged, unconscious and hidden values (Aadland 2011, s. 32). Men billedet kan udvides, så opmærksomheden rettes mod, at det er havets strømme, der fastlægger isbjergets kurs, og ikke vinden, der blæser på den synlige del. Der er derfor brug for kritisk at observere og reflektere over vores skjulte værdier og kun i mødet med andre kan vi opdage dem.

Teorien om åbne og skjulte værdier har jeg anvendt i spørgeundersøgelsen og især under feltbesøget. Den har ansporet mig til ikke at lade mig nøje med overfladiske svar, men at stille kritiske dybdeborende spørgsmål, hvor jeg bl.a. har bedt sydpartnerne om komme med eksempler

på, hvordan de nævnte værdier er kommet til udtryk eller blevet anvendt. Endvidere har jeg præsenteret teorien under fokusgruppeinterviewet med de danske organisationer for dermed at få deres respons på partnernes beskrevne værdier

4.5 Asset based approach

”Assets based approach to community development” også kaldet ABCD, er en tilgang og metode, som er en vigtig for min opgave. Modellen blev udviklet i USA og blev første gang beskrevet i 1993 af John B. Kertzman og John L. McKnight i 1993 (Kretzmann 1993), som efterfølgende har oprettet ”Asset-Based Community Development Institute (ABCD Institute). Modellen handler om at bygge på de ressourcer, der allerede findes i lokalsamfundet, og mobilisere mennesker, foreninger og institutioner til at komme sammen for at udvikle deres ressourcer, i stedet for at fokusere på behovene.

Metoden går først og fremmest ud på at kortlægge, hvilke ressourcer individuelle, foreninger og institutioner i et lokalsamfund besidder. Herefter blive de mobiliseret til at arbejde sammen gennem koordinering og udnyttelse af de identificerede ressourcer. Ressourcerne bliver matchet med folk eller grupper, som har en interesse eller behov for ressourcerne. Pointen er at begynde med det, som allerede er til stede i et lokalsamfund. Lokale associationer - og ikke eksterne aktører - identificerer, koordinerer og linker ressourcerne, og agerer dermed som konstruktive aktører i lokalsamfundet. En ABCD-tilgang er deltagerorienteret, hvor aktiv deltagelse og empowerment er grundlaget.

Udgangspunktet er, at løsningen til lokalsamfundets problemer allerede eksisterer i lokalsamfundet via dets egne ressourcer. Påstanden er nemlig, at de fleste lokalsamfund kun adresserer sociale og økonomiske problemer med en lille del af deres totale kapacitet. Der eksisterer derfor rigtig megen kapacitet, som ikke bliver brugt, men som der er behov for.

Udgangspunktet er derfor, at hver eneste i lokalsamfundet har noget at tilbyde, og at lokalsamfundet selv er nøglen til bæredygtig udvikling. Disse ressourcer består af: 1) Lokale borgeres talenter 2) Lokale associationer, 3) Offentlige, private og non-profitinstitutioner og 4) Lokalsamfundets fysiske og økonomiske ressourcer

ABCD-tilgangen bygger bl.a. på flg. principper:

- Alle mennesker har nogle gaver
- Relationer udvikler et lokalsamfund

- Ledere involverer andre
- Folk bekymrer sig for noget
- Lytten - dialog eller små gruppe konversationer
- Spørger efter ideer i stedet for at give løsninger (Kretzman 1993)

Jeg finder teorien om 'asset-based' tilgang relevant i forhold til den del af problemstillingen, der handler om at finde svar på, hvordan sydparternes ressourcer kan mobiliseres.

Kultur er og har altid været central i forståelsen af udvikling. Kulturelle faktorer er dominerende i udviklingsprocessen, og de forskellige udviklingsmodeller afspejler bestemte kulturelle perspektiver på, hvordan der skal responderes på de problemer, lokalsamfundet står overfor. At stole på den enkelte, at have tillid til individet, som er grundstenen i ABCD-modellen, er et af elementerne i et værdisystem, som favoriserer udvikling (August 2013). Denne tilgang hænger også stærkt sammen med en rettighedsbaseret tilgang, hvor deltagelse og empowerment er centrale komponenter.

I takt med et større fokus på trosbaserede organisationers betydning for lokalsamfundsudvikling i USA, udviklede ABCD-instituttet en håndbog i 2002: "Asset-based strategies for Faith Communities". Bogen er skrevet for trosfællesskaber, som vil engagere og støtte lokale samfundsindsatser i deres nabolag. Hensigten er at inspirere menigheder til at identificere og mobilisere deres medlemmers gaver og talenter til gavn for dem selv og for menigheden samt at opmuntre hver menighed til at indtage sin plads blandt de mange associationer og institutioner i sit eget lokalsamfund (Rans 2002)

En 'asset-based' tilgang er et modstykke til den traditionelle 'need-based' tilgang, som gennem mange år har præget nødhjælps- og udviklingsarbejdet, og som afløste 'charity'-modellen. Denne tilgang har udgangspunkt i menneskets eller lokalsamfundets behov og er rodfæstet i en problemløsningsstilgang. Opgaven er at identificere, hvad der ikke fungerer, og hvad der mangler, for derefter at planlægge, hvordan problemet fjernes. En sådan tilgang er i udgangspunkt negativt og negligerer, hvad der faktisk fungerer, og hvad der bringer forandring. Den fastholder de fattige i en tiggerrolle, som har lært dem at definere sig selv gennem deres behov, mangler og afhængighed af hjælp udefra, således at de har vanskeligt ved at identificere noget som helst værdifuldt omkring sig selv.

ABCD-metoden har, som beskrevet under metodeafsnittet, inspireret mig til at begynde fokusgruppinterviewene med at vise en halvfylt flaske med vand og på denne måde illustrere, at interviewet ikke handler om den halvtomme flaske, men om den halvfylde. Endvidere har fokusgrupperne skulle forholde sig til, hvor på en linje med to yderpunkter de mener, at de befinder sig.



ABCD-metoden har bredt sig over hele verden, og foruden mange netværk i USA er der også et netværk i både Europa og Asien. Disse netværk bruger principper og praktikker, der er forbundet med 'asset-based community development' i deres arbejde, og giver forskellig slags støtte til samfundsopbyggere i deres regioner. Endvidere er der etableret et website (www.abcdinaction.ning.com), hvor erfaringer og spørgsmål omkring ABCD kan deles. ABCD-tilgangen begyndte også at influere trosbaserede grupper, som søgte efter tilgange, der kunne bekræfte respekt og værdighed i missionsarbejdet, og enkelte kristne udviklingsorganisationer har taget modellen til sig, bl.a. Episcopal Relief & Development og Caritas in Australien.

4.5.1 Religiøse sundhedsressourcer

Steve de Gruchy underviste på University of Natal og havde gennem nogle år eksperimenteret med ABCD-modellen. Han var imponeret over, hvad den førte til af diskussioner hos hans teologistuderende, og hvordan modellen fik dem til at reflektere. Sammen med Jim Cochrane fra University of Cape Town, to amerikanske forskere og bistået af Kirkernes Verdensråd stiftede de Gruchy African Religious Health Assets Programme (ARHAP) officielt i december 2002 i Geneva med det formål at udvikle systematisk viden omkring religiøse sundhedsressourcer i Sub-Sahara Afrika for dermed at justere og styrke religiøse ledere og offentlige politiske beslutningstagere i deres fælles forsøg på at imødegå sygdomsudfordringerne.

ARHAP-konsortiet bestod af sundheds- og religiøse professionelle, forskere aktivister, praktikere, og studerende, og det begyndte at udvikle og producere forskningsresultater og var optaget af at producere evidensbaseret forskning.

ARHAP fik støtte fra verdenssundhedsorganisationen WHO til et større forskningsprojekt med det formål at dokumentere religiøse sundhedsressourcer i Zambia og Lesotho via en model kaldet

PIRHANA (Participatory Inquiry in Religious Health Assets, Networks and Agency.) PIRHANA bestod af intensive deltagerorienterede workshops, hvor både sundhedsudbydere og sundhedssøgere stillede spørgsmål, udarbejdede kort og diagrammer over lokalsamfundets ressourcer og analyserede resultaterne med fokus på evidens for, hvad lokalsamfundet identificerede som effektive forbindelser mellem religion og sundhed (Holman 2013).

ARHAP udviklede på baggrund af forskningen en matrix over synlige og usynlige ressourcer og grupperede dem ud fra, om de har direkte eller indirekte indflydelse på sundhedsresultatet. Listen af ressourcer signalerer, at der ikke kun er tale om sundhedsinstitutioner og sundhedspersonale, men at der er ressourcer i en lang bredere forstand, som bidrager til at fremme sundhed hos den enkelte og i samfundet. Dette kan være f.eks. forbøn, hjemmebesøg og ritualer (Nordstokke 2014).

ARHAPs studier af religiøse synlige og usynlige ressourcer har jeg bl.a. brugt i udarbejdelsen af spørgeskemaet til sydpartnere.

Det skal nævnes, at helt fra starten var ARHAP globalt ejet, og fokus var ikke på Afrika alene. Navnet blev da også ændret i 2012 til International Religious Health Assets Programme (IRHAP) og koordineres af School of Public Health and Family Medicine på University of Cape Town (Holman, 2015)

4.5.2 Diakonale ressourcer

Professor Kjell Nordstokke har i adskillige artikler gjort opmærksom på ARHAPs arbejde med at kortlægge religiøse sundhedsressourcer og foreslår, at denne tilgang også kan være nyttig i udviklingsarbejdet. Nordstokke er en af ophavspersonerne bag erklæringen fra Kirkernes Verdensråd, som jeg nævner i indledningen, der understreger vigtigheden af at kortlægge diakonale ressourcer. Det er hans opfattelse, at en klargøring af den diakonale identitet blandt kirker og kirkelige organisationer kan bidrage til at reformulere forståelsen for den særegne rolle og kapacitet, som de repræsenterer, og dermed fremme en mere holistisk professionel tilgang. Kirkerne og menighederne vil dermed se sig selv som aktører, der selv skaber forandring og bidrager med at overvinde kløften mellem hjælpere og modtagere. Nordstokke fremhæver igen og igen, at når kirker responderer på udfordringen fra menneskelig lidelse, uretfærdighed og omsorg for skabelsen i deres diakonale arbejde, bliver der sammenhæng mellem, hvad kirkerne er, og hvad de gør, ligesom der må være sammenhæng mellem den lokale menigheds ressourcer og ressourcer, som forvaltes af diakonale udviklingsaktører (Nordstokke 2013 og 2014).

4.5.3 Use your talent

Den lutherske kirke på Madagaskar, har således initieret et koncept, de kalder 'use your talent', og som bygger på lignelsen i Mathæus-evangeliet kap. 25. Visionen er at stimulere og støtte den enkelte i kirken til at bruge hans eller hendes talenter for at bygge et bedre Madagaskar.

Hovedpointen er også her at starte med de ressourcer og talenter, som allerede er til stede i menigheden og lokalsamfundet, og spørge ind til hvordan de kan blive anerkendt, brugt og udviklet. Den lokale menighed er den primære udviklingsaktør, hvilket er en ny tilgang til udvikling for både den lutherske kirke og Det Norske Misjonsselskab. Initiativet som støttes gennem Dignis 'Expertise Development Effort', der har til formål at producere viden, som bygger på eksisterende erfaring såvel som at udvikle nye indsigter og 'skills'.

Et af hovedpunkterne i den lutherske kirkes strategi omkring dens diakonale eller udviklingsmæssige arbejde er, at udvikling begynder fra græsrodderne, nemlig når folk kommer sammen og forsøger at løse deres egne problemer. Erfaringen fra denne tilgang er, at potentialet for udvikling er meget højt, hvis det er muligt at støtte og stimulere initiativer taget på græsrodsniveau. 'Use your talent' er en meget konkret måde at hjælpe kirkemedlemmer til at anvende deres kapacitet og at gøre noget for deres kirke og deres samfund. Der etableres udviklingskomiteer på alle niveauer og skabes et netværk af relationer indenfor og udenfor kirken, som kan støtte lokale udviklings-initiativer. Ikke ved at tilbyde økonomisk støtte, men ved at tilbyde træning og udveksling af erfaringer. Udviklingskomiteerne tager initiativer, inviterer folk til at deltage, samarbejder med andre, og de organiserer arbejdet. På den måde er de ikke deltagere, målgruppe eller folk, som må involveres. De er aktører!

Netværk er essentielle i tilgangen, og med udgangspunkt i menneskers erfaringer spørges der: Hvordan er det muligt at skabe netværk, sådan at mennesker med forskellige ressourcer kan mødes og dele erfaringer, og hvordan er det muligt at lære fra hinanden? (Haus 2013)

'Use your talent' bygger i mange aspekter på ABCD-modellen og hænger tæt sammen med asset-based tilgangen (Zo 2016). Mekane Yesus kirken i Etiopien er også begyndt at fokusere på samme tilgang (hentet fra Det norske misjonsselskaps interne papirer).

5. Metode

5.1 Indsamling af data

Jeg vil i dette afsnit redegøre for den fremgangsmåde, som jeg har valgt for at finde svar på problemstillingen. Dermed bliver præmisserne og forudsætningen, som ligger til grund for indsamling og bearbejdning af datamaterialet, tydeliggjort.

Studiet har, som nævnt tidligere, først og fremmest taget udgangspunkt i sydpartnerens egne opfattelser og tolkninger, Min metode er opdelt i fire stadier: 1) review af afsluttede projektrapporter, 2) fokusgruppeinterview med danske organisationer, 3) spørgeundersøgelse blandt sydpartnere og 4) feltstudie i tre lande

Jeg har i opgaven valgt at benytte mig af både kvantitative og kvalitative metoder, som jeg gennem mit arbejde kender til i forbindelse med evalueringer. En mikset metode med flere datakilder har den fordel, at den giver mulighed for at tage forskellige billeder af det samme fænomen, som gensidigt kan befrugte hinanden (Green 2001). Jeg kan dermed teste om forskellige resultater fra de kvantitative og kvalitative metoder fører til nogenlunde samme resultat, og hvis det ikke er tilfældet, kan det give anledning til nye fortolkninger og et mere nuanceret svar på problemstillingen (Johannesen 2010 s. 367). En kvantitativ tilgang, i modsætning til en kvalitativ tilgang, tages dog kun i brug i mindre grad i opgaven og kun i forbindelse med spørgeundersøgelsen, hvor sydpartnerne skal score deres ressourcer. Ifølge Thagaard er en kvalitativ metode nemlig mere egnet til at opnå en forståelse af sociale fænomener og kan gå mere i dybden, hvorfor jeg har valgt at fokusere mest på denne tilgang, da jeg vurderer, at den er bedre egnet til at besvare problemstillingen. Endvidere giver den en øget fleksibilitet, hvilket også kendetegner opgaven. Nyerhvervet kendskab fra den ene metodes resultater har kastet lys over den næste, så nye datakilder dermed er blevet udviklet på baggrund af den forståelse, jeg har fået efter at have gennemført et stadie (Thagaard 2013). Endelig har jeg også benyttet mig af kvalitativ dokumentanalyse i desk reviewet, idet det er en metode, der ifølge Repstad har samme status som feltstudier og interviewnoter (Repstad 2007: s. 103).

5.1.1 Review af afsluttende projektrapporter

Når et DMRU-projekt afsluttes, skal sydpartneren udarbejde en afsluttende rapport (DMRU Completion report). Fra januar 2015 skulle sydpartnere besvare flg. spørgsmål i det afsluttende rapporteringsformat:

1. In what way has the Christian value-base played a role in designing and implementing the intervention?
2. How has the intervention related to the local churches/Christian communities?
3. What has the church brought to the project?
4. What has the project brought to the church?

15 sydpartnere har siden afsluttet deres projekter og har i deres afsluttende rapport svaret kortfattet på ovenstående spørgsmål. Det er især spørgsmål 3: ”What has the church brought to the project?”, som er direkte relateret til denne opgaves problemstilling, og som har givet information om, hvilke ressourcer sydpartneren har mobiliseret i forbindelse med projektet, men også de andre spørgsmål er interessante at se på i denne forbindelse.

5.1.2 Fokusgruppeinterview med danske partnerorganisationer

Det er ofte de projektansatte i syd, som skriver den afsluttende rapport. For at få et større perspektiv gennemførte jeg et fokusgruppeinterview med 11 personer fra otte danske organisationer, som har partnerskaber med de sydpartnere, der har afsluttet et projekt i 2015. De danske organisationer har et tæt partnerskab med deres sydpartner, som de derfor kender godt. De har fulgt projektet, fra dets tilblivelse til efter projektet er sluttet, og sidder derfor inde med en god viden.

Fokusgruppeinterviewet handlede om åbne og skjulte værdier, der har været i spil ved gennemførelsen af projektet, samt hvilke ’assets’ kirken har bidraget med ud fra den danske partners kendskab og observationer.

5.1.3 Spørgeundersøgelse blandt sydpartnere

For at få et bredere datamateriale med hensyn til informanter udarbejdede jeg et spørgeskema (bilag 1) til sydpartnere, som har igangværende projekter bevilget af DMRU. Ved at stille nogle anderledes spørgsmål end i de afsluttende rapporteringsformater, men stadig med fokus på det samme hovedspørgsmål, er problemstillingen blevet belyst fra en anden vinkel. Den danske partnerorganisation gav tilladelse til at kontakte partneren i syd, bortset fra én dansk organisation,

som mente, at spørgeskemaet var problematisk for sydpartneren, som lever i en hinduistisk kontekst. Spørgeskemaet blev pilottestet af to sydpartnere, hvorefter det blev justeret og færdiggjort. Det blev understreget, at det var frivilligt at udfylde spørgeskemaet, og 13 ud af 20 spørgeskemaer blev efterfølgende returneret udfyldt. Svarene blev indtastet i Excel, så de kunne systematiseres og analyseres.

5.1.4 Feltbesøg med interviews

For at komme mere i dybden og dermed få tilgang til mere viden, end det er muligt gennem en skriftlig spørgeundersøgelse, foretog jeg feltbesøg i Rwanda, Burundi og Tanzania med det formål alene at gennemføre kvalitative interviews med seks sydpartnere. Ud fra teorien om 'skjulte værdier' og 'tavs viden' antog jeg nemlig, at det var nødvendigt med direkte kommunikation, for dermed at opfange værdier og ressourcer, som normalt ikke opfanges gennem skriftlig kommunikation.

Af praktiske grunde valgte jeg tre lande, hvor fællesnævneren er, at menighederne mere eller mindre er kerneaktører ved gennemførelse af projektet.

Det var nyt for sydpartnerne at tale om 'assets', hvorfor jeg måtte bruge en del tid på at introducere indholdet. Hver session blev bl.a. indledt med at vise en flaske med vand, hvor jeg spurgte om flasken var halvfylt eller halvtom, for hermed at illustrere, at fokus på samtalen skulle være på det, vi har, og ikke på det, vi ikke har jvf. teorien om 'asset based' contra need-based tilgangen. Jeg benyttede mest fokusgruppeinterviews som formede sig som en samtale mellem flere mennesker (Johannesen 2010 s. 150-152). Hermed kunne deltagerne hjælpe hinanden med at sætte ord på noget, som måske ikke er så nemt at formulere, og som de involverede let kan opleve som selvfølgeligheder, de måske ikke selv er så bevidste om.

Under feltbesøget benyttede mig at tre forskellige tilgange, afhængig af informanternes niveau og viden.

- a. **Workshops for kirkens/organisationens ledere** (ca. 4 timer). En Power Point-præsentation introducerende formålet med workshoppen og definerede, hvad jeg forstår ved ordene 'asset' og 'diakoni'. Deltagerne blev derefter bedt om to og to at drøfte og nedskrive de 'assets' som deres kirke besidder. Efterhånden som de forskellige 'assets' blev nævnt, blev sedlerne hængt op på væggen. I den efterfølgende pause grupperede jeg de nævnte 'assets' under passende overskrifter og spurgte derefter deltagerne, om det var dækkende for det, de

var kommet frem med. Herefter kunne deltagerne justere og overveje, om der var blevet glemt noget.

Deltagerne blev derefter bedt om at sætte et mærke ved de tre 'assets', som bliver benyttet mest i deres DMRU-udviklingsprojekter.

Til slut blev deltagerne delt i grupper, hvor hver gruppe fik tildelt 2-3 af de nævnte assets. Herefter fik de til opgave at komme op med konkrete eksempler/cases på, hvordan hver 'asset' var blevet udnyttet i projektet.

- b. **Fokusgruppeinterview med aktører i felten** (1½ -2 timer). Denne tilgang blev benyttet ved besøg i felten, hvor uddannelsesniveaet var noget lavere, og hvor mødefaciliteterne var mindre gunstige. Interviewet havde semistrukturerede spørgsmål og fokuserede på at identificere og dokumentere assets, der er til stede på det yderste niveau i projekthierarkiet, samt at få aktørernes bidrag til projektet klargjort. Spørgsmålene var derfor mere konkrete og projektspecificerede.
- c. **Individuelle interviews** (ca. 1 time). Her kunne jeg gå mere i dybden, da der blev mere tid til den enkeltes synspunkter, men også fordi der ikke var brug for oversættelse. Disse informanter blev ikke udvalgt på forhånd, men under feltbesøget opstod der nogle muligheder for at interviewe to relevante personer, som ikke var direkte knyttet til de organisationer, som deltog i fokusgruppeinterviewene.

For at jeg kunne koncentrere mig helt om relationerne, bad jeg om tilladelse til at optage interviewene, så jeg senere kunne transskribere og analysere teksterne. Jeg lavede dog indimellem også notater for at nedfælde de umiddelbart vigtigste nøgleord samt ting, der ikke kom med i optagelserne, som f.eks. kropssprog, der kunne understrege visse pointer (nikken, enighed, begejstring). Endvidere noterede jeg også umiddelbare tanker, som jeg fik under interviewet, og hver aften noterede jeg mine egne umiddelbare refleksioner.

5.1.5 Analyse

Jeg har i analysearbejdet valgt at benytte en temacentreret tilgang og har derfor identificeret temaer som er centrale i datamaterialet. Dette er sket ved hjælp af kodning af data og systematisering af data i kategorier. Herefter har jeg forsøgt at identificere mønstre, hvorefter jeg går over i at tolke fundene. I analyse og tolkningsarbejdet har jeg benyttet både induktive og deduktive tilgange for

dermed at få mere mening og inspiration i arbejdet med at tolke de foreliggende data (Johannesen 2010 s. 51).

5.2 Metodekritik

5.2.1 Egen involvering

Efter at have arbejdet 13 år i DMRU kender jeg mange af sydpartnerne, og jeg har selv en forestilling om sydpartnerens merværdi i projekterne. Mit eget engagement indenfor kirkeligt udviklingsarbejde præger derfor min forståelse af sydpartnerens rolle i forbindelse med projekter. Jeg har været meget bevidst om min egen rolle som researcher i denne nye situation og det tankegods, jeg tager med mig. Jeg har haft et ønske om at lære af og lytte til informanterne, og jeg har forsøgt at indsamle data, analysere og fortolke uden om egne forudindtagede holdninger og meninger.

Thagaard påpeger, at forskere, som har tilknytning til miljøet, let kan komme til at overse det, som er anderledes end forskerens egne erfaringer (Thagaard 2013 s. 206). I princippet er risikoen også at jeg er så forudindtaget, at jeg ser usynlige ressourcer, hvor der reelt ingen er. Men jeg vurderer selv, at den største risiko her har været, at jeg overser ressourcer hos sydpartneren, som er blevet så selvfølgelige for mig, at jeg ikke længere lægger mærke til dem.

Ved at benytte *aktiv intervjuing* (Thagaard 2013 s. 106) anser jeg de opsamlede data fra interviewene som værende et resultat af den sociale interaktion, der er sket mellem sydpartneren og mig. Begge parter bidrager dermed til resultatet, og jeg har dermed et udgangspunkt, der nærmer sig det konstruktivistiske (Thagaard 2013 s. 97).

Fordelen ved selv at være ansat i DMRU har været, at arbejdet med logistikken har været lettere, at jeg vidste hvem der var de rette personer at mødes med og at min forhåndsviden om sydpartnerne og kulturen har gjort det nemmere at komme mere direkte til sagen.

5.2.2 Donorrepræsentation

Jeg har været mig bevidst på risikoen for, at jeg ville blive tildelt rollen som donor. Dette kunne være en barriere for at få ærlige svar, og jeg risikerede, at sydpartnerenes refleksioner kun ville handle om, hvad de troede, jeg gerne vil høre. Hvis sydpartnerne betragtede mig som donor, kunne det også skabe forventninger om nye projekter fremover og derfor et ønske om at præsentere en virkelighed, som kunne styrke denne mulighed.

Jeg lagde derfor i forarbejdet vægt på at klargøre min rolle overfor sydpartneren. Især på feltbesøget lagde jeg overfor sydpartnerne vægt på, at undersøgelsen var et læringsreview for alle parter og ikke en undersøgelse, der skulle vurdere sydpartneren. Derfor havde jeg heller ikke lagt andre opgaver ind under feltbesøget. Jeg er mig dog bevidst, at min rolle som repræsentant for DMRU ikke kan adskilles helt, og fundene skal læses i dette lys.

Mange af sydpartnerne er vant til ikke at tale om deres kristne værdier og ressourcer, når der tales udviklingsprojekter. De har lært at gemme deres religiøse ressourcer væk overfor donorer, for det er disse normalt ikke interesseret i, og dette var en udfordring ved nogle af gruppeinterviewene. For at få informanterne til at åbne op, krævede det, at jeg talte deres religiøse 'sprog', så de opfattede mig som 'én af deres'.

5.2.3 Køn

Jeg forventede, at informanterne i forbindelse med fokusgruppeinterviewene hovedsagelig ville være mænd, da disse udgør de fleste religiøse ledere, men det lykkedes at opnå næsten fifty-fifty repræsentation. Jeg var bevidst om at inddrage også kvinderne for dermed at sikre også kvinders bidrag til studiet.

I samtalen med mandlige kirkeledere var jeg mig bevidst om mit eget køn som kvinde i forbindelse med fokusgruppeinterviews og var opmærksom på, om det spillede en rolle i samspillet. Jeg oplevede dog at min alder (grå hår) og erfaring gav, ifølge den afrikanske kultur, den nødvendige respekt, som der er brug for i en ligeværdig samtale.

5.2.4 Geografi

Fokusgruppeinterviewene blev af praktiske grunde geografisk afgrænset til Østafrika. Dermed indgår sydpartnerne, som lever i lande, hvor kristne er en minoritet, ikke i feltbesøget, og det er derfor ikke blevet muligt at gå nærmere ind i deres specielle forhold, som derfor kun vil fremgå af studiet ud fra afsluttende rapporter og spørgeundersøgelsen.

5.2.5 Observationer i felten

Det ville have været nyttigt at observere, hvordan deltagerne gennemfører projekters aktiviteter i praksis samt at interviewe projekternes målgrupper og andre stakeholdere. Dette kunne have afslører eventuelle ressourcer, som bliver tilført fra sydpartnerens side, men som ikke er blevet

identificeret af hverken kirkens ledelse eller de projektansatte. Men af hensyn til studiets begrænsede omfang er denne metode fravalgt.

5.2.6 Sprog

Bortset fra tre interviews på engelsk er alle interviews foregået på det lokale sprog (Swahili, Kirundo og Kinyarwanda) og til alle interviewene sørgede jeg for at have en professionel oversætter med, som ikke selv var involveret i kirken eller projektet. Men jeg er mig bevidst, at megen nyttig viden er gået tabt ved manglende eller ufuldstændig oversættelse. Da min erfaring er, at der ofte sker misforståelser ved oversættelser, spurgte jeg ofte en ekstra gang eller to for at være sikker på, at jeg havde forstået informationen.

6 Præsentation og analyse af resultater

6.1. Desk-review af afsluttende projektrapporter

Når et projekt, der er bevilget af DMRU, skal afsluttes skal partnerne udarbejde en afsluttende rapport (DMRU Completion report). Heri skal projektets resultater beskrives, og der skal gøres rede for en række punkter. I 2015 blev 15 projekter afsluttet i 12 lande (8 i Afrika og 4 i Asien). Disse projekter blev gennemført af 10 danske medlemsorganisationer i samarbejde med 14 sydpartnere og der blev i den forbindelse udarbejdet afsluttende rapporter for hvert projekt. Sydpartnerne fordelte sig på flg. typer:

- 5 kirker
- 3 kristne paraplyorganisationer for kirker og kristne organisationer
- 7 lokale organisationer, hvoraf 4 er formelle kristne organisationer.

Temaerne for de 15 projekter var flg.:

- Sundhedsprojekter: 3
- Kvinderettigheder: 3
- Livelihood/ landbrug/ microfinans: 5
- Rehabilitering af IDP: 1
- Organisationsudvikling: 1
- Børneprojekter: 1
- Uddannelsesprojekter: 1

Sydpartnerne skal i afsluttende rapport bl.a. forholde sig til fire spørgsmål til selvrefleksion. Det drejer sig om spørgsmål angående kristne værdier, projektets relation til kirken, kirkens bidrag til projektet samt projektets bidrag til kirken. 14 ud af 15 projektrapporter har besvaret spørgsmålene, dog har 3 af dem ikke besvaret spørgsmål 1. Jeg har efterfølgende analyseret indholdet af besvarelsene.

6.1.1 Kristne værdier

For at give sydpartneren anledning til at reflektere over sin egenart blev flg. spørgsmål indsat i formatet for afsluttende rapporter, som spørgsmål 1: *In what way has the Christian value-base played a role in designing and implementing the intervention?*

En analyse viser, at størstedelen af svarene reflekterer, at de kristne værdier først og fremmest har betydning for motivationen for at drive udviklingsarbejde. Dernæst giver værdierne retning for det diakonale arbejde, i og med at værdierne har ført til aktiv handling, der har haft fokus på omsorg for fattige, underprivilegerede, forældreløse, trængte og marginaliserede personer. Nedenstående bokse viser ni partners bud på værdiernes betydning for motivation og retning i arbejdet.

Kristne værdier motiverer til diakoni

- The intervention complements the desire of the Christian communities to promote and deliver good deeds to the needy.
- The message of the Bible is the motivation for reaching out to women at risk.
- Exposing the partners to the integral mission's approach by the OAIC and Micah Network has to many been a wakeup call and for others a confirmation that as a Christian and as a Church the mandate and responsibility to engage in social accountability and development is biblical.
- The Christians already took care of OVC before they were admitted in the project and some of those Christians become the care group members for helping the project in its implementation and the Christian value-base has grew up because they understood that the really church is that one who takes care of orphans and widows.
- The importance of willingness and hardworking in project development

Kristne værdier giver retning ved at fokusere på de fattige og marginaliserede uden diskrimination

- By showing love without regarding anyone's health status but as a one body in CHRIST
- With the principle that we all are created in God image, the project targeted poor people who really were in need of being literate without any discrimination. Moreover, women have been put before as they have been excluded by the culture and the tradition in a way that hindered their education. All this was done with a perspective of Christian values of human respect.
- The same vision of reaching out to the poor and underprivileged ones with Love of God is the values which keep the partnership going.
- Women who are trafficked, in prostitution or victims of domestic violence desperately needs love, care and help to step out of the crisis situation and begin a new life.

For det tredje peger partnerne på, at deres værdier har fremmet en holistisk tilgang.

Fundene vurderes til at være valide, da de stemmer overens med den almindelige opfattelse blandt forskere og teologer omkring værdiernes betydning hos trosbaserede organisationer (James 2009). Selvom der ikke bliver spurgt direkte ind til sydpartnerens værdier, bliver følgende værdier fremhævet i besvarelsene: ‘Love’, ‘willingness’, ‘non-discrimination’, ‘respect’, ‘care’, ‘good deeds’, ‘hardworking’ og ‘holistic approach’.

De danske medlemsorganisationer fremførte gennem fokusgruppeinterviewet hovedsageligt samme værdier, som sydpartnerne havde nævnt i de afsluttende rapporter. Igen med understregning af, at det er Bibelens budskab, der motiverer til handling. Medlemsorganisationerne pegede endvidere på skjulte værdier, som kan være i spil ved gennemførelsen af projekter som 1) en speciel afart af bibeltroskab, der kan føre til ekstremisme, 2) næstekærlighed, der kan føre til udbrændthed eller manglende fokus samt 3) kærlighed til sine nærmeste, som kan føre til forfordeling eller diskrimination.

6.1.2 Projektets relation til kirken

Relationen til kirken er en vigtig parameter i et studie om trosbaserede organisationers ressourcer, så det er relevant at spørge om, hvilken rolle den lokale kirke eller det kristne fællesskab har spillet i forbindelse med projektet. Derfor blev flg. spørgsmål stillet (spørgsmål 2): *How has the intervention related to the local churches/Christian communities?*

I projekter, hvor sydpartneren har været en kirke eller paraplyorganisation for kirker, ser det ud til, jvf. nedennævnte kommentarer, at lokale kirker og menigheder har spillet en vital rolle i forbindelse med gennemførelsen af projektet – hovedsagelig gennem indflydelsesrige præster og kirkelige ledere samt aktive kirkemedlemmer.

I projekter, hvor sydpartneren har været en kristen organisation eller almindelig NGO, har kirken spillet en mindre rolle. Kirkemedlemmerne har for det meste været blandt modtagerne på samme måde som resten af det lokale samfund. Nedenstående to bokse er uddrag af citater fra forskellige sydpartnere, der fortæller om kirkens rolle i projektet, henholdsvis når sydpartneren har været en kirke, og når den har været en organisation.

Kirker og paraplyorganisationer for kirker

Churches

- The churches and the pastors are very influential in the local communities and have been strong mobilizers in the communities during the implementation. The care group members, who are church members, are themselves living in the poor rural areas, and they play an important role in linking the project to the local church as well as the local community and to advocate for those children within these communities.
- The need of the project arose from church members and its surrounding area. Church members are illiterate on a large scale and find out this hinders their spiritual development because they cannot read and share with others the Bible content.
- The church structure has been the basis for caring out the project and the network and communication lines have been very helpful.
- The local churches have been able to provide diaconia to the local communities through this project and has strengthened the church position in local communities.
- As a Church, we have developmental structures at grass root levels like schools, hospitals and health centres, lay training centers, demonstration gardens and theological colleges. These structures help us to contribute to the development of our country by building capacity in our people.
- This intervention has reinforced the collaboration with other churches and Christian communities through the quality of services.

Christian Umbrella organisations

- The various trainings for the leadership of the local church congregations and para church organizations empowered them to mobilize their constituencies to advocate for identified advocacy issues.
- The intervention has related to the local churches/Christian communities through sharing of information, awareness raising and outreach visitation. Also the majority of the community people were members of the Churches and they played a vital role in the implementation process.
- After the intervention in these 4 villages with the trainings given to the community, they have morally come to a position of understanding and accepting the diversity in their community with respect to different faiths and personality.

Lokale kristne organisationer og NGOs

Local Christian NGO

- Through the branch churches which are in all the project operation areas. The intervention improved the participation of the small scale farmers into the project activities leading to improved living conditions, improved spiritual life and new branches started in Barlonyo and Loro.
- Partnership and networking has taken place with some churches situated in MF project target areas. 60% of Micro-loan groups were based in Church community

Local NGOs

- The intervention is not directly related to the local churches, as CoH is non-denominational and independent NGO. However, some of staff members are part of different local churches.
- Partnership and networking has taken place with some churches situated in project target areas.
- The Project was directly related to the Local Churches and Christian communities because the Principal of the school is the Pastor of the Local church called Canan Baptist Church along with him School building and other physically facilities are establishing with cooperation between Christian communities and Non-Christian communities. Local churches and Christian communities also got opportunity of Job from Project. Still there are 50% Christian and 50% Non-Christian are working together.
- During implementation of the project, some of the TAG church members and leaders were part of the committee.

6.1.3 Kirkers bidrag til projektet

Ofte fremhæver DMRU styrkerne ved kirkeligt udviklingsarbejde på et generelt plan (DMRU 2015), men hvordan ser sydpartnernes komparative fordele helt konkret ud i gennemførelsen af et specifikt projekt bevilget af DMRU? Hvilke ressourcer bidrog partneren med til projektet? For at få tydeliggjort de ressourcer, som partneren mobiliserede, og som ikke fremgik af hverken ansøgning eller budget, bad jeg i det afsluttende rapporteringsformat sydpartneren om at forholde sig til spørgsmålet (spørgsmål 3): *What has the church brought to the project?*

Svarene viser, at kirkerne har bidraget betragteligt til projektets gennemførelse. Når sydpartneren er en kirke, forekommer bidraget som en integreret del af kirkens struktur, mens det for organisationernes vedkommende har været afhængigt af de ansattes engagement, relationer og kontakter til en kirke samt individuelle kirkelederes interesse. Både sydpartnerne og de danske organisationer nævner en lang række ressourcer fra kirkernes side, som har været i spil i forbindelse med gennemførelsen af projektet. Dette rækker fra meget synlige ressourcer som bygninger, penge og frivillighed til de mere usynlige ressourcer som struktur, netværk, mobilisering af lokalsamfund

og bøn. De nævnte ressourcer har dannet baggrund for foreslåede ressourcer i den efterfølgende spørgeundersøgelse, der blev gennemført, og som der bliver gjort rede for senere.

6.1.4 Projektets bidrag til kirken

Projekter gennemføres ikke i et vakuum, men ofte som en integreret del af kirkens liv. Det betyder, at der foregår en gensidig afsmittende effekt. Derfor er det relevant også at spørge til, om projektet evt. har haft nogen indflydelse på kirkens liv (spørgsmål 4). *What has the project brought to the church?* (kirke forstået som institution og ikke kirkemedlemmerne, som er en del af målgruppen i communities).

Analysen af svarene viser, jvf. nedenstående kommentarer i boksen, at kirkerne (kirke forstået som institution) i stor stil har haft fordele af projektet, der hvor kirken selv har implementeret. F.eks. har projektet givet kirken øget synlighed, respekt og anerkendelse i samfundet, men også internt er kirken selv blevet mere opmærksom på sit ansvar for at være involveret i social udvikling.

I projekter, hvor sydpartneren har været en kristen organisation, er det mere kirkemedlemmer, der på lige fod med andre i målgruppen har haft gavn af projektet. Dermed har kirker indirekte haft fordel af projektet, fordi dens medlemmer er blevet kapacitetsopbygget. Nedenstående citater fra afsluttende rapporter er eksempler på, hvad projekterne har bidraget med til kirkerne, når det henholdsvis har været en kirke eller en organisation, som har implementeret projektet.

Projektets bidrag til kirker, når kirker og implementerer

Churches

- honor and respect from the appreciation of the beneficiaries of the project in the communities.
- helped the church to carry out its healing ministry and evangelism by actions.
- formation of networks with other implementing agencies,
- exposure to international organisations
- learned on some of the critical issues in projects
- visibility and in so doing influenced the role of the church in civil society
- awareness of the church and technical respect
- employment of members
- understanding of children's rights
- Church's esteem has been increased. Appreciation from communities and other denominations that the church does not discriminate.
- Empowering of its members
- Awareness of its members about its biblical mandate and responsibility to engage in social development
- recognition as a key religious and developmental organization

- Brought Churches together (Because of this network Churches were able to address the Ebola experience together.
- Removed barriers for the Church

Projektets bidrag til kirkemedlemmer, når organisationer implementer

- improved partnerships
- awareness about the church does not discriminate
- The project provided capacity building to the Church in management and leadership, as many church leaders and volunteers attended KWEG training courses..
- Through community trainings and demonstration in farming the organization has made it possible for the local church/Christian community to gain knowledge and increase their income.
- The Project has brought quality education to church community, job opportunities to educated and qualified manpower, awareness in Christian community, skills of management and self development and social relationship with local authority

6.2 Spørgeundersøgelse

Ovennævnte review dannede baggrund for efterfølgende at gennemføre en spørgeundersøgelse blandt sydpartnere, der i 2016 har igangværende projekter. Det drejer sig om 29 partnere i 18 lande (12 i Afrika, 5 i Asien og 1 i Mellemøsten), som pr. 1. maj havde 39 igangværende projekter støttet af DMRU. Disse 29 partnere blev udvalgt til at deltage i nærværende studie.

Tre sydpartnere blev dog ikke kontaktet, da 1) jeg for sent fik tilladelse fra den danske partner til at kontakte deres sydpartner, 2) spørgeskemaet i så fald skulle oversættes til fransk, og 3) den danske organisation anbefalede, at spørgeskemaet ikke blev sendt til deres partner i Nepal, da det kunne sprede tvivl hos sydpartneren om, hvorvidt den danske organisation ønsker at drive mission. Jeg reviderede derfor spørgeskemaet og rettede 'diakonal assets' til 'religious assets'. Det var dog fortsat den danske organisations opfattelse, at sydpartnerens respons ikke ville være brugbar "*with them having no 'religious assets'*". Denne respons, tolker jeg, er et udtryk for en manglende forståelse af religionens betydning i befolkningen og i udviklingsarbejdet uanset hvilken kontekst, organisationen arbejder i.

Seks af sydpartnere fik ikke tilsendt spørgeskemaet, da de kunne interviewes under et kommende feltbesøg.

Alt i alt modtog 20 sydpartnere et spørgeskema, hvoraf syv sydpartnere (seks organisationer og én kirke) fra henholdsvis Sri Lanka, Palæstina, Nigeria, Tanzania, Bangladesh, Filippinerne og Liberia ikke returnerede spørgeskemaet. Tre af de 13 sydpartnere, der returnerede spørgeskemaet udfyldt, indgår også i ovennævnte review af afsluttede projekter.

Kirker og organisationer, der har udfyldt spørgeskemaet.			
Sydpartner	Land	Dansk partner	Type af organisation
Salvation Army	Bangladesh	Frelsens Hær	National kirke
Anglican church	Sierra Leone	Mission Afrika	National kirke
Ethiopian Evangelical Church Mekane Yesus	Ethiopien	Promissio	National kirke
Moravian Church	Tanzania	Brødremenighedens Danske Mission	National kirke
Mission Fraternelle Lutherienne	Mali	Mission Afrika	National kirke
Sanjaranda Bible College	Tanzania	IAS	Lokal kirke
Free Pentecostal Fellowship of Kenya	Kenya	IAS	Lokal kirke
Palestinian Bible Society	Palæstina	Israelmissionen	National Kristen NGO
Economics Project Funds Trust,	Kenya	Assist	National Kristen NGO
Good Way	Nepal	IAS	Lokal NGO
Victoria Outreach Ministries	Uganda	Apostolsk kirke	Lokal NGO
Advocacy for child justice	Zambia	Kirkernes Integrationstjeneste	Lokal NGO
Help to Self Help	Tanzania	PULS	Lokal NGO

Det varierer, hvor mange der i organisationen har udfyldt spørgeskemaet, men typisk har langt flere deltaget i besvarelsen, når sydpartneren har været en kirke (gennemsnit 4,9 personer,) end når der har været tale om en NGO (gennemsnit 2,8 personer).

6.2.1 Ressourcer

Sydpartnerne er bl.a. blevet spurgt om, hvilke ressourcer deres kirke/organisation besidder. Inspireret af svarene i afsluttende rapporter, foreslår spørgeskemaet 18 synlige ressourcer samt 22 usynlige ressourcer, og sydpartnerne bliver bedt om at score dem på en skala mellem 1 og 5 i forhold til den værdi og kvalitet, de tilfører arbejdet. 1 er lig med 'no assets', og 5 er lig med 'in a very high degree'. Er en ressource ikke scoret, er den automatisk blevet scoret til 0 i

databehandlingen på lige linje med 'no assets'. Sydpartneren kunne endvidere tilføje ressourcer, som de ikke fandt på listen.

Sydpartnerne skulle endvidere forholde sig til spørgsmålet om, hvilke ressourcer –og i hvor høj grad – de er blevet benyttet i forbindelse med det igangværende DMRU støttede projekt.

6.2.2 Synlige ressourcer

Organisationerne scorer i gennemsnit deres synlige ressourcer til 3,3. Den samme score får ressourcer, der bliver benyttet i projekter.

Kirkerne scorer deres synlige ressourcer noget lavere (2,9) og scorer kun 2,6, når det gælder ressourcer, der bliver benyttet i projekter.

Præsterne får af kirkerne den højeste score på 3,9 og bliver dermed vurderet til at være kirkerne største aktiv. Præsterne vurderes også til at være et vigtigt aktiv i projekterne (3,7), mens organisationerne kun scorer dette aktiv til 3,2 i deres projekter. Kirkerne ser endvidere også menighederne som et vigtigt aktiv (3,3), men når det handler om at benytte dette aktiv i projekterne, scorer de langt mindre (1,9)

'Gudstjenesten som en platform' bliver også vurderet højt af kirkerne (3,3), men når det gælder om at benytte denne i forbindelse med projektet, scorer kirkerne den kun til 2,6, mens organisationerne scorer den til 1,8.

Også et aktiv som 'netværk' scorer højt hos både kirker og organisationer - i gennemsnit 3,7 - men dette netværk bliver tilsyneladende kun udnyttet i begrænset omfang i projekterne (2,8).

Derimod scorer 'frivillige' højt. når det handler om at vær et vigtigt aktiv for både kirker, organisationer og projekter.

Tangible assets	Churches average score		Organisations average score	
	Churches tangible assets	Tangible assets utilized in projects	NGOs tangible assets	Tangible assets utilized in projects
Buildings	3,3	3,4	3,5	3,7
Institutions	3,0	2,7	2,5	2,3
Land	3,0	2,6	3,3	3,5
Infrastructure	1,6	2,3	3,3	3,5

Tangible assets	Churches tangible assets	Tangible assets utilized in projects	NGOs tangible assets	Tangible assets utilized in projects
Care Groups	2,0	2,0	2,7	3,2
Congregations	3,3	1,9	2,3	3,3
Volunteers	3,7	3,6	4,0	4,5
Pastors	3,9	3,7	3,0	3,2
Deacons	2,4	2,0	2,3	2,5
Communication Tools	3,3	2,3	4,5	3,7
Professional skills	3,1	3,0	4,3	4,7
Leadship skills	3,3	3,1	3,8	4,0
Accountability	3,7	3,3	4,0	4,8
Economical bodies	2,0	1,7	3,2	2,5
Contact to the global church	3,1	2,0	2,8	2,5
Network	3,4	2,4	4,0	3,2
Church service as platforms	3,3	2,6	3,2	1,8
Average score	3,0	2,6	3,3	3,3

6.2.3 Usynlige ressourcer

Sydpartnerne scorer generelt de usynlige ressourcer højere end de synlige ressourcer og giver dermed udtryk for, at de finder disse uhåndgribelige ressourcer for vigtige elementer i deres arbejde.

Kirkerne scorer dem i gennemsnit til 3,7, og ressourcer, der benyttes i projekter, får 3,2.

Organisationerne scorer samme ressourcer til 3,8 og dem, der benyttes i forbindelse med projekter, får, ligesom de synlige ressourcer, næsten samme score (3,7).

Kirkernes højeste score (4,6) falder på 'social relationship with community', som er kirkernes største aktiv, stærkt efterfulgt af 'social relationship with authorities' og 'credibility in the target area' (hver 4,4). Det er samtidig de samme ressourcer, som flest sydpartnere mener, har det største potentiale for at blive mobiliseret i diakonalt arbejde. Se 6.2.4.

Kirkerne scorer også et aktiv som 'Holistisk support' meget højt (4,3), men når det gælder om at benytte denne ressource i projekterne scorer den kun 3,6.

Organisationerne scorer 'encouragement', 'responsibility', 'motivation' og 'commitment' højest (4,8). Men det er bemærkelsesværdigt, at et aktiv som 'ritualer' og 'forståelse for en religiøs verden' scorer mindst hos både kirker og organisationer.

Derimod scorer værdier som tro, håb og kærlighed højt hos både kirker og organisationer.

Der findes umiddelbart ikke nogen sammenhæng mellem kirkeretning, og hvordan der scores.

Intangible assets	Churches - average score		NGOs – average score	
	Churches intangible assets	Intangible assets utilized in projects	NGOs intangible assets	Intangible assets utilized in projects
Conflict mediation	3,7	3,6	3,0	2,7
Social relationship with communities	4,6	4,1	4,5	4,5
Social relationship with authorities	4,4	4,0	4,0	3,8
Credibility in the target area	4,4	4,1	4,0	4,0
Confidence of authorities	4,1	3,8	3,3	3,5
Prayer	4,0	3,6	4,0	4,2
Rites of passage	2,6	1,1	2,0	2,0
Rituals	1,9	0,7	1,2	1,0
Understanding a religious world view	2,6	2,2	3,2	3,8
Holistic support	4,3	3,6	3,7	3,7
Faith, hope, and love	4,3	3,4	4,2	4,2
Role models	3,6	2,9	3,8	4,3
Memory of stories	2,9	2,0	3,5	3,5
Sense of belonging	3,6	3,0	3,7	3,8
Monitoring	3,7	3,4	4,3	4,5
Initiation	3,1	1,9	4,2	2,8
Encouragement	4,1	3,7	4,7	4,3

Intangible assets	Churches intangible assets	Intangible assets utilized in projects	NGOs intangible assets	Intangible assets utilized in projects
Empathy	3,9	4,0	4,2	4,2
Resilience	3,4	3,1	3,3	3,2
Motivation	4,0	3,4	4,7	4,7
Responsibility	3,7	3,7	4,7	4,5
Commitment	3,9	4,1	4,8	5,0
Average	3,7	3,2	3,8	3,7

6.2.4 Ressourcer, som har potentiale

Reflecting on all assets and the use of them: What three assets have the potential to be mobilized in diaconal work?

To sydpartnere har ikke svaret på spørgsmålet, og to organisationer har misforstået spørgsmålet. Fire sydpartnere peger på, at ‘social relationship with the community’ er et potentiale, som bør mobiliseres bedre.

Tre sydpartnere peger på ‘skilled personel’, og to sydpartnere fremhæver henholdsvis

‘Social relationship with authorities’

‘Integral mission –holistic mission’

‘Conflict mediation’

‘Church owned land’.

Ellers nævner den enkelte sydpartner flg. ressourcer: accountability, commitment, monitoring, voluntering, buildings, strategic plans, prayer, infrastructure and credibility in the target area.

6.2.5 Hindringer i konteksten

Are there any contextual hindrances for not making use of all assets within the church/organization?

Spørgsmålet blev stillet med henblik på de sydpartnere, der virker i en muslimsk eller hinduistisk kontekst. Fem sydpartnere har ikke besvaret spørgsmålet, fire har svaret nej, og to sydpartnere svarer, at et utilstrækkeligt budget hindrer dem i at gøre brug af alle ressourcer.

Men partneren i Uganda har reflekteret over deres brug af bøn offentligt, da det kan indikere, at projektet bliver brugt til at promovere en religiøs dagsorden. Da organisationen ønsker at projektet skal nå ud til alle, er de tilbageholdende med at bede offentligt.

Palæstina skriver, at de forsøger at overvinde problemerne, men nogen gange er det ikke muligt, da nogle mennesker og organisationer ikke vil arbejde sammen med dem. Partneren har resigneret og arbejder med dem, som er klar til at samarbejde.

6.2.6 Kirken – en ulempe?

Are there any aspects of the project, where it has been a disadvantage that a church or Christian organization have implemented the DMCCD project?

Syv sydpartnere svarer nej til spørgsmålet og tre sydpartnere besvarer ikke spørgsmålet.

De resterende tre sydpartnere svarer ja og forklarer det med, at regeringen på nogle områder foretrækker at støtte sekulære organisationer

Partneren i Tanzania svarer, at befolkningen i begyndelsen troede, at projektet kun var for 'Moravians', men efter et stykke tid indså de, at projektet var for alle.

Kirken i Kenya arbejder med at adressere vold mod kvinder og børn. De henviser ofte sager til politiet og børnedomstolen, hvor de tilskynder disciplinære handlinger overfor overtræderne. Nogle mennesker sår derfor tvivl om kirkens forkyndelse om tilgivelse, når kirken samtidig opfordrer til retsforfølgelse.

6.2.7 Komparative resultater

Are there some results from the DMCCD project, which in your opinion, would not have been achieved, in case a secular organization had implemented the same project?

Tre sydpartnere svarer nej til spørgsmålet, og tre besvarer det ikke. De resterende svarer ikke direkte nej, men forklarer at fordelene bl.a. er, at kirken i forvejen driver et center for misbrugte børn og kvinder, og har dermed større legitimitet til at forsvare og kæmpe for børns og kvinders rettigheder. En anden partner mener, at de er mere kosteffektive end sekulære organisationer i og med at lønningerne er lavere og kirken stiller bygninger til rådighed for workshops m.m.

To sydpartnere peger på fordelene ved at være en trosbaseret organisation i arbejdet med hiv. Som trosbaseret har de nemmere adgang til andre trosbaserede organisationer og dermed ændre deres

holdning til brug af kondomer, til hiv-smittede og til sundhedsinstitutioner pga. begrænsninger i bønnen.

De resterende tre sydpartnere peger gennem nedenstående citater på det holistiske aspekt ved udvikling.

Palæstina: The team view themselves as servants, they come to serve and to share the love of Christ. In doing so, their relationship with the families in general, especially the women has grown to a level of friendship and trust. This personal relation is only possible because of the faith and reflection of a Christ like image of our staff

Kenya: Transformation of lives takes more than just trainings or interventions but requires persistent prayer, concern and mentoring for each person to know Christ who transforms. In turn, this person goes out to empower others due to the love of Christ in them leading to community transformation

Nepal: Through the DMCDD project many people have been saved and they have found Christ, biblical norms and values have been flowed into the communities

6.2.8 Frivillige arbejdstimer

How many estimated hours did the following groups use on the project during the last month?
(People who receive a salary or honorary from the project should not be included).

Gennemsnitlig:

The leadership of the church/organization: 23 hours

Board members/committees: 34 hours

Volunteers: 93 hours

Religious leaders: 20 hours

Der bliver således lagt et betragteligt antal frivillige timer i et projekt, som ikke fremgår af projektbeskrivelsen og projektbudgettet.

6.2.9 Delkonklusion

Spørgeskemaerne giver rum til forskellige forståelser af de ord, der er brugt for at beskrive ressourcerne. Da sydpartnere også skal give eksempler på, hvordan ressourcerne bliver brugt, viser det sig, at enkelte ressourcer er blevet forstået forskelligt. Derfor skal spørgeundersøgelsen ikke

tages alt for bogstaveligt, men alligevel giver fundene et fingerpeg om, hvad sydpartnere selv anser som vigtige ressourcer.

For kirkernes vedkommende er det helt klart, at deres største ressourcer ligger i præsterne, de frivillige og relationer med lokalsamfundet og myndighederne, troværdigheden, holistisk støtte samt i værdierne tro, håb og kærlighed. For organisationers vedkommende ligger de stærkeste ressourcer i netværksarbejdet, frivilligheden, værdierne samt motivationen, ansvarligheden og engagementet, hvor de sidste tre ressourcer absolut scorer højest. Måske kan dette dog forklares ved, at det hovedsageligt er nogle få ansatte i organisationerne, der har udfyldt spørgeskemaet, og dermed mere eller mindre har scoret sig selv og deres egen indsats.

Men spørgeundersøgelsen giver også udtryk for, at kirkens mange ressourcer ikke spiller en stor rolle i projekterne. Især springer det i øjnene, at ressourcer som menigheder, netværk, relationer til lokalsamfund og myndigheder samt værdier med en holistiske tilgang ikke bliver involveret i højere grad i projekterne, end de gør. Det er også værd at bemærke, at sydpartnere også selv ser, at det største potentiale ligger i de sociale relationer med lokalsamfundet.

De fleste sydpartnere finder ikke, at det er problematisk, at de er en kirke eller kristen organisation, der i udviklingsarbejdet er forpligtet til at nå ud til alle. Dog har enkelte oplevet, at befolkningen har været mistænksomme i begyndelsen, men at det med tiden er lykkedes at overvinde denne modstand. Om dette er tilfældet, er uden for dette studie, men det kan blot konstateres, at ikke alle sydpartnere, som er religiøse minoriteter, er reflekterede omkring dette spørgsmål.

Der er umiddelbart ikke fundet nogen sammenhæng mellem scoring og kirketilhørsforhold eller mellem scoring og kontekst.

Det er også værd at notere sig, at 6 af de 7 sydpartnere, der ikke returnerer spørgeskemaet, er organisationer, hvilket måske indikerer, at disse har vanskeligt ved at forholde sig til spørgsmålet om 'diaconal assets'.

6.3 Feltbesøg

Jeg gennemførte feltbesøg til fem sydpartnere i henholdsvis Burundi, Rwanda og Tanzania, som alle er forholdsvis fattige lande,⁸ og som for Burundi og Rwandas vedkommende har en stor

⁸ Placering af fattigste lande ifølge Verdensbankens BNI pr indbygger : 5. Burundi: 951 USD; 17. Rwanda: 1.430 USD; 25. Tanzania: 1.430

majoritet af kristne, mens det for Tanzanias vedkommende er ca. fifty-fifty af muslimer og kristne. Sydpartnere var forskellige og bestod, inddelt efter struktur, af en paraply-organisation, en national og en lokal kirke samt en lokal og en national organisation.

Jeg gennemførte 12 fokusgruppe-interviews med lederne, projektansatte samt aktører på græsrodsniveau - i alt 119 personer, heraf 59 kvinder. Herudover interviewede jeg generalsekretæren i Baptistkirken i Rwanda og endansk udviklingsarbejder.

<i>Sydpartnere</i>	<i>Mænd</i>	<i>Kvinder</i>
Paraplyorganisation: Dutabarane i Burundi		
Senior staff og bestyrelsesmedlemmer	5	4
Komitémedlemmer i Gihanga cluster	8	0
Komitémedlemmer i Mparamirundi cluster	10	3
Nationalkirke: Baptistkirken i Burundi		
Senior staff og bestyrelsesmedlemmer	7	3
Maramulya Baptist church	4	12
Musenga	4	4
Local Christian NGO: Christian Mercy Ministries, Rwanda		
Senior staff		2
Ntende Church Council	3	7
Singida Town Center Church, Tanzania		
Kirkeledere og ansatte	8	6
Aktører på græsrodsniveau i Singida	4	9
Aktører i Mungaa ward	7	7
National NGO: IAS, Tanzania		
Ansatte	1	2
I alt	60	59

6.3.1 Beskrivelse af sydpartnere

Paraplyorganisation: Dutabarane

Dutabarane, som blev stiftet i 2007, består af 30 nationale kirker, som tilsammen har mere end 3.000 lokale kirker både i de centrale og i de fjerneste kommuner i Burundi. Netværket er et resultat af adskillige forsøg fra de nationale kirkers side på at skabe en fælles indsats i kampen mod hiv og aids. Netværket har de senere år også haft indsatser, der adresserer nogle af rødderne til udbredelsen af hiv og aids, så som fattigdom og vold mod kvinder. Dutabarane har især haft succes med at etablere opsparingsgrupper over hele Burundi. Foreløbig er 765 lokale kirker blevet grupperet i 51

Church Empowerment Clusters (CEA) og bliver på nationalt niveau repræsenteret af formanden for CEA, dens næstformand samt en delegeret, der er ansvarlig for implementeringen og bæredygtigheden af programmet i deres menighed. Kirkeledere samt delegerede og regionale træningskoordinatore underviser frivillige, som så underviser andre for dermed at opskalere programmet. I alle Dutabaranes programmer benyttes en frivillighedstilgang.

National kirke: Baptistkirken i Burundi

Baptistkirken i Burundi, som blev stiftet i 1928, består af 200 lokale kirker og ca. 45.000 medlemmer. Kirken har forskellige afdelinger (for bl.a. kvinder, unge, kor og søndagsskoler) både centralt og i de lokale kirker, der er tilstede i hele landet - dog stærkest i det nordlige Burundi. Kirken har for tiden to igangværende projekter støttet af DMRU. Det ene projekt er et kvinde-empowerment-projekt, hvor bl.a. 2.700 kvinder og 900 mænd lærer at læse, skrive og regne og etablere spare- og lånegrupper. Det andet projekt støtter 1.000 sårbare børn med skolegang og opbygger plejefamilier og lokalsamfundet omkring børns rettigheder og indkomstgenererende aktiviteter til gavn for børnene. De lokale menigheder, og især præsterne, er centrale i gennemførelsen, da de stiller faciliteter til rådighed for undervisning, mobiliserer kvinder til at deltage i undervisningen og organiserer foreninger og støttegrupper i lokalsamfundet samt monitorerer projekterne.

Lokal organisation: Christian Mercy Ministry (CMM) i Rwanda

CMM er en lille organisation, der blev etableret i 1999 af en rwandaneser bosiddende i Danmark. Organisationen består af en lille gruppe engagerede mennesker, der bor i Kigali, og som ønsker at gøre en indsats blandt fattige i landsbyer på landet. CMM identificerede landsbyen Ntende på baggrund af en behovsundersøgelse, og i begyndelsen var deres tilgang at samle kristne i landsbyen til bedemøder og fællesskab, kald til frivillighed og deling af en vision om udvikling. I 2005 begyndte CMM at støtte børns skolegang med uniformer og skolematerialer, og i 2010 byggede de i samarbejde med lokalsamfundet en skole. Fællesskabet voksede, og det gjorde visionen om en kirke også. Denne blev bygget i 2012. DMRU støtter CMM gennem et projekt, der arbejder med børns rettigheder til skolegang, bl.a. ved at 'empower' forældrene inklusive hiv-smittede gennem oprettelse af opsparingsgrupper og udvikling af entrepenørskab.

Lokal kirke: Singida Town Centre Church (STCC)

STCC er en pinsemenighed stiftet i 1963 og er en del af Free Pentacostal Church of Tanzania.

STCC er hovedkirken i området, da denne efterfølgende spredte sig, så der nu er ca. 400 menigheder med over 24.000 medlemmer i regionen. Kirkens fokus har været på evangelisation, men de senere år har kirken været involveret i en større proces med støtte fra IAS Tanzania, om at kapacitetsopbygge kirkens engagement i diakonalt arbejde. DMRU støtter for tiden kirken med et projekt, der har til mål at fremme rettighederne for børn med specielle behov, og kobler dermed op til kirkens allerede igangværende arbejde med gadebørn og unge. I samarbejde med lokalsamfundet etablerer kirken familiestøttegrupper og netværk med myndigheder og har et godt samarbejde med muslimske landsbyledere.

National organisation: Internal Aid Service, Tanzania (IAS-TZ)

IAS-TZ er en kristen NGO og en del af IAS International. I Danmark blev IAS oprettet i 2000 som paraplyorganisation for danske pinsekirkers udviklings- og nødhjælpsarbejde. IAS TZ har seks ansatte på kontoret i Arusha og fokuserer på to programmer, 'Inclusiv Education' og 'Civil Society Involvement'. Organisationen arbejder tæt sammen med pinsekirker i Tanzania og 'vandler' sammen med dem i deres udvikling. Det er de lokale kirker, der implementerer, mens IAS-TZ har en faciliterende og monitorerende rolle i projekterne. IAS-TZ arbejder sammen med adskillige ressourcepartnere, som de bruger som konsulenter indenfor de specialiserede områder som f.eks. handicapområdet. Organisationen er især blevet inspireret af MICAH Network's fokus på Integrated Mission og har en vision: 'A godly, transformed society'. IAS-TZ fungerer, ifølge dem selv som brobygger, da de formår at relatere til kirker, idet de kan tale samme sprog, bede sammen og have gudstjenestefællesskab. Men samtidig formår de også professionelt at relatere til andre NGO'er og stakeholdere.

6.3.2 Findings

Fokusgruppeinterviewene fokuserede på at få svar på spørgsmålet om, hvilke ressourcer kirkerne besidder, som tilføjer værdi og kvalitet i det arbejde, de udfører.

Ledelsen i de fem kirker/organisationer pegede på nogenlunde de samme ressourcer, dog med forskellige ord og begreber. Men vigtigheden af den enkelte ressource kunne dog variere, alt efter hvilken type sydpartner der svarede på spørgsmålet. Bortset fra de materielle ressourcer kom alle partnerne op med følgende fem ressourcer som de mest betydeligste i deres arbejde: mennesker, tillid, præsters autoritet, værdier og netværk. I det følgende vil jeg lave et sammendrag af findings

fra fokusgruppeinterviewene og beskrive informanternes forståelse for de enkelte ressourcer. De valgte citater er udtryk for den generelle forståelse i gruppen og repræsenterer ikke afvegne synspunkter.

Materielle ressourcer.

Jord, kirkebygninger, kontorer, skoler, sundhedsinstitutioner, udstyr, musikinstrumenter, husdyr, skove, penge.

Især de nationale og lokale kirker prioriterede disse ressourcer højt. De materielle ressourcer skaber en infrastruktur, som er central for, at organisationen fungerer og bliver synlig. Kirkebygningerne betyder, at der er et sted at samles, ikke kun om søndagen, men hele ugen igennem. Menighederne er organiseret med menighedsråd og komiteer for kvinder, børn, unge, kor m.m. og er som regel demokratisk valgt og organiseret med formand, sekretær m.m. Bidrag fra kirkemedlemmerne gennem kollekter, gaver, fundraising og at tiende er en ressource, som fremmer kirkens væren og gøren med hensyn til at være en gudstjenestefejrende, forkyndende og diakonal kirke.

De to kirker gav også udtryk for, at de ejer en del jord, som er vigtig.

If you have land, it means you are something – it is very important. If you don't have land it means you ... Land is very important in our culture. They (churches) have much land. But, it doesn't mean it is not been used. Cows can eat the grass and trees can grow so people benefit. (Kirkeleder i Burundi, lydfil 32)

Det er ikke altid, at denne ressource bliver udnyttet i diakoniarbejdet, men i de igangværende projekter stiller f.eks. lokale kirker i Baptistkirken jord til rådighed, hvor nyetablerede foreninger dyrker jorden i fællesskab for dermed at rejse penge til forældrelose børns skolegang.

Mennesker

Alle sydparterne i fokusgruppeinterviewene er enige om, at kirkemedlemmer (her forstået som mennesker, der kommer i kirken - også uden absolut at være medlem) er en af deres betydeligste ressourcer. De lever tæt sammen, og især bliver det store antal af kirkemedlemmer fremhævet. Hermed er de også enige med kirkerne, der medvirker i spørgeundersøgelsen, hvorimod organisationerne i spørgeundersøgelsen scorer samme ressource lavere. Kirkemedlemmer er nemme at mobilisere, og især bliver det store antal af unge nævnt som en ressource i kirkerne, da de har energi og kræfter, men også kvinderne bliver særskilt nævnt. I Burundi og Rwanda er opfattelsen, at

kirkemedlemmer er lig med lokalsamfundsmedlemmer og vice versa. Fra denne ressource udspringer to andre værdifulde ressourcer:

Frivillige:

Sydpartnerne peger på at kirkerne har en tradition omkring frivillighed - 'habit of voluntarism'. Kirkemedlemmer har tiden, eller tager sig tid, til at udføre frivilligt arbejde. Denne store skare af frivillige bærer kirken samt dens diakonale arbejde og kan ikke bestå uden. Frivillige bliver også i spørgeundersøgelsen vurderet af både kirker og organisationer til at være en af deres største ressourcer.

Af spørgeundersøgelsen fremgår det, at kirkeledere og frivillige giver et betydeligt bidrag til projekter i form af frivillige timer. Feltbesøget på græsrodsniveau fandt, at medlemmerne i et menighedsråd vurderer, at de i gennemsnit bruger ca. 15% af deres tid på socialt arbejde, mens lokale præster vurderer, at de bruger ca. 26% af deres tid på socialt arbejde.

Kompetencer:

Sydpartnerne lægger i deres udsagn vægt på, at ressourcen ikke kun består af mennesker, men at nogle af disse mennesker har særlige kompetencer, hvilket er med til at kvalificerer ressourcen yderligere. Disse kompetencer kan være meget forskellige og bliver benævnt som 'skilled', 'educated', 'qualified', 'talented', 'experienced', 'gifted', 'knowledgeable', 'intellectual' and 'wise' people. Vigtigheden af visdom bliver forklaret af en deltager fra STCC:

If you don't have wisdom, people cannot be organized. You can mismanage your resources, if you don't have wisdom. Wisdom help you to solve problems, to make the good judgement in decisions. Wisdom is the ability to forecast consequences later, so you can escape the consequences. (Lydfil 46).

Eksempler på mennesker med kompetencer er læger, lærere, bygningskonstruktører, murere, svejsere, advokater, projektmanagere og mennesker, der kan kommunikere på engelsk. På landsbyniveau er det også personer, som f.eks. kan læse og skrive, der giver kvalitet i arbejdet. Det vigtigste i denne pointe er, at alle disse mennesker stiller deres kompetencer til rådighed for organisationen eller kirken. Derfor bliver 'commitment' og 'a call' også nævnt i forbindelse med frivillighed og kompetence, som en ressource, der hænger sammen med kirkens værdier, hvilket jeg kommer ind på senere.

Tillid

Sydpartnere peger endvidere på, at lokalsamfundets tillid til dem er en af deres vigtigste ressourcer i deres arbejde. Kirkens gode samarbejde, relationer og forbindelser med det lokale samfund er af høj værdi for dem og giver dem legitimitet, accept og et godt omdømme, hvilket hjælper, når der skal gennemføres diakonalt arbejde. Det er dog ikke kun det lokale samfund, der har tillid til kirken, men sydpartnerne nævner også de lokale myndigheders tillid til kirken. Dette stemmer godt overens med resultatet af spørgeundersøgelsen, hvor netop 'social relationship with community,' 'social relationship with authorities' samt 'credibility in the target area' er det, der scorer højst på listen over kirkers usynlige ressourcer. I modsætning til kirkerne vurderer organisationerne i spørgeundersøgelsen, at myndighederne har knap så megen tillid til dem. Dette er også i overensstemmelse med lederen fra den lokale organisation, der i interviewet konstaterer: "Most people trust churches much more than they trust organisations" (Lydfil 44)

Præsters autoritet

Ovenstående ressource hænger sammen med den næste ressource, som partnerne fremhæver, nemlig præsternes autoritet både moralsk og med hensyn til at mobilisere folk. Alle sydpartnere på både ledelses- og græsrodsplan hævder, at præster har en autoritet, der giver dem en indflydelsesrig stemme i menigheden og i lokalsamfundet, og de anser dem som en stærk ressource. Præster bliver også i spørgeundersøgelsen vurderet til højeste score ud af alle de synlige ressourcer og der blev vist mange eksempler herpå under feltbesøget.

Men sydpartnerne fortæller endvidere, at præster også har en indflydelsesrig stemme overfor myndigheder.

In Burundi it is very difficult to have a divorce. If there are difficulties between husband and wife they have to go to the court. The court cannot decide what ever without inviting the pastor who says something about what he has done for them before. Even the community they respect this authority of the pastors. A church member wanted a divorce and I had to explain what I did, what advices I gave them, which means they recognize the authority of the pastors in the community. (Kirkeleder i Burundi, lydfil 34).

Eksistentielle og relationelle værdier

Sydpartnerne nævner en række mere interne værdier som stærke ressourcer i arbejdet. To partnere kalder disse værdier for 'Spiritual gifts' og nævner, at de er frugterne af den Hellige Ånd, mens andre kalder dem for 'kirkens værdier'. Disse frugter eller værdier er 'love', 'compassion', 'empathy', 'faith', 'hope', og 'peace'. Også her er interviewfundene i overensstemmelse med

spørgeundersøgelsen, hvor 'faith, hope and love' opnår en af de højeste scoringer af både kirkerne og organisationerne. At disse værdier bliver inkluderet, er også udtryk for, at sydpartneren har en holistisk forståelse, hvilket også blev nævnt et par gange under interviewene, og de fremhæver et menneskesyn, som vi også finder i det hebraiske ord 'Shalom', som grundlæggende rummer ideen om helhed og fuldstændighed.

Kærlighed

'Love' er den asset, som bliver nævnt oftest, og sydpartnerne taler om kærlighed på to forskellige områder: 1) Kærlighed mellem kirkemedlemmer, som er det, som binder dem sammen, giver dem et unikt fællesskab og giver dem følelsen af 'unity' - 'belonging to one family'. 2) Kærlighed til mennesker i nød.

Fælles for alle er, at kærlighed er grundlaget for fællesskabet og diakonale handlinger. "All of these thing we cannot do it without love – money cannot do it alone. Love is the motivation." (Kirkeleder i Burundi, lydfil 34).

En lille kirke i Rwanda fokuserede i interviewet meget på kærlighed, og visionen for kirken er da også 'love in action'. "When you love somebody you wish them the best and you can share with them" (Menighedsrådsmedlem i Rwanda, lydfil 43).

I et så stærkt fællesskab kan det dog være vanskeligt at gennemskue, om motivationen for at hjælpe ligger i, at jeg så selv vil blive hjulpet den dag, jeg har brug for det, eller er det bevidstheden om Guds kærlighed, der motiverer? Som en deltager fra Burundi siger det tvetydigt:

Once we act people to help others, they know tomorrow it is maybe him to be helped. As people in the church, we know that Jesus loves us before and if we are loved by God where we are why not to help others. So church members when they see this they are willing to help others. (Kirkeleder i Burundi Lydfil 34).

Men kærlighed hænger også sammen med en anden ressource, som partnerne fremhæver, nemlig 'the habit or tradition of helping' – eller 'solidarity'.

Det var klart gennem alle fokusgruppeinterviewene, at der ligger en naturlig og selvfølgelig holdning blandt kirkemedlemmer om at hjælpe andre kirkemedlemmer, men også mennesker i nød i lokalsamfundet. Dette sker ofte gennem pengeindsamlinger i kirken og gennem hjemmebesøg. På mine besøg i felten hos menighederne var det tydeligt at se tegn på, at menigheden jævnligt samlede ind til forældreløse børn eller mennesker i nød og havde projekter i gang med henblik på f.eks. at bygge huse for trængende eller besøge mennesker, som havde problemer. Det var en naturlig del af

det at være kirke, men informanterne havde vanskeligt ved at forklare, hvordan en menighed bliver mobiliseret til en sådan indsats; f.eks. hvordan man motiverer og organiserer hele menigheden til at samles på udvalgte dage for at bygge et hus eller tilberede en mark. Det var bare noget, de gjorde, men det var klart, at også her spiller præsten en stor rolle med hensyn til at mobilisere og organisere menigheden.

På spørgsmålet til en gruppe, om hvornår de sidst havde hjulpet mennesker, svarede en deltager:

I remember last month people gave something for missionaries at school. They (menigheden) are poor, but they are able to give to the church missionaries. Sometimes it is not seen (hvad de giver) because it is something inside. They can help each other inside the church. On the top of the church you cannot see they are helping those who are poor, but those who are poor, they can help those who are poorer. It is not seen, but the reality is if they were not helping each other the church would not be here today - if you analyse the situation. (Kirkeleder i Burundi, lydfil 32).

Håb

Ifølge partnerne er håb essentielt, når mennesker lever under vanskelige forhold, og kirken kan give dette håb til mennesker. Kirkemedlemmer besøger ofte mennesker, der har problemer, og gennem bøn og nærvær bliver personen trøstet. Herigennem afleveres et budskab om håb, for dermed at opmuntre og hjælpe folk igennem en vanskelig tid.

Håbet giver endvidere mennesker styrke og tro på, at de kan gøre noget ved situationen og at tingenes tilstand kan ændres. Håb kan ændre menneskers adfærd. Som en deltager fra Burundi sagde det:

I was thinking ... we have this strength (håb). Let me give you an example: Here in this country you are going through a war and you are losing hope because of the situation. The church is there – we have to help others to give hope so that tomorrow it will change. We change when we have hope ...to do something about it and the situation. I think the church has this strength and can give hope when they are in problems. (Kirkeleder i Burundi, lydfil 32).

Især i konfliktsituationer er kirkens budskab om håb relevant og har en synlig effekt. I Burundi f.eks., som for nylig har oplevet optøjer, var kirkens budskab om håb årsag til, at mange mennesker ikke flygtede, og at arbejdet kunne fortsætte. Som en anden deltager fra Burundi sagde det med reference til de nylige optøjer i landet:

Listen - When people were running away, there was a message to leaders ...that leaders gave in their churches - a message of hope. That people cannot run, but they can just pray

to God to intervene - and thank God that up to now we do not have any pastors who have left. They kept on - even the projects to continue – else the project would have collapsed. There was a kind of love. They said (præsterne): Even if we don't understand what is happening... but don't just run away or just kill each other - you just remain in the church". And people remained there praying and that is why you up to now can find them here in the churches. At that exact period, a message of hope was given in churches and we thank God what happened. (Kirkeleder i Burundi, Lydfil 34).

Fred:

Kirken kan endvidere give fred og denne fred finder kirkegængerne først og fremmest i gudstjenesten. Ved gudstjenesten glemmer man alle sine problemer, og man føler, man får fred, lyder flere af udsagnene fra deltagerne.

Sometimes there is a problem in the family between husband and wife. So when being in church people feel at peace even they forget everything when they are in the church. Now they are in peace. (Kirkeleder i Burundi, lydfil 34).

Dette kan selvfølgelig være en indikation af, at kirkegængere flygter fra virkeligheden i dagligdagen i stedet for at se problemerne i øjnene og dermed forsøge at gøre noget ved dem. Der var dog andre eksempler på, at der er en stærk vilje til at skabe forsoning mellem mennesker, da det ikke er Guds vilje, at mennesker skal leve i strid med hinanden. Dette skaber motivation til at engagere sig i fredsfræmmende arbejde.

Men budskabet om fred er også en værdi, som kirker fremfører uden for kirken. Præster bliver brugt til at udbrede budskabet om fred i landet, hvilket regeringen har brugt aktivt i f.eks. Burundi:

I remember from the time of election, where even the government said: Can we get somebody from the church – because they are looking at the peace in the church so if a person from the church is going to stand on the time of election the people will look at him as a man of peace. He is a pastor – he is not lying. It is not a problem. So the peace in the church it help even the country outside. (Lydfil 34)

Netværk

Netværk bliver især – ikke overraskende - fremhævet af paraply- og lokalorganisationen som vigtige ressourcer. Her samstemmer interviewresultatet med spørgeundersøgelsen, hvor organisationerne også vurderer denne ressource højt, men kirkerne knap så højt. Dette kan skyldes at kirkerne allerede eksisterer i et etableret netværk inden for kirken, og derfor ikke har samme syn for vigtigheden af netværk med andre kirker eller netværk udenfor kirken. Organisationerne derimod er mere afhængig af at være i et netværk og må derfor gøre en aktiv indsat herfor.

Paraplyorganisationen Dutabarane har gennem sit arbejde med etablering af netværk mellem forskellige kirker på lokalniveau synliggjort styrkerne ved et sådant lokalt kirkeligt netværk. Gennem fokusgruppeinterviews med kirkeledere på græsrodsniveau i Burundi blev det meget tydeligt, at disse netværk er en af de stærkeste ressourcer i paraplyorganisationens arbejde.

After been trained by Dutabarane we know how to live together with other churches local authorities and other community members – also non-believers. We lived as isolated island, but now we have good relationship with others. (Gihange cluster, lydfil 25).

Before every church had to work on his own, but now it is a kind of union. Now we work together and we come together without any separation. (Gihange cluster, lydfil 25).

Det globale netværk bliver også fremhævet af de fleste sydpartnere. At være en lille kirke eller organisation, der ikke lever isoleret, men har noget tilfælles med andre kristne gennem globale partnerskaber og kontakter med andre kirker eller kirkelige organisationer, bliver anset som en stor ressource. Muligheden for at vide, hvad der sker i den store verden, at få lejlighed til at besøge andre lande og erfaringsudveksle med andre, som man har fælles værdier med, bliver nævnt som eksempler på vigtige ressourcer, der tilføjer kvalitet i arbejdet.

Derimod bliver kirkelige netværk på nationalt niveau kun nævnt sporadisk og spiller ikke så stor en rolle, selvom flere deltagere kan se potentialet heri, da netværk giver magt.

We have the network at local level where churches are fighting many issues affecting the community members. But at national level- if they (churches) can get together and fight against HIV... For example there was a case of a little girl who was raped and then this man was released! If legal representatives (for the churches) at national level were working together, it would be helpful. For them to say: No this is not possible. This man has to be punished (Projektmedarbejder i Burundi, lydfil 31)

Alle partnerne er gode til at danne netværk med myndigheder og relevante organisationer på lokalniveau, men også her kniber det mere på regionalt og nationalt niveau og sådanne netværk bliver ikke fremhævet af de trosbaserede organisationer som en ressource, de har.

6.3.3 Delkonklusion

Sammenhæng mellem resultater fra spørgeundersøgelse og fokusgruppeinterview

Det er interessant, at resultatet fra feltbesøget stemmer godt overens med resultatet af spørgeundersøgelsen, når det gælder sydpartneres opfattelse af deres stærkeste ressourcer i form af materielle ressourcer, kirkemedlemmer, det lokale samfunds tillid, præsters autoritet, essentielle og relationelle værdier samt netværk. Dette var ikke forudsigeligt, da de fleste interviews blev foretaget i lande domineret af kristne, mens spørgeundersøgelsen også inkluderede lande med overvejende muslimsk og hinduistisk befolkning.

Men det er jo også interessant at se på, hvilke ressourcer der ikke bliver nævnt under feltbesøget, og som scorer lavt i spørgeundersøgelsen. Det behøver ikke betyde, at disse ressourcer ikke er vigtige, men de kan være oversete, blive taget som en selvfølge, eller de kan være vanskelige at sætte ord på. F.eks. scorer 'rites de passage' og 'rituals' samt 'understanding of a religious world view' meget lavt og bliver ikke nævnt under fokusgruppeinterviewene. Kun Baptistkirken nævner, at ritualer i forbindelse med begravelse måske kan være en ressource, hvor forskellige specielle ceremonier umiddelbart efter et dødsfald, en uge efter og et år efter giver kvalitet i arbejdet med at hjælpe mennesker videre.

Det er også vigtigt at nævne, at selvom sydpartnerne peger på, at kirken nyder tillid fra myndighedernes side, er der kun få sydpartnere, der peger på, at kompetencer inden for advocacy er en ressource hos dem.

Under feltbesøget var det ikke vanskeligt for sydpartnerne at pege på eksempler på, hvordan de forskellige ressourcer bliver brugt i det diakonale arbejde, men feltbesøget blev også gennemført i organisationer, der for en stor dels vedkommende implementerer gennem de lokale kirker for dermed at lære fra 'best practice'. Men spørgeundersøgelsen viser, at de ressourcer, som af både kirker og organisationerne bliver vurderet som deres vigtigste ressourcer, ikke bliver fuldt ud udnyttet i projekterne. Dette gælder især kirkernes brug af menighederne i projekterne, deres gode relationer til lokalsamfundet, netværk samt en holistisk tilgang.

7 Tolkning og drøftelse af fund

7.1 Trosbaserede organisationer

Det er vanskeligt at give et entydigt billede af de trosbaserede organisationer, der er inddraget i dette studie, hvilket bliver bekræftet af teorien om trosbaserede organisationer omtalt i kapitel 4.2. Blandt sydpartnere, der implementerer projekter bevilget af DMRU, findes alle de typer af trosbaserede organisationer, som Gerald Clarke peger på, bortset fra radikale, illegale og terroristorganisationer. Det er også forskelligt, hvilken rolle troen spiller hos sydpartnerne, hvor den spiller en henholdsvis passiv, aktiv eller overbevisende rolle. Jeg har dog ikke mødt den version, som Clark kalder den 'ekskluderende' udgave (Clarke 2008).

Det er tankevækkende, at syv af de otte sydpartnere, der ikke har udfyldt spørgeskemaet, er organisationer, hvor troen, i hvert fald ud fra deres beskrivelse i projektdokumenterne, ser ud til at spille en passiv rolle, hvis den overhovedet spiller en rolle, og derfor har de måske også vanskeligt ved at svare på spørgsmål om deres 'diakonale assets'. Dette udfordrer DMRU og den danske partnerorganisation og rejser spørgsmålet om, hvad det er for nogle værdier, partnerskabet bygger på.

Under feltbesøget observerede jeg, at troen kom til udtryk på en henholdsvis 'aktiv' og 'overbevisende' måde hos de involverede sydpartnere. Dette betyder, at den kapacitetsopbygning, som følger med projekterne, kommer til at præge disse typer af trosbaserede organisationer. Mange donorer undgår imidlertid disse organisationer, fordi det nemlig også er sandt, at religion kan modarbejde udvikling. Men er religion en del af problemet, er den også en del af løsningen. De dynamiske kræfter, der ligger i religionen, kan i visse tilfælde udrette uhyrligheder, men de samme kræfter kan også mobiliseres positivt til at rette op på samfundsstrukturer. Ved at involvere sydpartnere, hvor troen kommer til udtryk på en aktiv og overbevisende måde, kan nogle af de mest dynamiske kræfter for at omstrukturere samfundet sættes i spil. Gennem dialog, kapacitetsopbygning, retningslinjer m.m. kan organisationerne blive mere inklusive og nå et stort antal mennesker, som ellers ikke ville været blevet nået, samt hindre, at disse organisationer arbejder mod udviklingen.

Ikke bare typerne, men også organisationernes struktur varierer. Det er ikke muligt at sige, at den ene type eller struktur er mere ideel end den anden med hensyn til at gennemføre udviklingsprojekter. Alle typer og strukturer har deres styrker og svagheder, som dels afhænger af konteksten

og dels afhænger af temaet for projektet, men det er vigtigt at være opmærksom på forskellighederne og de forbundne styrker og svagheder.

Jeg har gennem dataopsamlingen identificeret fem forskellige strukturer blandt organisationerne i syd: Paraplyorganisationen, den nationale kirke, den nationale organisation, den lokale kirke og den lokale organisation.

På baggrund af feltbesøget har jeg derfor udarbejdet nedenstående korte og derfor ikke-fyldestgørende SWOT-analyse af de fem struktur-modeller. Analysen peger på, hvilke særlige styrker og svagheder den enkelte struktur indeholder, samt hvilke trusler og muligheder det er værd at være opmærksom på.

	Styrker	Svagheder	Trusler	Muligheder
Kirkelig paraplyorganisation Dutabarane	Koordinerer og samler kirker til fælles sag. Erfaringsudveksling	Muligheden for at handle relativt spontant er begrænset	Udvikling fra netværk til en organisation, der selv implementer. Kirkepolitik.	Stærk advocacy. Kapacitetsopbygning af lokale kirker Udnytte kirkens assets.
National kirke Baptistkirken i Burundi	Stor folkelig forankring og gennemslagskraft. Ejerskab blandt præster og menigheder. National enhed. Accountability op og nedad i organisationen.	Afhængig af en visionær national ledelse. Hvis én fejler, skader det de andre.	Professionel afdeling kan ødelægge frivillighed og køre præster ud på et sidespor. Fokus mere på udviklingsarbejde end på evangeliet Afhængig af penge udefra i stedet for egne asset.	Mobilisering af nye menigheder. Stor spredningseffekt. Mulighed for at replicere gode modeller.
National kristen organisation IAS-Tanzania	Specialisering. Inspirere og facilitere lokale kirker Netværk på national niveau.	Afstand til lokale kirker	Bæredygtighed. Glemmer identiteten.	Kan fungere godt i kontekster, hvor kristne er en minoritet.
Lokal kirke Singida Town Center Church	Er til stede lokalt. Fremme af integral mission. Involvering af alle afdelinger i kirken. Ejerskab og engagement.	Begrænsede kompetencer mht. projektmanagement og tema	Eksklusivitet. Afhængig af den lokale præsts engagement.	Involvare menighedens og lokalsamfundets ressourcer. Styrke kvaliteten af kirkens diakoni

Lokal kristen organisation Christian Mercy Ministry	Bærer af en vision, som hurtigt får fodfæste i en landsby. Visionen er forankret i et trosgrundlag og skaber identitet.	Afhængig af få ildsjæle i organisationen. Ingen legitimitet fra starten	Overudvikling af en lille landsby. Splittelse blandt kirkerne, fordi der kommer nogle 'udefra'.	Arbejdet bliver koblet på kirken og gøres dermed bæredygtigt.
---	---	---	---	---

Trods mangfoldigheden af trosbaserede organisationers typer og strukturer viser studiet at der dog alligevel er fælles ressourcer, som præger dem – ressourcer, som springer ud af nogle fælles værdier. Jeg skriver 'præger dem', for det er jo netop disse ressourcer, der giver dem deres egenart. Det er ikke ressourcer, som er et supplement, men ressourcer, de trosbaserede organisationer i større eller mindre grad er gennemsyret af. Deres ressourcer er en integreret del af organisationernes identitet - deres DNA. De forklarer deres motivation, engagement, holdninger, handlinger og relationer på basis af organisationens egen selvforståelse og verdenssyn. Derfor kan begrebet 'tillægsværdi' og 'merværdi' også let misforstås, for der er ikke tale om værdier, der bliver tillagt, men værdier, som er en integreret del af organisationens væsen.

7.2 Tavs viden

Fordi viden om disse værdier er så dybt integreret, er den også vanskelig at identificere og sætte ord på. For det første, fordi sydpartnerne ikke er vant til at italesætte værdierne, måske fordi mange sydpartnere gennem årene har fået indtryk af fra donorer, at den kirkelige identitet ikke bør være for fremtrædende i projekterne.

For det andet, fordi de ofte er selvfølgelige og naturlige for partnerne, og for det tredje, fordi der netop ikke kan sættes ord på dem, (Jvf. kapitel 4.3 om tavs viden), hvilket både spørgeundersøgelsen og feltbesøget bekræftede.

Et eksempel på det sidste er viden om, hvordan menigheder og landsbyer kan mobiliseres.

En projektkoordinator fra Rwanda har gennem mange års erfaring oparbejdet viden på dette område, men den er ikke nem at give videre. Skal hun alligevel forsøge at sætte ord på, hvordan det gøres, svarer hun: "to create ownership...to value their ideas, to plan with them...to motivate them...to be together with them...work in teams .." (Lydfil 44). Lederen af IAS-TZ's opskrift på

mobilisering af kirkerne lyder på gennemsigtighed og involvering, hvilket betyder at 'vandre sammen', arbejde sammen, identificere deres potentiale og at tro på dem på trods af deres svagheder (Lydfil 50).

Man kan læse om det, men det er først gennem erfaring og i mødet med andre mennesker, der har denne kompetence, at man selv kan tilegne sig den - og nogle får den aldrig.

Et eksempel på en person der har denne viden og kompetence, mødte jeg i Singida Town Center Church. Jeg var med en leder på besøg i en landsby for at gennemføre fokusgruppeinterview, og han havde en helt speciel tilgang til beboerne, som det er vanskeligt at sætte ord på. Men jeg kunne mærke den, og ved at være i lære hos ham gennem længere tid ville det sandsynligvis kunne læres. Derfor handler kapacitetsopbygning ikke kun om teoretisk viden, men også om praksis, som må inkludere 'on the job training og 'mesterlære'.

Vigtigheden af at forstå den religiøse verden samt betydningen af ritualer blev heller ikke vægtet højt eller italesat, hvilket vidner om manglende bevidsthed omkring disse ressourcer, som sydpartnerne uden tvivl sidder inde med. Derfor ser der ud til at mangle erkendelse af, hvordan disse ressourcer tilføjer værdi og kvalitet i det arbejde, der udføres. Dette er en vanskelig øvelse for sydpartnere, da den åndelige dimension er så selvfølgelig, at de ikke kan forestille sig et verdensbillede, der ikke har den åndelige dimension med.

Det var overraskende for mig, at traditionelle emner som bøn og bibel ikke blev fremhævet mere, end de gjorde, i studiet. Bøn blev oftest nævnt som en ressource, der skaber fællesskab og viser medfølelse for mennesker i nød. Bibelen blev nævnt som en ressource, der kan vejlede og give håb samt styrke i livet. En del svar indikerer imidlertid, at det er Bibelens budskab, som har formet de grundlæggende værdier som kærlighed, håb og solidaritet. Som en deltager under et fokusinterview sagde det: "Our secret is that God has given us love to do this" (Lydfil 43)

I takt med den stigende fokus på sammenhængen mellem religion og udvikling, som jeg gør rede for i kapitel 3.1, er der skabt en stigende bevidsthed om trosbaserede organisationers rolle i udviklingsarbejdet. Undersøgelsen viser, at der er brug for fortsat at reflektere og arbejde med at sætte ord på de værdier og ressourcer, som de trosbaserede organisationer er formet af, og dermed gøre rede for egenarten, samtidig med at videnskabens indsigt om tavs viden minder os om, at der ikke altid kan sættes ord på trosbaserede organisationers viden og kompetencer. Jeg oplevede

gennem spørgeundersøgelse og interviews, at sproget former vores bevidsthed, og en større italesættelse af trosbaserede organisationers ressourcer kan synliggøre denne tavse viden og præge diskursen inden for dette område.

Processen med at forsøge at italesætte nogle af de trosbaserede organisationers ressourcer har været meget lærerig for mig, men i høj grad også for partnerne. De fik, især under feltarbejdet, mulighed for sammen at reflektere over, hvad det er, der driver dem, og hvilke ressourcer de har, som tilføjer værdi og kvalitet i det arbejde, de udfører. Ikke mindst i en tradition, hvor kirker fokuserer mere på behov end på egne ressourcer, var det en øjenåbner. De korte svar i de afsluttende rapporter viser også, at partnerne ikke er vant til at tænke i disse baner. På spørgsmålet om, hvad kirken har bidraget med til projektet, nævner sydpartnerne langt færre ressourcer, end f.eks. feltbesøget åbenbarede, og spørgeundersøgelsen lægger mere eller mindre ordene i munden på informanterne ved på forhånd at foreslå nogle ressourcer. Nogle af de nævnte ressourcer er da også blevet misforstået i spørgeundersøgelsen, da der ikke har kunnet være en dialog. Alligevel har de tre metoder kunnet give et udmærket billede af, hvilke ressourcer sydpartnerne selv er opmærksom på, og hvilke de anser for de stærkeste.

7.3 Fælles værdier

Selvom trosbaserede organisationer som nævnt ikke kan sættes på en entydig formel, viser studiet, at der på trods af forskellighederne er nogle ressourcer, som er fælles.

Helt grundlæggende viser undersøgelsen, at der er nogle værdier, som er fælles for alle, og som bliver prioriteret højest; nemlig kærlighed, som driver mennesker, håb, som får mennesker til at blive ved, tro, som giver en dybere mening, og medfølelse, som skaber solidaritet. Det er værdier, som fører til handling, men også værdier, som giver udtryk for, hvordan det skulle eller burde være. Det er uden for denne opgaves formål at vurdere, i hvor høj grad værdierne fører til handling. Jeg fik talrige eksempler på, hvordan disse værdier udleveres i praksis og fik syn for en hjælpende tradition, men jf. kapitel 4.4 om værdier kan der være andre værdier og normer, der bliver prioriteret højere i praksis, eller som er skjulte og uopdagede. Én ting er at sidde i et fokusgruppe-interview eller workshop og fortælle om sine idealer; en anden ting er, hvad der sker i det praktiske liv. Her kan andre og skjulte værdier som f.eks. doktrinære læreprincipper eller kulturelle normer

spille ind og overtage de ideelle værdier. F.eks. kan næstekærligheden vige, når det gælder synet på homoseksuelle, eller prominente personer kan blive forfordelt i forhold til andre.

Der bliver i undersøgelsen, jf. citatet side 62, antydnet, at motivationen til at hjælpe andre måske kan ligge i den mere skjulte norm om, at hjælp til andre skaber mulighed for selv at blive hjulpet, hvis der skulle blive behov for det i fremtiden. Denne motivation stemmer overens med antropologers og sociologers teorier angående gaveudveksling og gensidig afhængighed, som konkluderer, at ingen gave er gratis. Enhver gave kræver, at modtageren står i et gældsforhold og må betale tilbage for at opretholde relationen (Maus 2001).

En sådan skjult, og dermed ubevidst norm, kan føre til, at det f.eks. først og fremmest er medlemmerne i den samme kirke, som bliver hjulpet, eller dem, som senere kan give noget igen. Dette gensidighedsprincip bekræfter måske, hvorfor lokale netværk er så vigtige for medlemmerne.

7.4 Største ressourcer

Sydpartnerne peger selv på kirkemedlemmerne som deres største ressource. I nogle lande er det et rigtig stort antal, og nogle steder er de lokale kirker den eneste synlige form for civilsamfund, der har jævnlige medlemsmøder, og som er aktive i lokalsamfundet.

Kirkerne er organiseret i forskellige afdelinger, og i landsbyerne lever medlemmerne tæt sammen, så de er nemme at mobilisere. Fra kirkemedlemmerne udspringer de mange frivillige og de kompetencer, som giver arbejdet værdi og kvalitet.

Studiet viser endvidere, at lokalsamfundets tillid til kirken samt præsters autoritet i både kirke og samfund er stærke ressourcer. At mennesker har tillid til og respekterer deres religiøse ledere, stemmer overens med en undersøgelse foretaget af Pew Research Center. Den viser, at 69 % af befolkningen mener, at religiøse ledere udøver en positiv indflydelse på omgivelserne. Der er dog store regionale forskelle, idet religiøse ledere i Afrika er meget respekteret - 86% -, mens religiøse ledere i Mellemøsten får den laveste score af alle stakeholdere i undersøgelsen. I Palæstina er der f.eks. kun 43 % af befolkningen, der mener, at åndelige ledere har en god indflydelse (Pew Research Centre 2014).

7.5 Ressourcer, der ikke bliver involveret

På baggrund af ovenstående resultater er det bemærkelsesværdigt, at menighederne og præsterne ikke er involveret i større omfang i projektarbejdet, end de er. Dette kan skyldes en øget professionalisering af udviklingsarbejdet, der har betydet et øget skille mellem kirkens traditionelle diakoni og udviklingsarbejdet, men det kan også skyldes en angst for at blande kirkeligt arbejde og udvikling sammen og dermed blive beskyldt for, at donors penge går til kirkens evangelisationsarbejde.

Ofte har kirker oprettet et selvstændigt udviklingskontor eller udviklingsorganisation for at sikre professionaliteten, hvilket ofte også har været tilrådet fra både DMRU og dets medlemsorganisationer, da det bl.a. hindrer biskopper og andre kirkeledere i at udnytte udviklingspenge til andre formål eller egen fordel.

Men ofte opererer disse kontorer mere eller mindre adskilt fra kirkens øvrige arbejde, hvilket betyder, at udviklingsarbejdet ikke bliver integreret i resten af kirkens arbejde. Den lokale kirke eller menighed bliver i mange tilfælde derfor ikke involveret i udviklingsprocessen. Endvidere bliver udviklingsafdelinger og -organisationer ofte etableret på nationalt niveau, men udfører arbejdet på lokalsamfundsniveau. Resultatet er, at kirker eller menigheder ikke har ejerskab, og deres ressourcer bliver ikke taget i brug. I takt med den øgede professionalisering er risikoen derfor, at kirkens merværdi går tabt.

7.7 Mobilisering af ressourcer

Det afgørende spørgsmål er så, hvordan disse ressourcer mobiliseres hos sydpartnerne, og hvordan de kommer i spil - også i projekterne.

Projekter i udviklingsøjemed fokuserer ofte på, hvordan fundamentale behov eller rettigheder bliver opfyldt. Der bliver brugt forskellige teknikker for at bringe disse behov eller rettigheder frem i lyset, og der bliver udarbejdet mål, indikatorer og en handlingsplan for, hvordan målene skal nås. Planen indeholder også, hvilken slags økonomisk og faglig støtte, der er brug for, og hvem, der er målgruppen i projektet. Bare termen 'målgruppe' indikerer, at de, som er ansvarlige for projektet, ikke er de samme personer som dem, der formodes at få gavn af projektet.

Selvom et projektforslag i DMRU-regi skal beskrive, hvordan målgruppen har været involveret i forberedelsen af projektet, og vurderingen af ansøgningen lægger vægt på målgruppens inddragelse, er der et skille mellem 'dem' og 'os' – os, der udfører projektet, og dem, der står som modtagere.

Involvering af målgruppen sker ofte kun i form af informationsdeling og konsultative møder og ikke som samskabelse⁹. Det kunne derfor overvejes, om begrebet 'målgruppe' bør udskiftes med f.eks. aktører, forandringsagenter eller et andet begreb.

Der bliver i DMRU's ansøgningsformat (DMRU ansøgningsskema) endvidere spurgt til sydpartnerens kapacitet, men ingen steder bliver der spurgt til, hvilke ressourcer kirken og dens medlemmer eller lokalsamfundet selv bidrager med i projektet. Dette fører nemt til, at 1) kirkens mange ressourcer, der bidrager til projektets succes, forbliver usynlige, eller at 2) projektet gennemføres af ansatte, og at folk fra lokalsamfundet, der deltager, får honorarer.

En 'asset-based' tilgang, som beskrevet i kapitel 4.5 er derfor en vigtig tilgang til at mobilisere ressourcerne. Menighederne får dermed projektet lokalforankret, og det bliver ejet af den lokale kirke og lokalsamfundet. Derved bygges der på de ressourcer, der allerede er til stede, for at udvikle lokalsamfundet. Lokale kirker og organisationer, som blev besøgt under feltarbejdet, har flere gode eksempler på, at en sådan tilgang virker, og at kapaciteten i lokalsamfundet opbygges ved at starte med den lokale kirke og derigennem mobilisere lokalsamfundet og etablere foreninger med forskellige aktører. Projekterne tilbyder kapacitetsopbygning, men det er op til den lokale kirke og lokalsamfundet at beslutte, hvordan de vil kombinere den nye viden og færdigheder med deres egne ressourcer, f.eks. hvilke indkomstskabende aktiviteter de vil gå i gang med i lokalsamfundet.

7.8 Professionelle organisationer.

Fokus på menigheders ressourcer i udviklingsarbejde skal dog ske med bevidstheden om, at der er nogle lande, hvor de kristne er i mindretal, f.eks. Nepal og Kirgisistan, hvor kirker ikke må eller kan udføre udviklingsarbejde. Samfundet vil i sådanne lande se med mistænkelige øjne på projekter, der gennemføres af kirker, og det vil derved blive svært at inkludere alle. Her har kristne organisationer nemmere ved at blive accepteret, og kirkens diakoniforpligtelse kan blive kanaliseret ud herigennem.

⁹ Samskabelse er et begreb, der er kommet frem de seneste år i samspillet mellem frivillige organisationer og de danske kommuner. Det handler om, at frivillige ikke blot vil blive fortalt, hvad de skal gøre, men at de vil være med til at skabe noget sammen

Der er endvidere fortsat brug for professionelle organisationer og kirkeafdelinger, som har specialiseret sig med kompetencer omkring et bestemt tema, f.eks. aids, menneskehandel eller børn med specielle behov, og som kan arbejde med specielle emner på nationalt niveau, hvor der kræves advocacy. Men spørgsmålet er, hvilke kompetencer disse kirkeafdelinger og organisationer skal have. Skal de være kompetente, når det handler om det faglige tema? Eller er det i højere grad faglighed omkring facilitering, mobilisering og kapacitetsopbygning af menigheder og kirkeledere samt projektmanagement, der skal sættes på? Hvis det er det sidstnævnte, kan fagligheden om temaet hentes ude i byen f.eks. hos sekulære organisationer.

8 Konklusion

Jeg har i denne opgave undersøgt, hvilke ressourcer trosbaserede organisationer besidder, og hvilke af dem der bliver mobiliseret – og hvordan - ved gennemførelsen af udviklingsprojekter finansieret af DMRU.

8.1 Trosbaserede organisationers ressourcer og værdier

I opgaven har jeg peget på trosbaserede organisationers mangfoldighed og forskelligheder, som dog alligevel har nogle fælles træk. Jeg har gennem studiet identificeret de ressourcer, som sydpartnerne peger på som deres stærkeste. Det drejer sig først og fremmest om kirkemedlemmerne, som er nemme at mobilisere og som har et stort potentiale som frivillige. Til de stærke ressourcer hører også kirkens troværdighed i samfundet, netværk på lokalniveau samt præsters autoritet og gennemslagskraft. Endvidere viser studiet, at åndelige og sociale værdier som kærlighed, håb, tro og medfølelse er grundlæggende for sydpartnernes handlinger.

Det var nyt for sydpartnerne at italesætte deres ressourcer og forsøge at sætte ord på deres tavse viden. Dermed understreges det, hvor vanskeligt det er at sætte ord på den viden, som er forbundet med trosbaserede organisationers egenart. Nogle af ressourcernes 'selvfølgelighed' er også en afgørende forklaring på, at vigtige ressourcer er gået hen og blevet 'intangible'. Enkelte ressourcer er også blevet opfattet forskelligt af informanterne, hvilket understreger, at begrebet 'intangibile assets' reelt omfatter et væld af forskellige forståelser.

Ud fra teorien om åbne og skjulte værdier samt værdikonflikter kan det derfor være nødvendigt for de danske partnere og deres sydpartnere sammen at diskutere organisationernes værdier igennem og finde ud af, hvad disse betyder for arbejdet, hvis 'intangible' ressourcer fremover skal tillægges større betydning. Dette indebærer en fælles refleksion for derigennem at hjælpe hinanden til at afdække både åbne, halvskjulte og skjulte værdier og normer. Ofte er organisationerne ikke bevidste om disse værdier, og det kræver dialog og samspil med andre at afsløre dem. En åben dialog partnerne imellem kan være et redskab hertil.

8.2 Mobilisering af ressourcer

Studiet viser også, at de ressourcer, som sydpartnerne selv regner for deres stærkeste, ikke altid bliver inddraget i projekter finansieret af DMRU. Og det viser desuden, at hvis kirkernes ressourcer skal mobiliseres, må udviklingsarbejdet ikke skilles fra kirkens øvrige arbejde. Kirkens potentiale i udviklingsarbejdet kommer nemlig først til udtryk, når der er sammenhæng mellem det, de er, og det, de gør. Hvis donorer vil samarbejde med trosbaserede organisationer i udførelsen af udviklingsarbejde, må de derfor købe hele pakken og ikke lave en skelnen mellem udviklingsarbejde og kirkens øvrige arbejde. Kun derved kommer kirkers fulde potentiale, i forhold til ressourcer og værdier, i spil.

Der er altså potentielle ressourcer, som venter på at blive taget i brug, og som kan blive til diakonale ressourcer, som kan fremme transformation, forsoning og myndiggørelse af mennesker og samfund. Feltbesøget i Østafrika gav eksempler på projekter, hvor menigheder har ejerskab og er de drivende i udviklingsprocessen, og eksemplerne kan med fordel tjene som 'best practice' for DMRU.

Samtidig indikerer reviewet også, at projekter giver kirkerne et stærkere image. Det skal DMRU være opmærksom på, for det er uheldigt, hvis det fører til, at kirkerne går på kompromis med deres egen identitet og løber efter udviklingspenge eller forsøger at konkurrere på samme betingelser som de professionelle udviklingsorganisationer. De skal gøre det, de er bedst til.

På baggrund af studiet er det derfor relevant med en indgående diskussion af, om trosbaserede organisationer i højere grad skal prioritere projekter, der har med mobilisering af lokalsamfundet og moralspørgsmål at gøre, for dermed at gøre brug af deres stærkeste ressourcer.

Ud fra studiet er jeg for det første nået til erkendelse af, at menighedsbaseret diakoni må prioriteres højere af DMRU, hvis trosbaserede organisationers stærkeste ressourcer skal mobiliseres. Der ligger et stort potentiale i at kapacitetsopbygge menigheder og præster, så at den diakoni, som kirkerne under mange omstændigheder alligevel er engageret i, bliver opkvalificeret. Hermed bliver menigheder både i stand til bedre at servicere dem, som er i nød, og at adressere grundlæggende årsager til fattigdom og undertrykkende strukturer samt have fokus på transformation, forsoning og myndiggørelse, jf. kap. 4.1. Hermed kan kirker og kristne organisationer udvirke diakoni i betydningen brobygger ('go between') mellem kirken og samfundet. En diakoni, der møder alle mennesker i nød under hensyntagen til deres behov for at blive mødt på en holistisk måde.

For det andet bør det overvejes nærmere, hvordan de religiøse lederes autoritet kan komme til at spille en positiv rolle i projekterne. De religiøse ledere er som vist i undersøgelsen en stærk ressource, når det gælder om at kunne mobilisere medlemmerne og lokalsamfundet, præge moralske holdninger samt advokere overfor myndigheder. Men fordi religiøse lederes autoritet kan spille en rolle på både godt og ondt, er det ekstra vigtigt, at kirkelige udviklingsaktører inddrager netop denne gruppe og kapacitetsopbygger dem til at spille en positiv rolle i civilsamfundet. Det har man set ske inden for hiv- og aidsarbejdet, og det kan også ske på andre områder (Sørensen 2015).

For det tredje kan ressourcerne mobiliseres bedre gennem en 'asset-based' tilgang som beskrevet i kapitel 4.5. Dette vil dog kræve, at donorer bliver langt mere fleksible, når det gælder kravene til projektdesign og budget, da det ikke på forhånd kan defineres entydigt, hvilke resultater der vil komme ud af projektet. Men en sådan tilgang passer ikke kun ind i en rettighedsbaseret tilgang, hvor inkludering og meningsfuld inddragelse er et grundlæggende princip, men også ind i et diakonalt udgangspunkt, der respekterer menneskets værdighed, inklusion og ressourcer, og som sigter efter forvandling, forsoning og myndiggørelse.

8.4 anbefalinger

Med baggrund i undersøgelsen har min analyse givet anledning til følgende anbefalinger, som har til formål at sætte større fokus på kirkernes egenartede ressourcer og dermed italesætte, synliggøre og mobilisere disse i større grad i udviklingsarbejde finansieret af DMRU:

DMRU bør fremme projektforslag, der bygger på kirkernes egne ressourcer, og koble nye projekter op på, hvad kirkerne allerede gør, for dermed at fremme det potentiale, der ligger i de lokale kirker. Derfor må ressourcerne synliggøres i projektansøgninger og være et af kriterierne for vurdering af ansøgninger.

DMRU bør fremme menighedsbaseret diakoni gennem en 'asset-based' tilgang. Det skal være et grundlæggende princip for DMRU at støtte diakonale indsatser, som primært søger at supplere og styrke det lokale kristne fællesskab, sådan at de selv på længere sigt bedst muligt kan varetage deres diakonale ansvar og blive relevante medspillere i det civilsamfund, som de er en del af.

DMRU bør, afhængig af konteksten, fremme projektforslag, der involverer religiøse ledere i indsatsen med at mobilisere lokalsamfundet, arbejde med holdningsprægede temaer samt udøve advocacy.

DMRU bør fremme dialog på partnerskabskonferencer mellem syd og nord omkring åbne og skjulte værdier for dermed at hjælpe hinanden med at reflektere og afdække skjulte værdier og normer.

DMRU bør fremme netværk på nationalt niveau, for dermed at fremme advocacy.

Gennem disse anbefalinger vil der efter min mening blive en bedre sammenhæng mellem, hvad DMRU er, og hvad DMRU gør, og DMRU's internationale diakoniarbejde kan derved være et godt supplement til alle gode kræfter, der arbejder for en mere lige og retfærdig verden.

If we think we are poor, we are already poor! If we think we have something it can put us in a way – we can do something – it is a strength from inside (Fokusgruppetager i Burundi)

Litteraturliste

- Aadland, Einar (2011). "Open and hidden values" i Einar Aadland & Tatiana Matulayova, *Ethical reflexion in the helping professions*. University of Presov in Presov,
- Askeland, Harald (2012). "Introduksjon til organisering og ledelse i diakonale organisasjoner" i Einar Aadland *Ledelse I diakonale virksomheter*. Akademika forlag, Oslo
- August, Karel Th. (2013). "How Development Ethos Emerges and is Engrained and Sustained in Contact with Local Culture and Religion" i Kenneth Mtata (ed), *Religion: Help or Hindrance to Development?* Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt. S. 69-95.
- Clarke, Gerald (2008). "Faith-based organizations and international development: An overview" in I.G. Clarke & M. Jennings (red.) *Development, Civil Society and Faith-Based Organizations. Bridging the Sacred and the Secular* (s. 7-45). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- DMRU (2015). "Retningslinjer for DMRU-puljen". DMRU.
- DMRU (2016). "Arbejdsplan for DMRU 2016-18." Godkendt på DMRU's generalforsamling maj 2016.
- DMRU "Completion report" hentet 21.10.2016 fra <http://www.dmrु.org/projektstoette/skemaer-og-formater/>
- DMRU "Ansøgningskema" hentet 21.10.2016 fra <http://www.dmrु.org/projektstoette/skemaer-og-formater/>
- DMRU's hørings svar (2016) hentet 21.10.2016 fra <http://um.dk/da/danida/maalsaetning%20og%20strategi/udkast/hoeringssvar/>
- Greene, Jenifer, Leh Benjamin, Lislie Goodyear (2001). "The Merits of Mixing Methods" i *Evaluation*. Number 1. January 2011. Sage publications, s. 25-44.
- Haus, Sigurd (2013). "Use your talents – the Congregation as Primary Development Agent". Norsk Misjonsselskap. Upublisert dokument.
- Holgaard, Jette E., Anette Kolmos og Mona Dahms (2004). "Viden er tavs men 'larmende' i sit udtryk" i *Research Report 2*. Aalborg University
- Holman, Susan R. (2015). "Between Cape Town and Memphis" i *Beholden: religion, Global Health, and Human Rights*. Oxford Scholarship Online 2015.
- James, Rick (2009). *What is distinctive about FBOs? How European FBOs define and operationalize their faith*. Oxford, INTRAC Praxis paper 22.
- Johannesen, A., P.A. Tufte og L. Christoffersen (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo, Abstrakt.
- Kolb, David A (1984). *Experiential learning – experience as the source of learning and development*, Printice Hall, New Jersey,

- Kirkhaug, Rudi (2013). *Verdibasert ledelse*. Oslo, Universitetsforlaget, s. 56- 98.
- Konsulentnetværket (2013). *Kapacitetsundersøgelse af Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling*. Udenrigsministeriet, Marts 2013.
- Kretzman John P., McKnight John L. (1993). *Building Communities from Inside Out: A Path Toward Finding and Mobilizing a Community's Assets*. Chigago; ACTA Publications.
- LWF (2009). *Diakonia in Conetxt – Transformation, Reconciliation, Empowerment*, Geneva: The Lutheran World Federation (LWF) Department for Mission and Development.
- Mathisen Arve (2007). *Den 'tause' misforståelsen: Om Michael Polanyis kunnskapsteori*, upubliseret
- Maus, Marcel (2001). *Gaven – gaveudvekslingens from og logik i arkaiske samfund*. Spektrum.
- Moigne, Janie Le og Petersen, Marie Juul (2016). *Donor engagement with rreligion and faith-based organisations in development cooperation*. Netværk for Religion og Udvikling. Hentet 29.10.2016 fra <http://www.dmr.org/videncenter/netvaerk-for-religion-og-udvikling/ressourcer/>
- Moser Caroline O.N. (2006). *Asset-based Approaches to Poverty Reduction in a Globalized Context*. The Brookings Institution, Washington.
- Nissen, Johannes (2008). *Diakoni og menneskesyn*. Aros Forlag. s. 66-67
- Nordstokke, Kjell og Stubkjær, Henrik (2005). *Det dyrebare menneske. Diakonien grundlag og praksis*. Unitas Forlag, s. 43-44
- Nordstokke, Kjell (2009). ”Internasjonal diakoni” i Johannesen, Kai I., Kari Jordheim og Kari K. Korslien *Diakoni – en kritisk lesebok*. Trondheim. Tapir.
- Nordstokke (2011). *Liberating Diakonia*. Trondheim. Tapir
- Nordstokke Kjell (2012). ”Faith Based Organizations – egenart og rolle” i Einar Aadland (red) *Ledelse i diakonale virksomheter*. Akademika forlag, Oslo.
- Nordstokke Kjell (2013). ”Faithbased Organisations and their Distinct assets” in Kenneth Mtata (ed), *Religion: Help or Hindrance to Development?* Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt.
- Nordstokke Kjell (2014). “Mapping Out and Mobilising Diaconal Assets” in Dietrich. S., Jørgensen K., Korslien K. og Nordstokke K. *Diakonia as Christian Social Practive*. Regnum Books International.
- Pew Research Centre 2014. *Crime and Corruption Top Problems in Emerging and Developing Countries*, Washington DC, Pew Research Centre. Hentet 2.10.2016 fra <http://www.pewglobal.org/2014/11/06/crime-and-corruption-top-problems-in-emerging-and-developing-countries/>
- Polanyi, Michael (2000). *Den tause dimensjonen*, Oslo: Spartacus forlag, s. 15-33.

Rans, Susan (2002). *Asset-based strategies for faith communities*. Institute for Policy Research, Northwestern University, Evanston ACTA Publications, Chicago.

Sørensen, Karen Swartz (2015). ”Kirkerne og indsatsen mod hiv/aids – fra modspiller til medspiller” i Uffe Torm (red) *Kristendom og udvikling – kan tro flytte bjerge?* Dansk Missionsråd, Frederiksberg.

Thagaard, Tove (2013). *Systematikk og innlevelse – en innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.

Torm, Uffe (2015). *Kristendom og udvikling – kan tro flytte bjerge?* Dansk Missionsråd, Frederiksberg.

Udenrigsministeriet (2016). *Verden 2030 – Udkast: Danmarks udviklingspolitiske og humanitære strategi*. Danida. Hentet 21.10.2016 <http://um.dk/da/danida/maalsaetning%20og%20strategi/udkast>

UNFPA (2014). Religion and development post 2015; hentet 21.10.2016 <http://www.unfpa.org/fr/node/8939>

WCC (2013). Report from Ecumenical Conversation on Diakonia at the World Council of Churches assembly in Busan, South Korea, November 2013. Report Ecumenical Conversation 21; hentet 15. 5.2016 fra http://media.hw.io.s3.amazonaws.com/dialogue4change/files/2013/11/EC21_Narrative_and_affirmations.docx.

Zo, Ramiandra Rakotoarison (2016) “Women, use your talents”. Empowerment in the Malagasy Lutheran Church – Madagascar” i Dietrick, S; Jørgensen, K.; Korslien, K.K. og Nordstokke, K.; *Diakonia in a gender perspective*. Regnum Books International.

Learning review

Introduction

World Council of Churches, at the meeting in Busan in 2013, recommended churches and partners to identify resources and **diaconal assets** to describe their potential in development work.

The word '**Diakonia**' is not used in all churches, but it is understood as 'Christian social practice'. Assets are understood as something valuable that the churches and Christian organizations owns, benefits from, or has use of – not only in terms of finances - which add value and quality to what is done. Other synonyms for assets are resources, energies, strengths, advantages, blessings and talents.

Tangible assets are assets one can see and touch. Intangible assets are assets you cannot see or touch.

Danish Mission Council Development Department (DMCDD) is conducting a learning review in order to initiate a process of mapping out diaconal assets and to describe the potential of these assets in development work.

The objective of this review is to visualize what resources churches and Christian organizations possess and which ones are being mobilized for the implementation of development projects supported by DMCDD. It is expected that such a systematic mapping will give input to a learning exercise on how to identify diaconal resources and how they can be mobilized for the benefit of community development.

It is our hope that you will help this learning review by providing information on your knowledge and experience by filling in this questionnaire. There are no right or wrong answers. It is voluntary if your church/organization will participate and your choice will not influence future funding.

The questionnaires will only be kept for 6 months after which they will be destroyed. However, the overall result will be shared with all organizations, who have participated.

We hope that as many as possible in your church/organization can meet and fill in the questionnaire together. This will be an opportunity for you to identify your diaconal assets and reflect on how they are used or not used in development work and hopefully to make them more visible in future proposals. If it is better done in small groups its is accepted to submit up to 4 questionnaires.

This is not an appraisal, so no need to list assets, which are not in your organization. Please be realistic, but during reflection you may be surprised to find out how rich your church/organization is, when it comes to diaconal assets.

Deadline for submission of the questionnaire are three weeks – 29th of August.

We will highly appreciate if your will take time to respond to the questionnaire. Thank you.

If you have any questions, you are very welcome to contact Karen Swartz Sorensen kss@dmr.org, who will be in charge of this survey.

Questionnaire

1. Type of organization. Tick the appropriate option:

National church ___ Local church ___

National Christian NGO ___ Local Christian NGO ___ Local NGO ___

Is the above NGO affiliated to a church? ___

2. Involvement in social work

Is your church/organization involved in other social work beside the projects funded by DMCCDD? _____

If yes, which type (e.g. orphans, health, agriculture, reconciliation, women work, home visits, counselling, literacy, inter-religious dialogue) ?

3. Which particular expertise does your church/organization possess and have the competences been utilized in connection with the project funded by DMCCDD?

Each statement is responded to within a scale that ranges from 1 to 5: 1 =not at all; 2 = in low degree; 3 = in some degree; 4 = in high degree; 5 = in a very high degree.

If a statement is rated 3 or more, please give concrete examples of **how the project** funded by DMCCDD has made use of the particular expertise. (When writing examples you just expand the box)

Our church/organization is present at the most remote areas (rate from 1 to 5): ___

This expertise has been utilized in the project (s) funded by DMCCDD (rate from 1 to 5): ___

Example from the project:

Our church/organization is in direct contact with communities weekly (e.g. during weekly services and church group meetings): ___

This expertise has been utilized in the project(s) funded by DMCCDD: ___

Example from the project:

Our church/organization has good networks, which enable effective spread of information: ___

These competences have been utilized in the target area of the project(s) funded by DMCCDD: ___

Example from the project:

Our church/organization has a strong base of committed volunteers: ___

This expertise has been utilized in the project (s) funded by DMCCDD: ___

Example from the project:

Our church/organization use theological concepts in social work: ____

These competences have been utilized in the project(s) funded by DMCDD: ____

Example from the project:

Our church/organization shapes morals and values within the society: ____

This expertise has been utilized in the project (s) funded by DMCDD: ____

Example from the project:

Our church/organization speaks on behalf of the marginalized and vulnerable people: ____

These competences have been utilized in the project (s) funded by DMCDD: ____

Example from the project:

Our church/organization represents a religious authority: ____

This expertise has been utilized in the project (s) funded by DMCDD: ____

Example from the project:

Our church/organization promotes dialogue and reconciliation: ____

These competences have been utilized in the project (s) funded by DMCDD: ____

Example from the project:

Our church/organization calls political leaders to responsible engagement: ____

These competences have been utilized in the project (s) funded by DMCDD: ____

Example from the project:

Our church/organization represents a large number of people (1 = less than 50 people; 2 = 51-500; 3= 500-1000; 4= 1000 – 5.000; 5 = more than 5.000): ____

3. Which tangible assets does your church/organization possess?

Assets, which add value and quality to what is done can be in terms of tangible and intangible assets.

Tangible assets: one can see and touch. Intangible assets: one cannot see or touch.

The below lists are just suggestions and ideas. Some may not give meaning for your, so just skip them and add others.

Tangible assets within the church/organization	
<p>Each asset is rated within a scale that ranges from 1 to 5: 1 = no assets; 2 = in low degree; 3 = in some degree; 4 = in high degree; 5 = in very high degree; 0 = don't know</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Buildings ____ • Institutions ____ • Land ____ • Infrastructure ____ • Care groups ____ • Congregations ____ • Volunteers ____ • Pastors ____ • Deacons ____ • Communication tools ____ 	<ul style="list-style-type: none"> • Professional skills ____ • Leadership skills ____ • Accountability ____ • Economical bodies ____ • Contact to the global church ____ • Network ____ • Church services as platforms ____ • Others (which?) ____ • Others (which?) ____ • Others (which?) ____

4. Which tangible assets have been utilized in connection with the DMCCD funded project(s)?

Some of the church/organisation's assets may have been utilized in connection with the preparation, implementation or completion of the DMCCD project. Please focus only on assets, which are **not** part of the project's budget.

Tangible assets which have been utilized in DMCCD projects		
<p>Rate between 1 and 5: 1 = not at all; 2 = in low degree; 3 = in some degree; 4 = in high degree; 5 = in a very high degree; 0 = don't know.</p> <p>If an asset is rated 3 or more, please give concrete examples or cases of how the project has made use of the particular asset. (When writing examples you just expand the document). (E.g. Building: 4 _ Three church buildings have been used for training of women about violence). Stories are very welcome.</p>		
Tangible assets	Rate between 1 to 5	Example/case/story
Buildings:		
Institutions:		
Land:		
Infrastructure:		
Care groups:		
Congregations:		
Volunteers:		
Pastors:		
Deacons:		

Communications tools:		
Professional skills:		
Leadership skills:		
Accountability:		
Economical bodies:		
Contact to global church:		
Network:		
Church services:		
Others (which?):		
Others (which?):		

5. Which intangible assets does your church/organization possess, which add value and quality to what is done.

Please be reminded the below list is just suggestion and that there may be other assets, which give more meaning for you.

<p align="center">Intangible assets within the church/organisation</p> <p>Each asset is rated within a scale that ranges from 1 to 5: 1 = not at all; 2 = in low degree; 3 = in some degree; 4 = in high degree; 5 = in a very high degree; 0 = don't know</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Conflict mediation ____ • Social relationship with communities ____ • Social relationship with authorities ____ • Credibility in the target area ____ • Confidence of authorities ____ • Prayer ____ • Rites of passage ____ • Rituals ____ • Understanding a religious world view • Holistic support ____ • Faith – hope- love ____ • Role models ____ 	<ul style="list-style-type: none"> • Memory of stories ____ • Sense of belonging ____ • Monitoring ____ • Initiation ____ • Encouragement ____ • Empathy ____ • Resilience ____ • Motivation ____ • Responsibility ____ • Commitment ____ • Others (which?) ____ • Others (which?) ____

6. Which intangible assets been utilized in connection with the DMCCD funded project(s)?

Intangible assets which have been utilized in DMCCD projects		
Rate between 1 and 5: 1 = not at all; 2 = in low degree; 3 = in some degree; 4 = in high degree; 5 = in a very high degree; 0 = don't know. If an asset is rated 3 or more, please give concrete examples or cases of how the project has made use of the particular asset. (When writing examples you just expand the document)		
Intangible assets	Rate between 1 to 5	Example/case/story
Conflict mediation:		
Social relationship with communities:		
Social relationship with authorities:		
Credibility in the target area:		
Confidence of authorities:		
Prayer:		
Rites of passage:		
Rituals:		
Understanding a religious world view:		
Holistic support:		
Faith- hope – love:		
Role models:		
Memory of stories:		
Sense of belonging:		
Monitoring:		
Initiation:		
Encouragement:		
Empathy:		
Resilience:		
Motivation:		
Responsibility:		
Commitment:		
Others (which?):		
Others (which?):		

7. Reflecting on all assets and the use of them;

What three assets have the potential to be mobilized in diaconal work? Why and how?

- 1.
- 2.
- 3.

8. Are there any contextual hindrances for not making use of all assets within the church/organization?

9. How important on a scale from 1 to 5 (0 = no effect, and 5 = very important) is the role of

the local congregations in order to initiate or implement the project? ___ Add examples:

the church leaders of your own church/organization in order to initiate or implement the project? ___ Add examples:

the religious leaders in order to implement the project? ___ Add examples:

10. Are there any aspects of the project, where it has been a disadvantage that a church or Christian organization have implemented the DMCDD project? If yes, please explain

11. Are there some results from the DMCDD project, which in your opinion, would not have been achieved, in case a secular organization had implemented the same project?

Yes ___ No ___ If yes, please explain:

12. Resources/assets in terms of labour

How many estimated hours did the following groups use on the project during the last month? (People who receive a salary or honorary from the project should not be included)

- The leadership of the church/organization: Total number of hours _____
- Board members/committees: Total number of hours _____
- Volunteers: Total number of hours _____
- Religious leaders: Total number of hours _____
- Others (Who) _____

13. Positions of those who have filled in the questionnaire?