

# EMPOWERMENT MYNDIGGJØRING EMPODERAMIENTO

**Tema: Empowerment i internasjonalt diakonalt arbeid**  
«Hvordan brukes empowerment i Misjonsalliansens diakonale arbeid i Ecuador?»

Av Ingeborg Danbolt Drange



Skjønnhetskurs i regi av Misjonsalliansen

«Jeg er kommet for at dere skal ha liv og overflod» (Joh 10,10)

**Diakonhjemmet Høgskole**  
**Institutt for diakoni og ledelse**  
**MGD 300 Masteroppgave i diakoni**  
**Veileder: Kjell Nordstokke**  
**Våren 2012**

## Forord

En episode for mange år siden, jeg tror det var i 1998, gjorde dypt inntrykk på meg. Jeg fikk møte noen foreldre i et fattig område i Guayaquil (Ecuador), og de fortalte med masse håp i stemmen at det endelig skulle bygges en skole for deres barn. Dette var veldig uvanlig, siden deres barn hadde funksjonshemninger og ikke hadde noe tilbud fra før. Foreldrene fortalte at de ofte måtte låse barna inne når de skulle på jobb. Nå var det kommet noen som ville bygge en skole for barna – Misjonsalliansen. Foreldrene skulle være med og fortelle hvordan skolen skulle utformes og møttes jevnlig i en foreldregruppe for å legge planer. Det var da jeg traff dem. Det ble en sterk opplevelse for meg å se hvordan disse foreldrene strålte av glede over noe som vi i Norge kanskje ser på som en selvfølge. Alle barn har jo rett på skolegang. Men jeg la også merke til en stor entusiasme når det gjaldt å kunne være med og utforme tilbudet selv. Denne opplevelsen har nok bidratt til mine yrkesvalg, og lært meg at det nytter å gjøre noe for andre og for seg selv, selv om det kan virke håpløst i utgangspunktet. Og at vi ikke må glemme å bry oss om de aller minste blant oss. Dette handler om verdiggjøring og styrking av egen situasjon: myndiggjøring.

### TAKK TIL:

- Misjonsalliansen, i Norge og Ecuador. Irene, Inger Lise, Angel, Johanna og Silje.
- De mange menneskene i Ecuador som delte fra sine liv og inspirerte meg til å skrive.
- Medstudenter og lærere på Diakonhjemmet, for oppmuntring og støtte. Ingen nevnt, ingen glemt.
- Kjell Nordstokke, veilederen min. For en alltid smittende entusiasme i undervisning og samtaler, og for at du alltid viste tro på meg!
- Bragernes menighet, som gav meg muligheten til å gjøre meg ferdig med masterstudiet.
- Familien min, fordi dere ga meg et ekstra hjemland og for hjelp med språklige utfordringer.
- Min kjære Andreas, for tålmodighet, oppmuntringer, et godt språklig øye. Du er et spennende reisefølge og er alltid hjelpsom og positiv.
- Gud, som er den største myndiggjører.

Drammen, mai 2012

*Ingeborg*

*“Go to the people. Live with them. Learn from them. Love them. Start with what they know. Build with what they have. But with the best leaders, when the work is done, the task accomplished, the people will say: “We have done this ourselves”.*

Lao Tzu

## SAMMENDRAG

I denne besvarelsen har jeg forsøkt å redegjøre for hvordan empowerment og diakoni kan kombineres i en god metode for diakonal praksis. Diakonalt arbeid er tverrfaglig og tar gjerne i bruk ulike fags metoder og tilnæringsmåter. Empowerment som metode, prosess og mål er mest utbredt innen sosialt arbeid og bistand, og foreløpig ikke særlig kjent innenfor diakonalt arbeid i Norge.

Jeg har forsøkt å belyse problemstillingen: «Hvordan brukes empowerment i Misjonsalliansens diakonale arbeid i Ecuador?» ved å sette aktuell teori (fra internasjonal diakoni, empowerment fra sosialt arbeid og utviklingsarbeid) opp mot Misjonsalliansens arbeid i Ecuador. Det empiriske materialet er dokumenter fra Misjonsalliansen i Norge og i Ecuador, samt egne observasjoner fra praksis.

For å finne svar på problemstillingen, har jeg gjennom tekstanalyse og egne observasjoner fra praksis studert metoden Misjonsalliansen bruker i Ecuador. Dette er en metode som er utviklet av ansatte i Ecuador, med god kunnskap på sitt arbeidsområde. Metoden har som mål at grupper skal kunne forbedre sine levekår og klare seg selv. I analysen har jeg funnet at metoden holder et faglig høyt nivå og er på linje med empowerment-teori. Mine egne observasjoner bekrefter også det jeg har funnet i studiet av dokumentene. Gjennom observasjon og samtaler med mennesker som på en eller annen måte er i kontakt med Misjonsalliansen, fikk jeg inntrykk at av at organisasjonen lykkes i å arbeide med empowerment og diakoni.

Gjennom en refleksjon over begreper og teori har jeg funnet at det norske begrepet myndiggjøring ikke kan erstatte, men utfyller empowerment-begrepet. Jeg har sett at empowerment-metoden i Ecuador samsvarer i stor grad med empowerment i helse- og sosialfaglig teori og diakonien.

Emneord: diakoni, empowerment, myndiggjøring, Misjonsalliansen, misjon, utviklingsarbeid, bistand, masteroppgave.

## Innholdsfortegnelse

Forord.....	2
SAMMENDRAG.....	3
1.1 Innledning.....	6
1.2 Bakgrunn for valg av tema.....	7
1.3 Aktualitet.....	7
1.4 Problemstilling.....	9
2. Metode og presentasjon av det empiriske materialet.....	10
2.1 Valg av metode.....	10
2.2 Avgrensninger og begrensninger.....	12
2.3 Litteratur og forskningshistorie.....	13
2.4 Presentasjon av empirisk materiale.....	14
2.5 Reliabilitet og validitet.....	16
2.6 Gangen i oppgaven.....	17
3. Teori.....	18
3.1 Internasjonal diakoni.....	18
3.2 Bistands- og utviklingsarbeid.....	24
3.3 Empowerment.....	25
4. Empiri.....	40
4.1 Innledende kommentarer.....	40
4.2 Konteksten.....	40
4.2.1 Misjonsalliansen:.....	41
4.2.2 Misjonsalliansen i Ecuador.....	41
4.2.3 Ecuador:.....	43
4.2.4 Fattigdom.....	45
4.3 Empirisk materiale.....	47
4.3.1 Resymé av hovedinnholdet i dokumentene.....	47
4.4 Empowerment og myndiggjøring i dokumentene.....	69
5. Analyse.....	80
5.1 Innledende kommentarer.....	80
5.2 Misjonsalliansens forståelse av diakoni.....	80
5.2.1 Dokumenter fra Norge.....	80
5.2.2. Dokumenter fra Ecuador.....	83
5.3 Analyse av bruken av empowerment i dokumentene.....	87

5.3.1 Dokumenter fra Norge .....	87
5.3.2 Empowerment i Misjonsalliansens dokumenter i Ecuador .....	89
5.4 Oppsummering av analysen .....	96
6. Konklusjon og avslutning.....	99
7. Liste over forkortelser .....	102
8. Litteraturliste.....	103

## 1.1 Innledning

Det finnes en jungel av aktører, et mangfold av metoder og ulike praksiser i arbeidet med å bedre livsvilkårene til mennesker som av ulike årsaker lider nød og lever under urettferdige forhold. Diakonien er en av disse aktørene, og den har en lang historie med å møte menneskers behov. Diakonien har lært seg å være tilpasningsdyktig når nye utfordringer oppstår i samfunnet, og å gå nye veier for å møte disse utfordringene.

Empowerment<sup>1</sup> er et konsept med utspring i sosialt arbeid som i dag er utbredt innen flere områder. Begrepet er blitt tatt i bruk globalt innen alt fra markedsføring til internasjonalt utviklingsarbeid. I Norge dukket begrepet først opp innen sosialt arbeid og er i dag mye anvendt i velferdsstaten, hos private aktører og i utviklingsarbeid.

Flere norske organisasjoner som arbeider innenfor diakoni, misjon og utviklingsarbeid har tatt i bruk empowerment, spesielt Kirkens Nødhjelp og Misjonsalliansen. Gjennom å integrere empowerment i diakonalt arbeid kan en varig endring oppnås, og jeg vil i denne masteroppgaven se nærmere på Misjonsalliansens arbeid i Ecuador der empowerment er en viktig del av arbeidet.

Oppgaven vil ta for seg følgende problemstilling:

### ***Hvordan brukes empowerment i Misjonsalliansens diakonale arbeid i Ecuador?***

Innen hjelpe- og omsorgsarbeid kan empowerment og diakoni defineres som to ulike tilnærminger. Det er ikke skrevet mye i Norge om kombinasjonen empowerment og diakoni, og jeg vil i besvarelsen forsøke å knytte disse tilnærmingene sammen og vise at det er en fruktbar kombinasjon. Jeg bruker flere metoder for å få svar på min problemstilling. Oppgaven inneholder analyse av ulike dokumenter, av og om Misjonsalliansen, samt deltagende observasjon fra praksisfeltet.

Det er mitt ønske at denne oppgaven kan være nyttig for studenter og andre som ønsker å lære mer om empowerment i diakonalt arbeid, og for Misjonsalliansens evalueringsarbeid. Jeg håper denne oppgaven kan være et bidrag til en diskusjon innen diakonifeltet i en drøfting av tverrfaglige arbeidsmetoder og mål.

---

<sup>1</sup> På norsk ofte oversatt med myndiggjøring. Jeg velger å bruke *empowerment* i denne besvarelsen fordi det er utbredt i norsk helse- og sosialfaglig teori. Se teorikapittelet for nærmere utdyping.

## 1.2 Bakgrunn for valg av tema

Mitt valg av tema – empowerment i internasjonalt arbeid – har bakgrunn i ulike personlige erfaringer. For det første min flerkulturelle barndom og for det andre vernepleie- og diakoniutdanningene. Jeg har alltid vært interessert i rettferdighet og solidaritet, og vært opptatt av hvordan vi mennesker best mulig kan hjelpe hverandre. Gjennom diakonistudiet opplevde jeg å finne gode verktøy for å møte *hele* mennesket.

Denne masteroppgaven er skrevet med utgangspunkt i min egen oppvekst. Som barn bodde jeg åtte år i Ecuador, og derfor føler jeg en nær tilknytning til landet. Etterpå har jeg fulgt nøye med på de norske misjonsorganisasjonenes arbeid i landet, og jeg har vært flere ganger tilbake på besøk. Interessen for internasjonal diakoni ble ytterligere vekket under diakoniutdanningen da jeg hadde faget *Internasjonal diakoni* som valgemne. For å kunne fordype meg videre, valgte jeg både å ha en praksisperiode og å skrive masteroppgave i emnet. Høsten 2010 dro jeg til Ecuador og hadde et 4-ukers praksisopphold hos Misjonsalliansen i Guayaquil. Under praksisoppholdet fikk jeg se internasjonal diakoni i praksis på nært hold, jeg fikk mulighet til å snakke med mennesker som var involvert i organisasjonens arbeid, og jeg samlet inn data til denne oppgaven.

Som vernepleier har jeg arbeidet i åtte år ved ulike arbeidsplasser innenfor både statlige, kommunale og private sammenhenger. Empowerment-tenkningen har fulgt meg i møte med både fagbøker og i arbeid med mennesker. Jeg har blitt fascinert av denne tenkningen og da jeg også møtte på begrepet i diakoniutdanningen, ønsket jeg å studere dette nærmere.

Hos Misjonsalliansen i Guayaquil opplevde jeg at *empoderamiento* (empowerment på spansk) gjennomsyret arbeidet og mange jeg snakket med, fortalte at de hadde opplevd det i sine egne liv.

Jeg håper mitt bidrag kan styrke forståelsen av empowerment i diakonien, ikke minst innenfor rammen av internasjonal diakoni.

## 1.3 Aktualitet

Med over 54 millioner<sup>2</sup> treff på Google, er det ingen tvil om at begrepet *empowerment* har stor utbredelse. En kan høre om empowerment i mange ulike sammenhenger, men ordet brukes ikke alltid entydig. Begrepet er utbredt og har slått rot innenfor norsk helse- og

---

<sup>2</sup> Google.com 23.4.2012: 48.700.700 treff , 28.4: 54 millioner treff

sosialvesen og i internasjonalt utviklingsarbeid. Det dukker opp hos alt fra individuelle planer hos NAV til Verdensbanken, FN, NORAD, Kirkens Nødhjelp og Misjonsalliansen.

Misjonsalliansen er en av Norges største misjonsorganisasjoner og får mange bistandsmidler til sitt arbeid. De har en klar diakonal profil, og arbeidet i Ecuador har stort fokus på empowerment som arbeidsmetode innenfor lokalsamfunnsutvikling.

Innen diakonifaglig litteratur har Det Lutherske verdensforbund (LVF)<sup>3</sup> gitt ut dokumentet *Diakoni i kontekst. Forvandling, forsoning, myndiggjøring*<sup>4</sup> (2010). Her er empowerment gjort til et hovedbegrep i diakonalt arbeid. Denne er blitt pensum på diakoniutdanningen og bidrar til å sette fokus på empowerment i diakonifaglig sammenheng her i landet. Dette er et godt eksempel på at diakonien er tverrfaglig, og i denne masteroppgaven vil jeg drøfte teori fra fagfeltene sosialt arbeid og diakoni og se hvordan det fungerer i praksis.

Empowerment i fattigdomsbekjempelse er også aktuelt. Ecuador er et land rikt på ressurser, men likevel regnes 39 % av befolkningen som fattige<sup>5</sup>. Av disse regnes 13 % som ekstremt fattige<sup>6</sup>. Dette er blant annet fordi landet har stor utenlandsgjeld og er preget av korrupsjon. Der Misjonsalliansen arbeider i Guayaquils fattigste områder, lever opptil 98 % i fattigdom (MAN-E 2<sup>7</sup> s. 11) og arbeidsledigheten er oppe i nesten 50 % (MAN-E 1<sup>8</sup> s. 5).

Misjonsalliansen sier i sitt prosjektdokument for Ecuador at det er viktig å innse at fattigdommen ikke bare innebærer mangel av penger, men også fremtidsfrykt og mangler av muligheter (MAN-E 2 s. 3).

Misjonsalliansens arbeid med lokalsamfunnsutvikling når ut til mange mennesker i Ecuador som får bedret sine livsvilkår. Denne masteroppgaven har som mål å kombinere to fagtradisjoner (diakoni og empowerment-tenkningen fra helse- og sosialfag) for å kunne forene dem i en metode som kan brukes i diakonien.

---

<sup>3</sup> Det Lutherske verdensforbund (LVF) er et internasjonalt fellesskap av lutherske kirker som representerer medlemmer fra 145 kirker i 79 land. Organisasjonen driver bl.a. med nødhjelpsarbeid, økumenisk arbeid og arbeider for å styrke medlemskirkene innenfor blant annet diakoni.

<sup>4</sup> I denne oppgaven kaller jeg den for LVF 2010

<sup>5</sup> Verdensbankens definisjon av moderat fattigdom er å måtte leve for under to dollar

<sup>6</sup> Ekstrem fattigdom defineres som å overleve på under én amerikansk dollar dagen.

<sup>7</sup> I denne oppgaven kalles *Project Document 2010-2015* for MAN-E 2

<sup>8</sup> I denne oppgaven kalles *Plan Estratégico 2010-2015* for MAN-E 1



## 1.4 Problemstilling

Jeg er nysgjerrig på hvordan det internasjonale diakonale arbeid arter seg, hvilke metoder som brukes og hvordan det oppfattes av lokalbefolkningen. Som student i praksis observerte jeg arbeidet, ble kjent med utsendinger og ansatte, samt møtte mange mennesker som er i kontakt med Misjonsalliansen. Jeg samlet inn bakgrunnsstoff gjennom samtaler og observasjoner.

For å nærme meg en utarbeidelse av problemstilling, formulerte jeg noen spørsmål jeg ønsket å finne svar på. Dette danner et bakteppe for min problemstilling.

Spørsmålene mine var følgende:

1. Hvordan vises misjonsdiakoni i praksis?
2. Hvordan praktiseres empowerment i en diakonal kontekst?
3. Hvordan oppfattes empowerment som metode og mål?

Ved å ha praksis hos Misjonsalliansen i Ecuador, og ved å studere organisasjonen som en case, har jeg fått muligheten til å finne noen svar på spørsmålene mine. Ut fra disse spørsmålene har jeg dannet meg noen hypoteser, som jeg i denne besvarelsen vil forsøke å finne ut om blir verifisert. Hypotesene er som følger:

1. Empowerment som prosess, metode og mål er velegnet i diakonalt arbeid og kan kalles en diakonifaglig metode.
2. Misjonsalliansen i Ecuador viser diakoni i praksis og lykkes dermed i sitt arbeid med empowerment (som metode og mål).
3. Mennesker i Ecuador forstår Misjonsalliansens diakonale profil og opplever empowerment.

Dermed ender jeg opp med følgende problemstilling:

### **Hvordan brukes empowerment i Misjonsalliansens diakonale arbeid i Ecuador?**

I metoden vil jeg forklare hvordan jeg har gått fram for å finne svar på denne problemstillingen.

## 2. Metode og presentasjon av det empiriske materialet

### 2.1 Valg av metode

Utgangspunktet for denne oppgaven var å få svar på noen spørsmål jeg satt med, som for eksempel: Hvordan fungerer et diakonalt arbeid i praksis? Hvordan brukes empowerment i diakonalt arbeid? Jeg valgte å ha min praksisperiode hos Misjonsalliansen i Ecuador der jeg gjorde et begrenset feltarbeid underveis. Der samlet jeg inn informasjon gjennom egne observasjoner og samtaler, og fikk god bakgrunnskunnskap om temaet. Siden dette var et kort feltarbeid, valgte jeg å ha tekstanalyse som hovedmetode for masteroppgaven, og bruke egne funn som illustrasjoner.

Forskning handler om å finne ut noe en lurer på. Som alle andre, har jeg med meg en forforståelse som kan påvirke *hva* jeg ser etter og *hvordan* observasjonene brukes (Johannessen m.fl. 2010, s. 39). Jeg velger ut et emne og materiale, hele tiden med min forforståelse som bakgrunn også når jeg tolker funnene jeg gjør.

Spørsmålene jeg satt med ble utgangspunktet for noen hypoteser. En av dem lyder som følger: «Empowerment som prosess, metode og mål er velegnet i diakonalt arbeid og kan kalles en diakonifaglig metode». Dette er en antakelse som kan etterprøves empirisk, ved å innhente data (ibid. s. 50). Slik kom forskningen i gang, og jeg utarbeidet en problemstilling for å spesifisere og konkretisere ideen, og gjøre den gjennomførbar (Hjerm og Lindgren 2010, s.16).

Problemstillingen ble endret noe underveis, og endte til slutt slik:

«Hvordan brukes empowerment i Misjonsalliansens diakonale arbeid i Ecuador?»

I arbeidet for å få svar på problemstillingen er første steg er å velge hvilken metode som er best egnet. Metode er den systematiske fremgangsmåten som brukes for å bearbeide og tolke dataene (ibid. s. 21).

#### **Tekstanalyse og kvalitativ metode**

For å studere emnet mitt nærmere, valgte jeg som sagt tekstanalyse som hovedmetode. En tekstanalyse handler om å finne noe spesielt i noen utvalgte tekster, og gjennom analysen systematisere dataene og finne mening. Gjennom å sammenstille tekst og kontekst, kunne jeg

finne ut hva jeg var ute etter (Fangen og Sellerberg 2011, s. 268). Dette kan også kalles diskursanalyse, siden jeg studerer meningen i tekstene og forholdet mellom språk og virkelighet (Johannessen m. fl. 2010, s. 221). Da denne metoden var valgt, ble neste steg utvelgelse av tekster og hvordan «gå løs» på disse.

Hvilke type data studerer jeg? Hvordan skal de studeres? Er jeg ute etter kvalitative eller kvantitative data? Både kvalitative og kvantitative data har egenskaper som kan studeres, mens det er kategoriseringen av egenskapene som utgjør forskjellen. Kvantifiserbare data handler mye om struktur og er lite fleksible, mens kvalitative data kjennetegnes av fleksibilitet og åpenhet (ibid. s. 363). Jeg er ute etter ord og mening i tekstene, og velger kvalitative data fordi kjennetegn for kvalitativt materiale er at det handler mest om ord, mens kvantitative data handler mest om tall. I tillegg er ofte kvalitativt materiale skrevne tekster (Hjerm og Lindgren 2010, s. 85). Neste steg er å velge kvalitativ eller kvantitativ metode, og jeg endte hovedsakelig opp med kvalitativ metode.

Kvalitativ metode er hermeneutisk og vil gjennom en prosess tilføre ny informasjon til det man vet fra før av; den vil i en vekselvirkende spiral skape ny tolkning ved innhenting av ny informasjon, som igjen bidrar til en ny forståelse (ibid. s. 89) Gjennom å utforske både teori og det empiriske materialet, kan jeg utvide kunnskapen min om emnet.

Likevel er tekstanalyse aldri *bare* kvalitativ eller kvantitativ, fordi en alltid vil måtte ta i bruk noe fra begge metodene. Dataene må grupperes og tallfestes, for at man skal kunne studere meningen i innholdet nærmere (Fangen og Sellerberg 2011, s. 268). Jeg har primært valgt en kvalitativ tilnærming til materialet, og har i tillegg også sett på noe statistisk materiale. I de sju dokumentene jeg har valgt ut som mitt materiale, har jeg sett etter bestemte ord som empowerment/myndiggjøring og diakoni, og hvilken forståelse av disse ordene som kommer fram i tekstene. Jeg har talt antall ganger empowerment/myndiggjøring har forekommet i hvert dokument. Dette kan kalles en innholdsanalyse og er kvantitativ (ibid. s. 270).

Dette er selvsagt en svært overfladisk observasjon, og jeg ønsket videre å finne ut hvilken forståelse som lå bak bruken av ordene. En metode vil ikke fange opp alt, så derfor er det hensiktsmessig å bruke flere metoder. Metodeboken anbefaler å ha en kvantitativ innholdsanalyse som første trinn og en kvalitativ bearbeiding som neste trinn (ibid. s. 273).

Neste steg innebærer en koding, eller reduksjon av data, for å kunne håndtere materialet best mulig (Hjerm og Lindgren 2010, s. 92) I empirikapitlet har jeg plassert dokumentene i

relevante grupper ut fra hvilken type dokumenter de er – noen alene, og noen to eller tre sammen. I denne oppgaven har jeg sett på to forhold i dokumentene. For det første hva som legges i diakonibegrepet, og for det andre hva dokumentene har å si om empowerment. Slik kan jeg få svar på hypotesene og problemstillingen. Etter å ha presentert det empiriske materialet systematisk, er alt klart for en analyse.

I analysen ser jeg på funnene fra empirien og mine egne observasjoner, alt dette i lys av teorien fra kapittel 3. En god analyse innebærer en vekselvirking, en dialog, mellom det empiriske materialet og teori (Burawoy 1998 i *ibid.* s. 94).

Fremgangsmåten i analysen er en treleddet prosess, der første trinn er koding, som innebærer reduksjon av data. Neste steg er presentasjon av data, som vil si en tematisering. Siste del av prosessen er en oppsummering, med konklusjon og verifisering (*ibid.* s. 88). Dette innebærer en vurdering av problemstillingen og hypotesene, der jeg undersøke om jeg har fått svar på det jeg ønsket å undersøke.

### **Deltakende observasjon**

Som student i praksis fikk jeg muligheten til å være deltakende observatør av Misjonsalliansens arbeid i 4 uker. I løpet av praksisperioden var jeg sammen med utsendinger, nasjonalt ansatte og voluntører på jobb. Jeg møtte mennesker som hadde kontakt med Misjonsalliansen på ulike måter, i kirker og på skoler, eller når de kom på hovedkontoret og deltok på møter og kurs der. Som deltakende observatør fikk jeg tilgang til kunnskap gjennom førstehåndserfaringer som observasjoner og samtaler (Fangen og Sellerberg 2011, s. 39). Dette er data som jeg bruker i analysen for å belyse det empiriske materialet.

## **2.2 Avgrensninger og begrensninger**

Innledningsvis fortalte jeg at min oppvekst foregikk både i Ecuador og Norge, og at jeg har hatt et praksisopphold hos Misjonsalliansen i Ecuador. Denne bakgrunnen gjør at jeg har en større forutsetning for å forstå konteksten Misjonsalliansen arbeider i enn andre.

Vernepleierutdanningen er opptatt av å integrere empowerment som metode og mål for sosialfaglig arbeid. Sammen med diakonutdanningen danner dette min faglige bakgrunn og ståsted.

Avstanden til Ecuador gjør at det ikke er så lett å samle inn mer informasjon om jeg skulle trenge det. Etter praksisoppholdet ble kontakten med Misjonsalliansen i Ecuador opprettholdt

via eposter og Skype, noe som naturligvis ikke fungerer like godt som å møtes ansikt til ansikt.

Det å finne informasjon om en organisasjon uten å være en del av den, kan også ha lagt begrensninger på utvalget av data jeg bruker i denne besvarelsen.

### 2.3 Litteratur og forskningshistorie

Dette er en masteroppgave med tema og teori fra empowerment (helse- og sosialfag og bistandsarbeid) og internasjonal diakoni. Av tidligere forskning på temaet, velger jeg å nevne det som er mest relevant for min oppgave. Jeg har ikke funnet at det tidligere har vært skrevet noe innenfor denne konteksten, altså om empowerment i diakonalt arbeid knyttet til organisasjonen Misjonsalliansen.

Som hovedkilder i teorikapitlet bruker jeg *Plan for diakoni i Den norske kirke, Misjon i kontekst*, *Diakoni i kontekst* som kilder for diakoniteori. I litteratur om empowerment er Askheim og Starrin, Slettebø, Nelson og Adams hovedkildene.

Andre kilder jeg har brukt er Kirkens Nødhjelps nye bok *Tro til handling*, samt flere artikler skrevet av Kjell Nordstokke, fordi han er den i Norge som har størst kompetanse innenfor området internasjonal diakoni. Jeg har også funnet andre fagartikler og oppgaver knyttet til temaene jeg skriver om av Jordheim, Tolo og Ytrehus, Espegren, Freire, Myers m.fl. Til oppgaven har jeg også sporet en del artikler og rapporter på internett. Jeg har forsøkt å finne fram til primærkilder så langt som mulig, men har i noen få tilfeller brukt sekundærkilder.

Til empirien har jeg brukt dokumenter fra Misjonsalliansen, og disse blir nærmere beskrevet under neste punkt. Som litteratur i metodekapitlet bruker jeg Hjerm og Lindgren, Fangen og Sellerberg, og Johannessen m.fl.

Teori innebærer å se på, betrakte eller granske, (Johannessen m.fl. 2010, s. 41) og ut fra litteraturkildene konstruerte jeg et eget teorikapittel. Dette må leses i forhold til konteksten for mitt tema og problemstilling, og kan bidra til å belyse mitt empiriske materiale.

## 2.4 Presentasjon av empirisk materiale

Som empirisk materiale til tekstanalysen har jeg valgt ut 7 dokumenter fra Misjonsalliansen. Dokumentene tjener til å gi en forståelse av organisasjonens verdiplattform som diakonal misjonsorganisasjon, og noen dokumenter omhandler et av prosjektene i Ecuador, nemlig DECO-prosjektet. Dette er et lokalsamfunnsutviklings-prosjekt som bruker empowerment i arbeidet. På denne måten kan jeg finne ut hvordan empowerment brukes i praksis. Ut fra oppgavens begrensede omfang ble det vanskelig å inkludere flere enn disse sju dokumentene.

Materialet som danner bakgrunnen for empirikapitlet, er seks dokumenter utarbeidet av Misjonsalliansen og ett dokument skrevet av en ekstern evalueringsgruppe. Det empiriske materialet mitt består først og fremst av primærkilder.

I tillegg har jeg brukt informasjon funnet på internett og i Misjonsalliansens blader *Tsjili* og *LaMitad Nytt*, samt mine egne observasjoner. Dette danner bakgrunnen for analysen i kapittel 5.

### Oversikt over dokumentene som utgjør det empiriske materialet:

Sentralt i Norge	Lokalt for Ecuador
<b>1. Misjonsalliansen – en diakonal misjonsorganisasjon NMA 1</b>	<b>4. Plan Estratégico 2010-2015 (lokal plan for arbeidet i Ecuador), MAN-E 1</b>
<b>2. Diakoni – en takk, en livsstil og et tegn NMA 2</b>	<b>5. Project document for 2010-2015 Community development project, DECO MAN-E 2</b>
<b>3. Strategidokumentet 2010-2015 NMA 3</b>	<b>6. Annual Report Community Development Project 2010 MAN-E 3</b>
	<b>7. External evaluation of the community development project 2009, MAN-E 4</b>

En kan gruppere dokumentene ut fra hvilken type dokumenter de er

- a) Overordnede prinsippdokumenter om diakoni for Misjonsalliansens arbeid 1 og 2
- b) Strategiplaner: 3 og 4
- c) Konkrete plandokumenter og årsrapport: 5 og 6
- d) Evalueringsrapport: 7

Dokumentene er nummererte fra 1–7 og er systematisert noe. NMA 1–3 er dokumenter fra Norge og MAN-E 1–4 er dokumenter fra Ecuador.

Dokumentene er valgt ut etter følgende kriterier:

- ✓ De er relevante i forhold til forståelsen av diakoni, menneskesyn og empowerment
- ✓ De legger en overordnet føring på arbeidet
- ✓ De er plandokumenter som ligger til grunn for det konkrete arbeidet
- ✓ En evaluering som ligger til grunn for fortsatt planarbeid
- ✓ En årsrapport for prosjektarbeidet
- ✓ De er aktuelle i forhold til tid, fordi de ikke er for gamle

Selv om problemstillingen min er knyttet til Ecuador, velger jeg å inkludere på noen dokumenter fra Norge fordi de er grunnlagsdokumenter for arbeidet i Ecuador.

### **Sjanger**

Dokumentene utfyller ulike funksjoner. Noen har en mer teoretisk tilnærming og beskriver arbeidets art ut fra et slikt perspektiv, mens andre er mer praktisk rettet og beskriver arbeidets metode og utføring. Dette er ikke fagartikler, så det er stor variasjon når det gjelder kvaliteten på det faglige. Det er ikke alle dokumentene som har til hensikt å gi en framstilling av Misjonsalliansens forståelse av diakoni og empowerment. Siden jeg likevel velger å legge fokus her, må dette tas til etterretning.

Flere av tekstene tilhører en spesiell sjanger; de brukes i bistandsarbeid og kan kalles bistandsfaglig dokumentasjon. Dette vises også gjennom språket i dokumentene, som er preget av en egen fagsjargong. Her blir ikke faguttrykk definert, fordi leseren som regel er innforstått med bistandsspråket. Dokumentenes formål er å sørge for kommunikasjon mellom oppdragsgiver og de som utfører arbeidet. Det skal rapporteres jevnlig, en skal søke om

midler til arbeidet og nye planer skal utarbeides. Det er heller ikke vanlig å referere til diakoni og teologi i slike dokumenter.

Noen dokumenter er opprinnelig skrevet på spansk og deretter oversatt til engelsk før de sendes videre til blant annet Digni. Min oppgave er skrevet på norsk, og innholdet må derfor oversettes enda en gang. Det er mulig at noe av meningsinnholdet har gått tapt i denne prosessen.

### **Faguttrykk**

I arbeidet med denne masteroppgaven har jeg møtt på faguttrykk på flere språk – utgangspunktet for oppgaven er tross alt internasjonale forhold. Teori og empiri bygger derfor på tekster på norsk, engelsk og spansk, og det dukker opp flere faguttrykk som ikke enkelt lar seg oversette til norsk. I besvarelsen velger jeg noen steder å bruke begrepene på originalspråket (engelsk eller spansk). Slik kan jeg unngå å oversette noe og dermed legge min egen forståelse inn i begrepene. Det er ikke alltid ordene finnes i ordbøkene, enten fordi de er nye, eller fordi de brukes innenfor en liten fagkrets, med et annet innhold.

Andre ganger oversetter jeg ordet til norsk, men lar det engelske/spanske stå i parentes. Noen ganger bruker jeg det opprinnelige, men markerer ordet med anførselstegn, hvis det er vanskelig å finne en god oversettelse. Vanligvis vil jeg forklare innholdet første gang et begrep dukker opp.

Det er alltid viktig å tenke over hvilken kontekst begrepene er brukt i. Hvem sier det? Da vil en kanskje bedre forstå hva som menes med et begrep i en spesiell sammenheng.

## **2.5 Reliabilitet og validitet**

Er kildene og dataene som danner bakgrunn for analysen pålitelige? Vil kildene kaste lys over problemstillingen? Dette avgjøres ut fra valg av metode for innsamling av data, hvilke data som brukes i materialet og hvordan jeg tolker dataene i det empiriske utvalget.

Reliabilitet er hvordan man går fram for å skaffe seg og bearbeider data. Er det høy eller lav reliabilitet i denne besvarelsen? Om andre forsker på det samme og får de samme resultatene, er den er høy (Johannessen m.fl. 2010, s. 40). I dokumentene jeg har undersøkt, har jeg sett



etter noe (diakoni og empowerment) som en i stor grad kan forvente finnes. Kildene er derfor relevante i min undersøkelse, og andre kan gjøre de samme undersøkelsene og få omtrent de samme resultatene.

Validitet handler om gyldighet og at jeg faktisk utfører det jeg legger opp til. Begrepsvaliditet handler om at det er samsvar med de data som samles inn og det fenomenet man undersøker (Johannessen, 2010, s. 70). Har problemstillingen blitt belyst slik jeg ønsket?

Ved hovedsakelig å bruke tekstanalyse og supplere med observasjoner, gjorde jeg et metodisk valg. Alternativet var å legge hovedvekt på intervjuer og spørreundersøkelser. Dette påvirker det empiriske materialet som ligger til grunn for analysen. Uansett ville den valgte metoden og det empiriske materialet påvirket problemstillingen. Ved å velge tekster og ikke intervjuer, har jeg et mer pålitelig materiale, og det er lettere å finne det jeg leter etter. Tekstene gav meg nyttig informasjon. En kan derfor si at arbeidet har høy validitet. Mine praksis-observasjoner er subjektive og kan ikke etterprøves av andre.

## 2.6 Gangen i oppgaven

Det første kapitlet i denne masteroppgaven viser hva som er oppgavens tema og problemstilling, bakgrunn og aktualitet.

Andre kapittel handler om metode, og her går jeg igjennom hva jeg skal gjøre i oppgaven og hvorfor. Her inkluderer jeg også avgrensninger og begrensninger, og presenterer det empiriske materialet.

Kapittel 3 er et teorigapittel der jeg ser på internasjonal diakoni og empowerment-teori, samt skriver kort om bistandsarbeid.

Videre i kapittel 4 presenterer jeg konteksten, som innebærer en enkel introduksjon av Misjonsalliansen, deres arbeid i Ecuador og noe om dette landet. Her presenteres det empiriske materialet grundigere ved å gi et resymé av dokumentene og vurdere disses forståelse av diakoni og empowerment.

Femte kapittel består av analyse, der empirien blir belyst av teorien og mine egne observasjoner fra praksis.

Avslutning og konklusjon kommer i kapittel 6.

### 3. Teori

I teorikapittelet presenterer jeg ulike faglige områder som benyttes for å svare på problemstillingen. Teorien er knyttet til to hovedområder: internasjonal diakoni og empowerment. Videre ser jeg på diakonal praksis og utviklingsarbeid, før jeg foretar en gjennomgang av empowerment.

Til slutt vil jeg gå inn på hvordan man kan måle empowerment.

#### 3.1 Internasjonal diakoni

For å redegjøre for hva *diakoni* er, tar jeg utgangspunkt i hvordan Dnk, LVF og Misjonsalliansen forstår diakoni. Av plasshensyn presenteres de to første kort her, mens jeg vil komme nærmere inn på Misjonsalliansens forståelse av diakoni i empirikapittelet.

Jeg har valgt ut Dnk, LVF og Misjonsalliansen fordi de er relevante i forhold til min tematikk og konteksten for min problemstilling. Misjonsalliansen er en norsk misjonsorganisasjon som samarbeider med Dnk<sup>9</sup>, og deres arbeid i utlandet gjør at konteksten er internasjonal.

Misjonsalliansen har samarbeid med lokale kirker i Ecuador.

Den norske kirken er medlem av LVF, men per i dag er ingen kirker i Ecuador med i dette fellesskapet. Jeg har valgt ut LVF fordi de har utgitt litteratur om diakoni og empowerment (*Diakoni i kontekst*), og de innehar en sentral rolle i internasjonalt kirkesamarbeid samtidig som de driver nødhjelpsarbeid.

Internasjonal diakoni er et område innenfor diakoni, og innledningsvis vil jeg kort gjøre rede for hva diakoni innebærer.

#### Diakoni

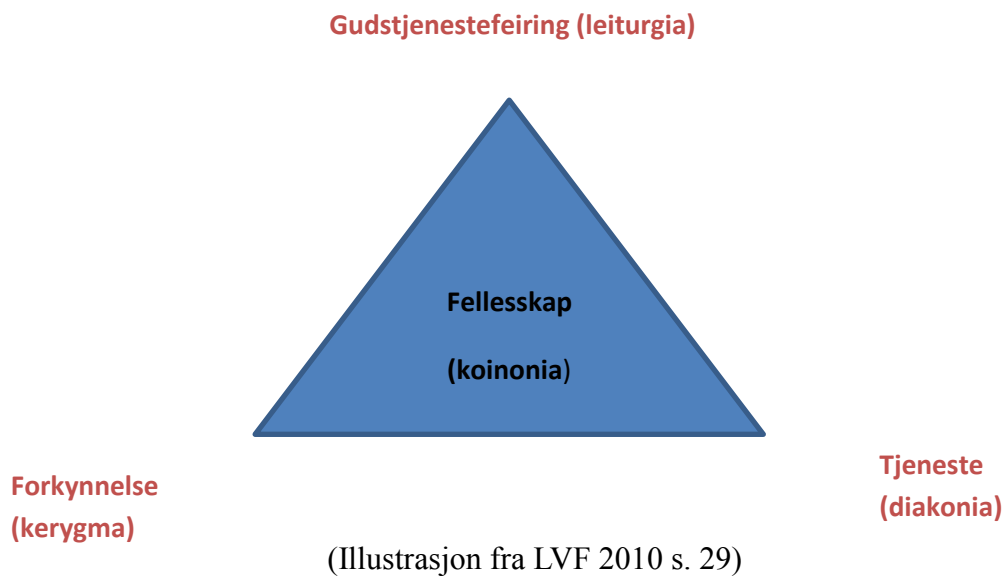
Diakoni betyr *tjeneste* og *å tjene*. Jesus sa: «Hva vil du jeg skal gjøre for deg?»<sup>10</sup>. Dette er et eksempel til etterfølgelse for oss. Gjennom tilbedelsen i gudstjenesten vokser diakonien fram som en respons på Guds kjærlighet til oss. På samme måte rotfestes forkynnelsen og gudstjenestefeiringen i diakonien. Alle tre delene er viktig, og derfor vil kroppen lide om ett ledd mangler (LVF 2010 [2009] s. 29). Slik kan en si at liturgi, forkynnelse og diakoni henger

---

<sup>9</sup> Blant annet gjennom Samarbeidsråd for menighet og misjon (SMM)

<sup>10</sup> Luk 18,41

sammen, noe som synliggjør kirkens fellesskap (koinonia). Dette kan illustreres slik:



Diakoni er kirkens kroppsspråk; diakoni er handling, tjeneste, kjærlighet og omsorg for vår neste. Diakonitjenesten er gjerne delt inn i et generelt og et spesielt kall. Alle kristne har fått et generelt kall til å tjene sin neste, mens noen mennesker og organisasjoner har fått et spesielt kall til diakonal tjeneste.

### **Internasjonal diakoni**

Kirken er kalt til å bry seg om fattigdom, nød og urettferdige forhold i vår verden. Kirkens diakoni-definisjon inkluderer både nasjonal og internasjonal diakoni. Siden kirken er økumenisk, kan ikke diakonien la seg begrense av religiøse, geografiske eller etniske grenser, og internasjonal diakoni er svaret på «menneskelig nød sammen med og på vegne av den verdensvide kirke» (LVF 2010, s. 53).

Nordstokke definerer internasjonal diakoni med tre kjennetegn

- Kirkelig engasjement og kirkelige aktører, lokalt og internasjonalt, på tvers av geografiske, sosiale og kulturelle grenser
- Søker å møte påtrengende utfordringer hvor mennesker lider nød eller er rammet av urett
- Aktiviteter som krever organisering og struktur (Nordstokke 2009, s. 69)

I dag er mange kristne organisasjoner og kirker engasjert i diakonalt arbeid på tvers av landegrenser. Misjonsalliansen er en av disse, og den kaller sitt arbeid *diakonalt*

*misjonsarbeid* og *misjonsdiakoni* (NMA 1 s. 5 og NMA 3<sup>11</sup> s. 6). Dette understreker at diakoni er en del av noe større, nemlig misjonsoppdraget. Noen ganger blir misjon oppfattet som det å formidle evangeliet verbalt. Den senere tid har det vokst fram et nytt syn på misjon som inkluderer et diakonalt aspekt: *Diakoni er evangeliet i handling*. Diakonien er ikke en plogspiss for evangeliet. Kirken er kalt til «a mission of empowerment», det vil si å gjøre mer enn veldedig arbeid. Gud har utrustet kirken til å støtte mennesker slik at de gjenvinner verdigheten og får kontroll over sine liv (LVF 2012 [2004], s, 36).

### **Den norske kirkes diakoniforståelse**

Kirkemøtet vedtok i 2007 en ny *Plan for diakoni*. Her defineres diakoni slik:

Diakoni er kirkens omsorgstjeneste. Den er evangeliet i handling og uttrykkes gjennom nestekjærlighet, inkluderende fellesskap, vern om skaperverket og kamp for rettferdighet. (Kirkerådet 2007, s. 7)

Sammenlignet med den forrige planen fra 1987, gir den nye definisjonen flere perspektiver på diakonal handling. Tidligere var diakonidefinisjonen mer fokusert på at mottakerne av diakoni var mennesker i nød, mens den nye definisjonen forsøker å vise at diakoniens omsorg er gjensidig (ibid. s. 6 og 9). Den forrige hadde en holdning som kan beskrives som at *vi* (giverne) skal hjelpe *dem* (mennesker i nød) (Jordheim 2009, s. 14). Jordheim sier også at «dersom den diakonale handling setter et skille mellom «vi» og «dem», blir den i sitt vesen umyndiggjørende og kontrollerende» (ibid. s. 26). I den nye definisjonen kan en si at relasjonen mellom den som gir og den som mottar er mer likeverdig, en subjekt – subjekt relasjon. Dette innebærer at giver og mottaker kan bytte plass, noe som viser en mer inkluderende holdning.

Et annet område der den nye definisjonen har endret seg, er i forhold til kampen for rettferdighet. Konkret beskrives denne kampen for rettferdighet som et engasjement for å kjempe for rettferdig fordeling av ressurser og vilje til å melde fra når menneskeverdet krenkes (Kirkerådet 2007, s. 23). Kirken er opptatt av at vi tilhører en større sammenheng, der vi skal ha fokus også rettet utover vår egen situasjon og se på årsakene til nød. Dette kan være et samarbeid mellom kirker på tvers av landegrenser. Institusjoner og organisasjoner kan også være diakonale og arbeide utenfor sitt lands grenser. Internasjonal diakoni blir satt i

---

<sup>11</sup> Strategidokumentet 2010-2015

sammenheng med diakoni som spesialisert diakoni og har «særlige forutsetninger for på kirkens vegne å være talerør for dem som kjemper for rett og rettferdighet» (ibid. s. 12). Frigjøringssteologien har inspirert diakonien der kirken talte de undertryktes sak på 60-70 tallet i Latin-Amerika (Kirkerådet 2009, s. 17<sup>12</sup>). Dette viser at diakoni er solidaritet.

Kirken og den enkelte må stille spørsmålene «Hvem er min neste?», «Hvor er de diakonale utfordringene?» og «Hvor er ressursene?» Slik kan diakonien finne sin vei. Det er også viktig å ha fokus på at diakonien alltid skjer i en samfunnsmessig kontekst (s. 13). Hva som er diakoniens målgruppe, vil variere med tid og sted.

### **Det Lutherske verdensforbunds diakoniforståelse**

LVF forstår diakoni som selve kjernen i kirken og at Guds kjærlighet legemliggjøres gjennom diakonien (LVF 2010, s. 5). Gjennom å være en integrert del av misjonsoppdraget er diakonien et svar på verdens utfordringer. LVF har en holistisk misjonsforståelse som omfatter diakoni, forkynnelse og dialog (LVF 2004, s. 6). Misjon innebærer også tjeneste, kamp for rettferdighet og omsorg for skaperverket (ibid. s. 56). Gjennom begrepene forvandling, forsoning og myndiggjøring (transformation, reconciliation and empowerment), vil diakonien finne sin vei (LVF 2010, s. 9).

Kirkene har sine ulike kontekster og tradisjoner, og derfor er LVF opptatt av at en alltid må se nærmere på konteksten for å avgjøre hva diakoni er i hver enkelt sammenheng (LVF 2010, s. 8–9). LVF ser på internasjonal diakoni som en viktig del av diakoniarbeidet fordi diakonien ikke alltid kan møte behovene alene lokalt, og diakonien ser ingen landegrenser. Det er også behov for ekspertise for å løse de omfattende utfordringene (ibid. s. 57). Kirken er en *verdensvid kirke*.

*Diakoni i kontekst* (2010), ser på forståelsen av diakoni og diakonal praksis og sier at «kirkens forkynnelse og gudstjenestefeiring må rotfestes i diakoni» (s. 29). Dette viser et helhetlig perspektiv på diakoni og ikke en sektortenkning.

Dokumentet er et viktig bidrag til en felles forståelse av diakoni og hvordan diakoni kan gjennomføres i praksis. Vi finner ikke en overordnet definisjon av diakoni her, for dokumentet

---

<sup>12</sup>Plan for diakoni, aktualisert for diakonale institusjoner

legger mer vekt på grunnleggende forutsetninger og identitet (s. 8). Blant disse har vi følgende:

- Troen på Gud som skaper og at han fortsatt skaper i dag (s. 25)
- Troen på at Jesus kom for å tjene gjennom å forsonne, frigjøre, myndiggjøre og forvandle (s. 26)
- Troen på Den hellige ånd (DHÅ) som utrunder og myndiggjør (s. 26)
- Alle troende er kalt, og utrustet med gaver til diakoni (s. 27)
- Diakoni er handling, utført av kristne med menneskers behov i fokus (s. 40)

De tre kjernebegrepene forvandling, forsoning og myndiggjøring<sup>13</sup> er nøkkelbegreper i forståelsen av misjon, og siden diakonien er en del av misjonsoppdraget, er disse også sentrale i forståelsen av diakonal praksis (s. 43). Nøkkelbegrepene beskriver noe som alle mennesker trenger å oppleve, og skal sees i sammenheng. Det betyr at alle tre alltid må være til stede. I følge LVF (s. 43–47) er det disse som angir retningen for diakonalt arbeid:

- Forvandling som omfattende prosess i å virkeliggjøre skaperens vilje
- Forsoning motivert av Jesu gjerning for å gjenopprette vår relasjon med Gud og skape forsoning mellom mennesker.
- Myndiggjøringen innebærer at vi alle er skapt i Guds bilde og at vi blir utrustet gjennom DHÅ. Dokumentet beskriver «verdiggjøring» som et parallellbegrep til myndiggjøring, fordi diakonale tiltak «styrker folks verdighet og gir dem mulighet til å være «subjekter», både i kirken og samfunnet» (s. 46).

### **Misjonsalliansens diakoniforståelse**

Misjonsalliansens diakoniforståelse er presentert i prinsippdokumentene *Misjonsalliansen – en diakonal misjonsorganisasjon* og *Diakoni – en takk, en livsstil og et tegn*. Jeg vil gå vil grundigere inn på dette i empirien, ved bruk av disse og andre dokumenter.

### **Diakonal praksis og kvalitetsvurdering**

For å kunne analysere hvordan noe fungerer, må man ta i bruk noen verktøy. En må spørre

---

<sup>13</sup> *Diakoni i kontekst* oversetter empowerment med myndiggjøring i den norske oversettelsen

hvilke mål og metoder som brukes, og om det treffer ut fra konteksten. Det er viktig «å finne arbeidsmetoder som fremmer medvirkning og myndiggjøring, og som bekrefter det diakonale arbeidets grunnleggende verdier» (LVF 2010, s. 59).

I følge *Diakoni i kontekst* (s. 59 - 63) vil noen grunnleggende hovedpunkter være retningsgivende for god diakonal praksis. Alle disse må ha forvandling, forsoning og myndiggjøring som overordnede nøkkelbegrep. Hovedpunktene er følgende:

- En starter med god planlegging hvor hensikt og mål defineres.
- En bestemmer hvilken metode som skal brukes.
- Ved å bruke «mistankes hermeneutikk» kan en avsløre hvem som tjener på et tiltak.
- Ved å bruke modellen «se – bedømme – handle» kan teori og praksis sees i sammenheng, gjennom først å analysere konteksten og finne ut hvordan mottakerne ser på situasjonen. Andre steg, å bedømme, vil si å anvende teori og teologi for å vurdere praksisen, mens siste steg, å handle, betyr at en overfører kunnskap fra de to første punktene ut i praksis. Denne modellen er en sirkel som gjentar seg.
- Ved å se at metoden bygger medborgerskap og empowerment gjennom «påvirkningsarbeid (advocacy), utdanning og mobilisering» (s. 61).
- Ved å undersøke at metoden bygger lokalsamfunn og er bærekraftig. Lokal deltakelse og eierskap er nøkler til bærekraftig utvikling.
- En god diakonal praksis må være rettighetsorientert for å unngå en objektivisering av dem som mottar hjelp.
- Diakoni må være opptatt av å motvirke skjev maktfordeling.

Jeg har sett på kjennetegn for en velfungerende diakonal praksis videre vil jeg se kort på hva bistandsarbeid innebærer.

## 3.2 Bistands- og utviklingsarbeid

Som nevnt tidligere i oppgaven, er arbeidet Misjonsalliansen driver i Ecuador ikke bare misjonsdiakoni, men også utviklingsarbeid. Hva innebærer egentlig utviklingsarbeid? Det vil jeg kort definere her. I kapittel 3.3 ser jeg på empowerment i utviklingsarbeid.

Utviklingsarbeid, utviklingshjelp, utviklingssamarbeid, utviklingspolitikk, bistand og internasjonalt sosialt arbeid er alle ord som brukes på norsk i dag for å dekke noe av det samme innholdet. Opprinnelig kaltes det «u-hjelp», men vokabularet har endret seg. I følge Bistandswiki defineres bistand eller utviklingssamarbeid som

betegnelsen på offentlige og private finansielle og andre materielle overføringer fra giverland til mottakerland i den hensikt å bistå regioner og stater, organisasjoner og grupper i deres sosiale og økonomiske utvikling for å fremme økonomisk vekst og bekjempe fattigdom.<sup>14</sup>

Språket vårt er ikke nøytralt og vi vil alltid formidle noe mer enn bare ordene som blir sagt. Tolo mener at ved å bruke *bistand* «understreker en at det strengt tatt dreier seg om assistanse uten å uttrykke mål om utvikling. Begrepet utviklingshjelp uttrykker noe mer konkret et mål om at hjelpen skal føre til utvikling/modernisering» (Tolo og Ytrehus 2011 s. 10). Han sier videre at utviklingshjelp var vanlig å bruke fram til 1980, og nå er bistand mer vanlig. Når man sier noe som inneholder ordet *utvikling* formidles det noe om av «vi» i den rike delen av verden er modeller for andres utvikling (ibid.). Nordstokke mener at bistand er en litt mer forsiktig og nøytral term og «en handling for å bistå mennesker med det ønske at felles innsats kan føre til en positiv endring av levekår og skape et bedre samfunn for alle å leve i.» (Nordstokke 2010, s. 1). I denne besvarelsen velger jeg å bruke *utviklings- og bistandsarbeid* som betegnelse på denne type arbeid, både fordi det skaper variasjon, og fordi jeg ikke har funnet noe bedre begrep.

Misjonsalliansen, som denne oppgaven handler om, mottar støtte fra NORAD og UD, i tillegg til gaver fra private givere. Dette er med på å sette rammer for hvordan arbeidet skal utføres, og gjør at den norske stat legger føringer for arbeidet gjennom sine retningslinjer. I følge

---

<sup>14</sup> <http://bistandsaktuelt.typepad.com/bistandswiki/2011/04/bistand-utviklingssamarbeid.html> (27.4.2012)



Espegren<sup>15</sup> kan et sterkt fokus på resultater legge føringer på hvilke prosjekter en organisasjon velger. Kanskje en velger det letteste? Uansett er det viktig å kvalitetssikre et arbeid (Espegren 2008, s. 8).

På 90 – tallet endret fokuset på utviklingen seg til en rettighetsbasert tilnærming. Det innebærer at det er mottakeres rettigheter som er i sentrum og ikke intensjonene hos giveren. Denne nye trenden er i følge Sommerfeldt mer i tråd med bibelske prinsipper og diakonien. «Mens det før ble lagt ensidig vekt på økonomisk utvikling, er fokus nå myndiggjøring av fattige og utfordring av velstående makthavere.» (Sommerfeldt 2012, s. 75). Fokuset skal være på resultater for rettighetshaverne noe som kan gjøres gjennom lokalsamfunnsarbeid (ibid. s. 76).

Denne måten å arbeide på innen utviklingsarbeid innebærer å bruke empowerment. Videre vil dette begrepet bli forklart nærmere. Senere, i empirien, vil vi se hva utviklingsarbeid med empowerment som metode innebærer, og i analysen skal dette knyttes sammen.

### 3.3 Empowerment

#### *Innledende kommentarer og definisjon av empowerment*

Et særlig mål for denne framstillingen er å vise hvordan og hvorfor det er aktuelt med empowerment i diakonalt arbeid. Som hovedteori har jeg valgt empowerment fordi det er et utbredt begrep i bistandsarbeid og sosialt arbeid, og begynt å bli aktuelt innen diakonalt arbeid også.

For å kunne forstå hva *empowerment* innebærer, har jeg valgt å se nærmere på bakgrunnen for begrepet og anvendelsen av det i dag. Vi kan få en større forståelse for begrepet ved å studere ulike definisjoner, se på den historiske utviklingen, samt utforske ulike språklige kontekster og empowerment i diakonal sammenheng.

Begrepet *empowerment* er populært og utbredt i mange ulike sammenhenger. Det finnes mange forskjellige forståelser av begrepet, og det kan derfor oppfattes som noe diffust. Det har en positiv klang og brukes som slagord for å nå helt ulike mål. Det kan oppfattes som et

---

<sup>15</sup> Tidligere generalsekretær i Bistandsnemda

moteord (Askheim og Starrin 2007, s. 13–14). Mange bruker det uten å vite helt hva det betyr, eller de legger sitt eget innhold i det.

Empowerment kan være både en prosess, metode (intervensjon) og et mål, og det kan gjelde både for enkeltpersoner og grupper (Adams 2008, s. 17, Slettebø 2002, s. 60). Det er blitt utviklet ulike empowerment-«oppskrifter» og fremgangsmåter alt etter hvilken sammenheng en er i. Som vi skal se senere i oppgaven, har Misjonsalliansen i Ecuador utviklet sin egen metode. Det er likevel til brukerens omstendigheter som kan si hva ekte empowerment innebærer, ikke de som leverer tjenesten eller forsker på det (Adams 2008, s. 4).

I moderne populærkultur brukes begrepet svært vidt:

I en episode i den populære TV-tegneserien *The Simpsons* sier datteren Lisa at moren hennes, Marge, er *empowered* enten hun farget håret blått eller lot naturen få gå sin gang og la håret bli grått.

### Definisjon

Det finnes mange definisjoner på empowerment, og i denne sammenhengen har jeg valgt ut en definisjon fra helse- og sosialfaglig arbeid som jeg mener er dekkende også for et diakonifaglig arbeid:

Empowerment uttrykker (...) noe om at personer eller grupper som er i en avmaktssituasjon, skal opparbeide seg styrke og kraft til å komme ut av avmakten. Gjennom denne kraftmobiliseringen skal de bli i stand til å motarbeide krefter som holder dem nede og få mer makt, kontroll og styring over eget liv. (...) Empowerment uttrykker dermed også både en målsetting og virkemidler for å nå dette målet. (Askheim og Starrin, 2007, s. 21)



(Illustrasjon fra s.21)

Illustrasjonen forklares ved at man kan oppnå kan man oppnå makt, kontroll og styring i sitt liv gjennom en kraftmobilisering (ibid. s. 21).

Denne tankegangen samsvarer med hvordan Misjonsalliansen i Ecuador sier at de forstår empowerment. I sitt strategidokument beskrives empowerment som

Den menneskelige prosess som innebærer å utøve innflytelse og utvikle selvtillit, evnen til å samvirke omgivelsene og delta i fellesskapet. Det strategiske målet blir derfor å legge til rette for empowerment-prosesser, det vil si å følge grupper i deres opplæring for at de selv kan endre sin virkelighet ved å følge Jesu modell for vår organisasjons virke. (MAN-E 1, s. 14<sup>16</sup>)

Empowerment er i dag en integrert del av fattigdomsbekjempelsen i verden, både som ideologi og metode. Misjonsalliansen i Ecuador uttrykker at deres forståelse av empowerment er inspirert blant annet av Verdensbanken (ibid.), som definerer empowerment slik:

Empowerment is the process of enhancing the capacity of individuals or groups to make choices and to transform those choices into desired actions and outcomes. Central to this process are actions which both build individual and collective assets, and improve the efficiency and fairness of the organizational and institutional context which govern the use of these assets.<sup>17</sup>

Dette innebærer både en prosess og målet prosessen kan føre fram til, både for enkeltindivider og grupper. Det handler også om å få fram kompetansebygging (capacity) hos mennesker.

### **Historisk blikk**

Innen psykologien kan en finne *empowerment* nevnt så langt tilbake som 1920-årene (Askheim og Starrin 2007, s. 14). Det var likevel i 1970-årene at begrepet ble kjent ved at det ble brukt i USA av borgerrettighetsbevegelsen. Andre var også med og formet begrepet, som kvinnefrigjøringsbevegelsen, selvhjelpsgrupper, homoaktivister og frigjøringsbevegelser i den tredje verden. En ledende skikkelse var Barbara Solomon, som i 1976 gav ut en bok om empowerment om sosialt arbeid (Adams 2008, Askheim og Starrin 2007, Slettebø 2002).

Empowerment ble tatt i bruk av de som mente at staten ikke ga nok hjelp til de svake, og de som mente at den hadde en «ovenfra og nedad» holdning der staten «vet best hva som er bra for deg» (Askheim og Starrin 2007, s. 16). Også andre enn staten viste en slik paternalistisk holdning. Empowerment ble en reaksjon mot paternalismen – en annerledes måte å hjelpe

---

<sup>16</sup> Min oversettelse fra spansk

<sup>17</sup> <http://go.worldbank.org/V45HD4P100> (9.4.2012)

mennesker på. Sistnevnte innebærer en over- og underordning, der ekspertene vet hva som er best for andre. Selv om dette er gjort i beste mening, og det er en utbredt holdning, er dette basert på en løgn (ibid. s. 63–64). Denne kampen er fortsatt aktuell i dag, der blant andre funksjonshemmede kjemper for å bli hørt i forhold til sine egne behov.

### **Inspirasjon fra Freire**

En viktig inspirasjonskilde for empowerment-ideologien kom fra den brasilianske pedagogen Paulo Freire, og hans *De undertryktes pedagogikk* fra 1970 (Askheim og Starrin, Adams, Slettebø). Freire var opptatt av *bevisstgjøring* (*conscientização*), som innebærer «opplæringen til å oppfatte sosiale, politiske og økonomiske motsetningsforhold og til å bekjempe de sider ved virkeligheten som skaper undertrykkelse» (Freire 2003, [1970], s. 18 i fotnote).

Freire mener at om mennesker skal komme seg ut av fattigdom og undertrykkelse, er det viktig å bli klar over hvordan situasjonen er og hva som skal til for å komme seg ut av den. Mennesket må være subjekt i eget liv, og det har en iboende evne til å forandre sine egne livsvilkår. For at dette skal kunne skje må en bli bevisstgjort årsakene til undertrykkelsen (s. 12–13, 19).

Han sier også at det er alle menneskers oppgave å frigjøre seg fra undertrykkere og at alle har rett til å forandre verden. For å gjøre det må man kunne få si sin mening og bli del av en dialog. Dialogen er en skapende handling som baserer seg på kjærlighet. Derfor er begge partene i dialogen subjekter (s. 72). Hans pedagogikk kalles «frigjøringspedagogikk».

I følge Adams har Freire hatt betydning for empowerment på tre områder:

1. Demokrati som undervisningsmetode
2. Gjensidighet mellom lærer og elev
3. Bevisstgjøring som støtter empowerment-prosesser, både individuelt og kollektivt

(Adams 2008, s. 52)

Freires fokus på at menneskers bevisstgjøring av egenskaper og ressurser kan skape kontroll over sine liv, legger grunnlaget for empowerment. Her innebærer denne bevisstgjøringen en frigjøringsprosess, et ønske om å oppleve frihet. En kan derfor si at Freires pedagogikk inneholder de samme elementene som i empowerment, selv om han ikke selv bruker begrepet bevisst som fagbegrep. Dette handler om både prosessen og målet, og er en metode for å

komme dit.

### *Empowerment på norsk*

I helse- og sosialarbeid brukes ofte det engelske ordet empowerment (uten at det oversettes til norsk) i norske fagbøker, i undervisning<sup>18</sup> og i regjeringsdokumenter (NOU). I slike sammenhenger settes det ofte i forbindelse med brukermedvirkning, som har maktoverføring til felles med empowerment (Askheim & Starrin 2007, s. 40). Også her forstås empowerment som en prosess og et mål.

Det har vært gjort mange forsøk på å finne et norsk ord for *empowerment*. Det er et vanskelig ord å oversette, og på norsk brukes ofte ordet *myndiggjøring*. Andre ord som brukes er *bemyndigelse*, *selvbestemmelse*, *egenstyringsprosess* og *sjølstyrking* (ibid. s. 144).

Stang sier at bemyndigelse er maktoverføring, en handling der man gir en annen myndighet og mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og medbestemmelse. Den hjelpetrengende «*lærer seg å bruke sine ressurser og muligheter for å bedre sin livssituasjon i samhandling med andre*» (Stang 1998 s. 12). Her handler det om at noen *gir* makt til noen andre, en prosess og et mål.

I følge Askheim, og helse- og sosialfaglig teori, vil dette myndiggjøringsbegrepet innsnevre forståelsen av empowerment. Dette reguleres av de som har makt og ikke ved at de avmektige mobiliserer seg selv. Den som har makt kan selv regulere hvor mye makt som skal overføres (Askheim & Starrin 2007, s. 28). Sett på denne måten blir den andre parten (brukeren) passiv.

Diakonale organisasjoner har også tatt i bruk begrepet i sitt bistandsarbeid. Eksempler på dette er Misjonsalliansen, Kirkens Nødhjelp og LVF. Innenfor Den norske kirke er det så vidt nevnt.<sup>19</sup> Ofte brukes ordet myndiggjøring (i stedet for empowerment) for å unngå fagterminologi.

I denne oppgaven vil jeg bruke empowerment-begrepet på engelsk, *i tillegg til* andre begreper som myndiggjøring, selvbestemmelse osv. der det passer bedre. Dette vil også kunne være med på å berike forståelsen av begrepet. Arbeidet Misjonsalliansen driver i Ecuador kalles

---

<sup>18</sup> Nå også som utdanning; *Master i helse og empowerment* ved HIOA

<sup>19</sup> Nevnt en gang i *Plan for diakoni aktualisert for diakonale institusjoner* s. 17.

lokalsamfunnsutvikling og har store likhetstrekk med sosialt arbeid. Det vil ikke være dekkende å utelukkende bruke *myndiggjøring*, så derfor velger jeg å fremheve empowerment i denne oppgaven.

### *Empowerment på spansk*

På spansk oversettes empowerment med *empoderamiento*. Misjonsalliansen i Ecuador bruker begrepet, og det samme gjør LVF i sin utgivelse *Diaconia in Contexto*. Regjeringen i Ecuador nevner det dessuten i sitt utviklingsprogram, og Verdensbanken benytter det. Det er et utbredt begrep innenfor utviklingsarbeid. For meg er det usikkert om *empoderamiento* også brukes innenfor andre områder.

Slår vi opp på *empoderar* i en spansk ordbok<sup>20</sup> får vi vite at det er et ord som kommer fra det engelske *to empower* og at det har en sosiopolitisk betydning, der en kan oppnå makt og innflytelse for å forbedre sitt liv. Her står det også at *empoderar* er en utgått variant av *apoderar*, og at det nå er gjenoppstått i denne nye betydningen, samt at dette er en fordel fordi det nå kun brukes i denne sosiopolitiske betydningen. Dette innebærer at det helst er innenfor fagfeltet man forstår den nye betydningen. Dermed kan det virke som det samsvarer med bruken av *empowerment* i sosialt arbeid og i utviklingsarbeid.

Ikke alle mennesker har hørt om eller forstår hva *empoderamiento* innebærer, slik det også kan være tilfelle med *empowerment* i Norge. Det er faktisk en diskusjon omkring hvilket begrep som er best å bruke også på spansk. I en rapport fra ODI<sup>21</sup> drøftes empowermentbegrepet på flere språk og hvor vanskelig det er å oversette. Her sies det at *empoderar* i følge ordboken er et gammeldags ord og at *empoderamiento* «implies that power is something provided by a benefactor to a beneficiary, a clear example of ‘power over’» (Luttrell & Quiroz 2009, s. 2). Dette blir bekreftet hvis man søker på *empoderamiento/empoderar* i en spansk ordbok og ser at *empoderamiento* mangler og at *empoderar* blir ansett som gammeldags<sup>22</sup>.

I rapporten fra ODI stilles det spørsmål om hvorfor organisasjoner som driver med

---

<sup>20</sup> <http://buscon.rae.es/dpd/ltGUIBusDPD?lema=empoderar> (25.4.2012)

<sup>21</sup> *Overseas Development Institute*, britisk tankesmie omkring utvikling og humanitære spørsmål, <http://www.odi.org.uk/about/> (16.4.2012)

<sup>22</sup> [http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=empoderar](http://buscon.rae.es/drael/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=empoderar) (25.2.2012)

utviklingsarbeid bruker *empoderamiento* i stedet for *apoderamiento* (gi eller skaffe myndighet<sup>23</sup>) eller *fortalecimiento* (å bli styrket), med utgangspunkt i verb som er i bruk nå. Dette gjenopptar en uklar og gammeldags diskurs som tillater institusjoner å etablere sin egen agenda (Garcia Moreno 2005, i *ibid.*). Andre har ment etter en workshop-diskusjon at «*participación social*» (sosial deltakelse) ville vært mer dekkende for den engelske anvendelsen (Bucheli og Ditren 2001, i *ibid.*).

Regjeringen i Ecuador sitt utviklingsprogram *Buen Vivir* nevner *empoderamiento* fire ganger, og i den engelske versjonen er det oversatt med *empowerment* to ganger<sup>24</sup>. Til gjengjeld står *participacion social* 17 ganger. (Det er ikke dermed sagt at ordet har samme betydning i alle tilfellene.)

### **Fellestrekk**

Det finnes mange ulike definisjoner på empowerment, men det går an å finne enkelte fellestrekk. Empowerment vil alltid innebære at:

- Mennesket er ansvarlig for sine egne valg
- Mennesket har evner og ressurser
- Det er et positivt syn på mennesket
- Når situasjonen er lagt til rette for det, vil denne kapasiteten bidra til at personen kan forbedre sine livsvilkår
- Det er fokus på makt, å rette opp skjeve maktforhold, komme ut av avmakt
- Empowerment er en metode og/eller en prosess, og dessuten et mål

Flere av disse er verdier som også gjenspeiles i diakonien, slik vi har sett i kapittel 3.1.

### **Etymologi**

Språklig sett kommer empowerment fra det engelske ordet *empower* som betyr «å gi makt til» og «bemyndige», og inneholder dessuten ordet *power*, som handler om makt, styrke og kraft. I følge Adams betyr empowerment ordrett «becoming powerful» (Adams 2008, s. 17). Utgangspunktet er *fraværet* av makt og dermed mangel på myndighet til noe en ønsker i sitt

<sup>23</sup> [http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO\\_BUS=3&LEMA=apoderar](http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=apoderar) (25.4.2012)

<sup>24</sup> [http://www.senplades.gob.ec/c/document\\_library/get\\_file?uuid=e1f159cb-e84c-4f88-a857-0188b7a4c1b5&groupId=18607](http://www.senplades.gob.ec/c/document_library/get_file?uuid=e1f159cb-e84c-4f88-a857-0188b7a4c1b5&groupId=18607) (16.4.2012)

eget liv. Dette kan skape problemer, og fattige og marginaliserte mennesker er spesielt utsatt. Slettebø mener begrepet er uklart, fordi «Hvem gir makt, og til hvem?» (Slettebø 2002, s. 59). Dette skaper et problem i forhold til empowerment i en profesjonell sammenheng.

### **Empowerment som prosess**

Som prosess kan empowerment foregå på flere nivåer:

Individ, familie, gruppe/lokalsamfunn/organisasjoner (Slettebø 2002, s. 63).

Dette innebærer at en «skaffer seg makt over egen situasjon og engasjerer seg i og anvender demokratiske beslutningsprosesser i lokalsamfunnet i forsøket på å påvirke egne livsbetingelser.» (Rappaport 1987 i Slettebø 2002, s. 60). Det er en prosess der en får økt sin styrke og kapasitet, og frigjør ressurser til å nå sine mål.

Empowerment skjer gjennom delprosesser som Slettebø kaller frigjøringsprosesser:

- ✓ utvikling av selvtillit
- ✓ utvikling av gruppebevissthet
- ✓ reduksjon av selvbebreidelse
- ✓ personlig ansvar for endring
- ✓ økning av egen kompetanse

Målet er kollektiv og politisk bevisstgjøring, og gjennom denne prosessen kan en gruppe utvikle motmakt. (Slettebø 2002, s. 63).

Empowerment-prosessen kan deles inn i ulike dimensjoner: psykologiske, åndelige, politiske, pedagogiske og kulturelle. Dette innebærer at et menneske eller en gruppe kan, på et eller flere av disse områdene, oppleve å redusere sin avmakt gjennom empowerment (ibid. s. 60).

Gjennom en slik prosess kan et individ få større kontroll med livet, både når det gjelder ressurser (fysiske, menneskelige, intellektuelle, og økonomiske) og ideologi (tro, verdier og holdninger). En får større selvtillit og opplever en indre forvandling som kan gjøre folk i stand til å overvinne barrierer (Sen og Batliwala 2000 i Flintan 2008, s. 4).

Empowerment kan også ha en terapeutisk og helsefremmende effekt. Personer oppdager sine ressurser, kan oppleve mestring og få mer kontroll over sine egne liv (Askheim og Starrin 2007, s. 28–29).



## **Empowerment som metode**

I følge Slettebø innebærer empowerment som metode at noen føringer må være til stede:

- ✓ Ressursorientert: mennesket har iboende talenter og helende kraft
- ✓ Likeverd: «den profesjonelle» og «brukeren» har samme verdi, og den profesjonelle er klar over hvilke begrensninger som finnes i profesjonell kunnskap. Brukerens erfaringer og kunnskap om eget liv skal ha samme verdi
- ✓ Partnerskap og samarbeid: subjekt – subjekt forhold, medvandrer og bevisstgjøring, tillit
- ✓ Brukermedvirkning: innflytelse på beslutninger
- ✓ Maktanalyse: av brukerens situasjon
- ✓ Mobilisering av ressurser: tilrettelegging for å få tilgang til ressurser, medbestemmelse

(Slettebø 2002 s. 61–63)

Det kan også være aktuelt for noen grupper å måtte avlære tillært hjelpeløshet og maktesløshet (Askheim og Starrin, 2007, s. 78).

## **Empowerment som mål**

Dette innebærer målet om at personer eller grupper får økt sin makt. Slik kan man få gjort noe med problemer og dermed forbedre sin livssituasjon (Slettebø 2002, s. 60). Empowerment som mål vil derfor som regel også handle om at empowerment skjer gjennom en prosess.

Hos Verdensbanken og andre bistandsaktører er empowerment et mål, spesielt for kvinner. Dette innebærer å bli gitt muligheter, økt tilgang til og kontroll over ressurser, samt likestilling (Flintan 2008, s. 5).

Empowerment er også et mål for brukere av norsk helse- og sosialvesen. Brukermedvirkning, medbestemmelse, selvbestemmelse og mestring er alle i nært slektskap med empowerment. Slettebø sier det likevel er et problem å kombinere empowerment-tenkning med et profesjonelt helsearbeid. Det vil ofte oppstå en konflikt. Grunnen kan være politiske føringer og ressursmangel som hindrer en sosialarbeider i å ta brukerens ønsker og behov på alvor. «I arbeidet med å fremme empowerment må vi som sosialarbeidere fokusere på samfunnets undertrykkelse, marginalisering og umyndiggjøring av brukerne, og vi må utforske maktforholdet som ligger i forholdet mellom sosialarbeidere og brukere.» (Slettebø 2002, s.

68).

Mestring sidestilles med empowerment og innebærer at «personer med varige funksjonsnedsettelse kan lære seg å leve med sin situasjon og mestre hverdagens utfordringer, for derigjennom å få en opplevelse av kontroll over eget liv.» (Asheim og Starrin 2007, s. 28).

Et annet aspekt handler om at det ikke alltid er et ønske hos personer å ha innflytelse over eget liv. Dette må også respekteres som en form for selvbestemmelse. Adams nevner at barn, syke, eldre og psykisk syke noen ganger trenger beskyttelse framfor empowerment-metoder (Adams 2008, s. 5).

### *Makt*

Makt (power) innebærer både positive og negative aspekter, og det finnes ingen enkel definisjon på begrepet (Adams 2008, s. 60f, Askheim og Starrin 2007, s. 66). Jeg vil kort se på noen punkter i forhold til makt og empowerment.

Som vi ser av ordet empowerment, dreier dette seg om makt, og kanskje enda viktigere, fravær av makt. Makt innebærer evnen til å få og realisere det en trenger, evnen til å påvirke andre og evnen til innflytelse (Dodd & Guitierrez 1990 i Slettebø 2002, s. 64). Vi kan snakke om en makt-ubalanse når noen har mer enn andre, noe som kan føre til maktesløshet. Empowerment handler om overføring av makt, og fordrer at maktkonstellasjoner kan skifte og utvides (Nelson 2010, s. 62).

Brukere kan ofte oppleve avmakt fordi de ikke opplever muligheter til å påvirke sitt eget liv, og sosialarbeidere kan oppleve avmakt fordi det kan oppstå konflikt mellom politiske føringer og målet om brukervedvirkning (Slettebø 2002, s. 64). Empowerment kan redusere avmakten, og mennesker kan få eller gis større innflytelse over sitt eget liv. Et empowerment-rettet arbeid skal bidra til å avdekke og skape endring i maktstrukturer, slik at det skapes likeverd og rettferd (Askheim og Starrin 2007, s. 77).

I følge LVF foregår det alltid et maktskifte ved myndiggjøring (LVF 2010, s. 46). Det er likevel ikke alltid slik at økt makt hos den ene parten fører til mindre makt hos den andre. At

det går an å dele makten, kan en se i sammenhenger som rådgiving og veiledning. Dette er en omfordeling av makt, der en part får mer makt, mens den andre ikke taper makt (Askheim og Starrin 2007, s. 67).

Empowerment i lokalsamfunnsutvikling, som Misjonsalliansen driver i Ecuador, gir større ansvar til de lokale, slik at de også kan utvikle seg til å bli gode ledere. «Multiplication of leadership via leadership development is the key to greater community impact» (Nelson 2010, s. 79). Slik blir lederskaps-utvikling en vei til større innvirkning i samfunnet.

### *Empowerment i utviklingsarbeid*

Empowerment er nå et godt etablert begrep i bistands- og utviklingsarbeid, og aktører som Verdensbanken, NORAD, Kirkens Nødhjelp og Misjonsalliansen arbeider med empowerment. Dette er en ny trend innen bistanden. Det handler om empowerment som en metode/strategi, og/eller prosess/mål.

Det er ulike måter å arbeide med empowerment i utviklingsarbeid. Mikrofinans er en mye brukt metode, der fattige mennesker som ikke kan få lån i vanlige banker, kan få låne penger. Andre metoder er samfunnsorganisering og lokalsamfunnsutvikling.

Nelson presenterer en empowerment-strategi i lokalsamfunnsutviklingen som innebærer å: kartlegge ressurser og behov og forbinde disse, samt kartlegge maktstrukturer (s. 39 ff).

Lokalsamfunnsutvikling defineres som «that which strengthens the capacity (muscle) of the neighborhood to become self-sustaining» (Lupton i Nelson 2010, s. 31) og er en slags naboskaps-empowerment.

### *Hvordan kan empowerment måles?*

Vi har nå sett nærmere på hva empowerment innebærer – som prosess, metode og mål. Dette har vært knyttet til teorier og fagområder. Det kan se ut som empowerment på papiret fungerer bra, men hvordan forholder det seg i virkeligheten? Er det mulig å finne ut om empowerment virkelig skjer? Kan dette måles? Hvem skal i så fall bestemme hva som skal måles?

Det ligger mange utfordringer i å måle empowerment som prosess, metode og mål, i

motsetning til andre målbare ting som eksempelvis tilgang til mat og utdanning.

På bistands- og utviklingsfeltet er det utarbeidet noen systemer for dette. Verdensbanken har empowerment som et utviklingsmål og har utarbeidet sine målemetoder. Det handler om å beskrive hvor mye en person eller gruppe er *empowered*. Systemet kalles World Bank's Living Standards Measurement Survey (LSMS).

For å kunne måle noe må en framstille et helt konkret mål, og ha en oversikt over situasjonen før en starter målingen. Dette kaller Verdensbanken indikatorer. Indikatorene måler den økonomiske status, organisatoriske «assets», valgmuligheter og kapasiteter, alt etter prosjektets mål. Det brukes spørreskjemaer for å få tilgang til informasjon, som settes inn som kvalitative data i et målbart system. Slike data er kompliserte og må tolkes.

FNs årlige utviklingsprogram måler gender gjennom målesystemene *Gender Empowerment Index* (GDI), *Gender Empowerment Measure* (GEM) og manualen *Gender Empowerment Assessment Manual* (GEA). Her måles tilgang til muligheter og deltakelse, fremgang og kjønnsforskjeller.

Det er vanskelig å måle empowerment, og til syvende og sist er det personene selv som må avgjøre om de opplever empowerment. Det er ikke sikkert de er enig med organisasjon som måler når det gjelder resultatet og tolkningen av målingene *om dem*.

### «Empowermentparadokset»

Kan noen, enten det er sosialarbeidere, bistandsarbeidere eller noen andre, myndiggjøre andre? Kan noen bidra til andres uavhengighet? Gruber og Trickett stiller dette spørsmålet (1987 i Slettebø 2002 og Askheim og Starrin 2007). Det er mange som svarer nei på dette, og derfor er det viktig å legge til rette for myndiggjørende prosesser (Askheim og Starrin 2007, s. 197). Slettebø sier at dette handler om brukerinnflytelse og at det alltid vil ligge noen begrensninger i den reelle innflytelsen brukeren kan få. En bruker kan sjelden bestemme hvem som skal jobbe med sin sak (Slettebø 2002, s. 66).

### *Empowerment og myndiggjøring i diakonifaglig sammenheng*

Hvilket språk skal en bruke i diakonalt utviklingsarbeid som arbeider med empowerment i fra

sosialfaglig teori og samtidig formidler en frigjørende og myndiggjørende Gud? En kan også stille seg følgende spørsmål: Skiller diakonalt utviklingsarbeid seg fra annen bistand og utviklingsarbeid?

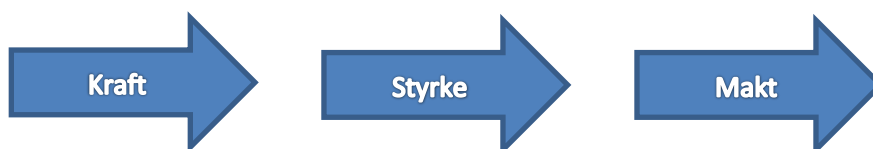
Skal man oversette fra engelsk i en kristen tradisjon, vil innholdet i *empowerment* ofte bli bedre dekket ved å bruke *myndiggjøring*. Det kan være at myndiggjøringen innebærer det samme som empowerment, men det kan også innebære noe *mer*. Dette vil diskutere nærmere i det følgende.

Flere diakonifaglig utgivelser på norsk bruker myndiggjøring i stedet for empowerment, og noen eksempler på det finnes i *Diakoni i kontekst* og *Tro til handling* også i Misjonsalliansens hoveddokumenter, som jeg skal se nærmere på i empirikapittelet.

### **Gud som myndiggjører**

I en kristen tradisjon har begrepet myndiggjøring ofte et annet innhold enn empowerment-tankegangen i sosialt arbeid og utviklingsarbeid. Myndiggjøring i kristen sammenheng er at mennesket er skapt i Guds bilde, der menn og kvinner er likeverdige og Guds relasjon med mennesker skaper det myndige mennesket. Mennesket har fått rettigheter og plikter og er satt til å forvalte skaperverket. Gud har skapt mennesket og vil myndiggjøre og utruste oss, og gjennom Den hellige ånd kan vi få ulike gaver til å betjene fellesskapet med som Guds tjenere (LVF 2004 s. 34, LVF 2010 s. 46–47, Sommerfeldt 2012, s. 65–55). I denne sammenhengen skjer det en myndiggjøring av mennesket, i en prosess og mot et mål. Dette kan ikke vi selv sette i gang, fordi det er Gud som styrer prosessen.

En illustrasjon viser rekkefølgen:



Her er det kraft fra Gud som gir mennesket styrke og dermed en mulighet til å endre sitt, og andres, liv.

Som vi har sett har det de siste årene vært en fokusendring fra veldedighet til kamp for rettferdighet i diakonien. Den rettighetsbaserte diakonien har fått inspirasjon fra rettighetskamper som bruker empowerment og sosialt arbeid. Som vi skal se er det også flere

andre like verdier i diakonien og empowerment-tradisjonen. Nettopp derfor kan det passe bra for en diakonal organisasjon som driver bistandsarbeid å bruke empowerment fra sosial teori. I empirikapittelet skal jeg presentere Misjonsalliansens metode fra Ecuador, som handler om nettopp dette.

### **Fra paternalisme til myndiggjøring**

Nelson mener at empowerment kan erstatte veldedighet og skape en gjensidighet i relasjoner. Hun beskriver en bevegelse fra «Betterment Ministries til Development Ministries» som innebærer å bevege seg fra veldedighet til myndiggjøring. Det er «Betterment» å gi mannen en fisk, men utvikling å lære mannen å fiske (Nelson 2010, s. 32). Det er vanskeligere å lære mannen å fiske, men det er kanskje bedre på lang sikt?

I følge Nordstokke må det kreves en profesjonell kompetanse hos dem som driver internasjonalt hjelpearbeid. Han advarer mot en paternalistisk diakoni og sier en må ha kritiske øyne fordi ...

selv når fagligheten inkluderer krav om brukermedvirkning og identifiserer myndiggjøring (empowerment) som målsetting og arbeidsmetode, vil det bestå en ubalanse i relasjonene ut fra det faktum at kunnskap er makt, og at noen til syvende og sist har mer makt enn andre. (Nordstokke 2009, s. 81)

Det er ikke alltid samsvar mellom partnerne. I følge LVF tillater ekte myndiggjøring «folk å forme sine egne meninger, selv om disse kan komme til å motsi noen av forventingene hos dem som driver prosjektet» (LVF 2010, s. 61). Det er viktig at mottakeren har medvirkning i bistandsarbeidet, og ikke gjøres til et objekt for giveren (Nordstokke 2010, s. 4). En kan si at myndiggjøring i diakonien er blitt et alternativ til paternalismen (Nordstokke 2012, s. 3).

Det er *noe* som skiller diakonalt arbeid fra annet utviklingsarbeid. *Diakoni i kontekst* nevner noen elementer som kan vise at diakonalt utviklingsarbeid er annerledes (LVF 2010, s. 80–81):

- En medvirkning på grasrotnivå er mulig fordi arbeidet knyttes til lokale kirker
- Arbeidet er basert på en kristen tro og innebærer at alle mennesker er verdige fordi Gud har skapt alle
- Arbeidet beriker våre liv med tro og mening

- Arbeidet er holistisk og formidler tro og håp
- Arbeidet innebærer myndiggjøring. Myndiggjøringen baserer seg også på utrustning fra Gud
- Arbeidet foregår også i andre nivåer og fora som kan bidra til systemendringer (grasstops advocacy)

Myndiggjøringen i kristen sammenheng handler om at vi blir utrustet av DHÅ, og jeg vil si at dette gir empowermentbegrepet en ny dimensjon som mangler i den helse- og sosialfaglige tradisjonen. Ved DHÅ blir vi myndiggjort til hele mennesker. Vi har alle et behov for myndiggjøring, forvandling og forsoning. Derfor er myndiggjøring et mål for alle, ikke bare for mennesker i en avmaktsposisjon. I *Diakoni i kontekst* står det at diakoni åpner for myndiggjøring (s. 89).

Slik jeg ser det er det ingen fasit på hvilket språk en skal bruke, empowerment eller myndiggjøring. Det vil være viktig å konkretisere *hva* en legger i innholdet, om det handler om en myndiggjørende Gud, selvutvikling, eller begge deler.

I kapittel 4 vil jeg gå i dybden og presentere Misjonsalliansens forståelse av empowerment og myndiggjøring nærmere, gjennom noen av deres dokumenter. Her vil jeg også se på metoden de bruker. I analysen i kapittel 5 vil jeg drøfte dette i lys av teori, og hvordan jeg oppfattet empowerment i Ecuador gjennom mitt møte i praksis.

## 4. Empiri

### 4.1 Innledende kommentarer

Dette kapitlet er delt inn i tre deler, der jeg i første del ser på konteksten. Det vil si en kort presentasjon av Misjonsalliansen som organisasjon og deres arbeid i Ecuador. Deres prosjekt med lokalsamfunnsutvikling vil bli grundigere presentert senere i oppgaven. Videre i dette kapitlet presenteres kort noe om landet Ecuador og faktorer som er viktige i forhold til problemstillingen. I andre del presenterer jeg de sju dokumentene som utgjør empirimaterialet. Her går jeg grundigere inn på noen hovedpunkter og beskriver de observasjoner jeg gjør i dokumentene. I siste del ser jeg nærmere på det som er skrevet om empowerment og myndiggjøring i dokumentene.

For ikke å gripe over for mye i empiridelen har jeg valgt ut mitt materiale til noen sentrale dokumenter som prinsippdokumenter, plandokumenter (sentralt og lokalt), årsrapport, og en ekstern evalueringsrapport. Dette er primærdata som utgjør mitt materiale for en tekstanalyse som jeg presenterer i kapittel 5. I dette kapitlet har jeg også valgt bort andre kilder som nettsider, magasinet Tsjili, andres forskning og mine egne observasjoner fra Ecuador, men jeg vil likevel bruke noe av dette i analysedelen.

### 4.2 Konteksten

Hver kontekst har sine kjennetegn og preges av mange utfordringer. *Diakoni i kontekst* (LVF 2010) tar utgangspunkt i at diakonien alltid må se på konteksten for at den skal være relevant. «Alle kontekster er mangefasetterte og krever tverrfaglig tilnærming. Å lese konteksten er derfor en kompleks operasjon» (ibid. s.12). Dette innebærer at diakonien blir gjennomført på en faglig god måte, slik at de kan bære gode frukter. Konteksten er også i stadig forandring, og derfor er det viktig å studere samfunnet med våkent blikk.

Kirken må avdekke hvilke behov som trenger forvandling, helbredelse og forsoning (LVF 2004, s. 11). En må bestemme seg for å høre godt etter og bestemme seg for *hvem* som beskriver virkeligheten, og kirken må særlig være lydhør for de fattige og undertryktes stemmer (ibid.). Kontekst-lesning er også en slags metode der en må se om tiltakene (arbeidsmetoden) svarer til utfordringene. Kanskje nye mål og arbeidsmetoder er påkrevd



(LVF 2010, s.16).

Jeg vil derfor se på konteksten til Misjonsalliansens arbeid og om arbeidet som gjøres er i tråd med god diakonal praksis og empowerment-teori.

#### 4.2.1 Misjonsalliansen:

Misjonsalliansen er en tverrkirkelig, diakonal misjonsorganisasjon som ble grunnlagt i 1901. For tiden arbeider organisasjonen i ti land med nesten 30 utsendinger. Misjonsorganisasjonen har 30.000 støttespillere i Norge og et totalbudsjett på 100 millioner kroner<sup>25</sup>.

Misjonsalliansen driver utviklingsprosjekter og har som mål at den vil være med på å løse fattigdomsproblemet, gjennom blant annet mikrofinans og empowerment. Misjonsalliansen er medlem av Digni (tidligere Bistandsnemnda), Innsamlingskontrollen, Samarbeidsråd for menighet og misjon, og bistandsorganisasjonen Integral Alliance.

#### 4.2.2 Misjonsalliansen i Ecuador

Misjonsalliansen, *Misión Alianza de Noruega en Ecuador* (MAN-E), startet sitt arbeid i Ecuador i 1994 i storbyen Guayaquil. Organisasjonen driver ulike prosjekter, og i denne oppgaven ser jeg nærmere på lokalsamfunnsutviklings-prosjektet som kalles *Community Development Project*. Prosjektet har som mål å nå ut til 30.400 mennesker og er i 2012 budsjettert med 1,5 millioner dollar<sup>26</sup>.

For tiden arbeider fire norske par som utsendinger her, sammen med 8 voluntører. Utsendingene har roller som rådgivere, og voluntørene arbeider frivillig i ulike prosjekter. Organisasjonen har også 38 nasjonale ansatte og driver et stort arbeid i flere fattige områder i Guayaquil. Sammen med lokale aktører som kirker, skoler, myndigheter og andre NGO-ere, arbeider Misjonsalliansen for å forbedre lokalsamfunnene og med å avdekke årsaksforhold til fattigdom (MAN-E 2 s. 8). I følge NORAD-søknaden for 2012 samarbeider Misjonsalliansens lokalsamfunnsutvikling-prosjekt med 15 lokale kirker, 15 skoler, 1 fotballklubb og 9 lokalsamfunns-komiteer i Guayaquil. Andre områder organisasjonen arbeider med er helse, skole, HIV/AIDS, funksjonshemmede, fotball, kirke og frivillig arbeid.

---

<sup>25</sup> <http://www.misjonsalliansen.no/om> 19.4.2012

<sup>26</sup> Samtale med utsending 7.5.2012

På nettsiden presenteres arbeidet i Ecuador slik:

Misjonsalliansen arbeider i de store slumområdene Isla Trinitaria og Zona Norte, som begge ligger i havnebyen Guayaquil. Omtrent 2,5 millioner mennesker lever her, mange av dem i stor fattigdom. Misjonsalliansen vil bidra til at marginaliserte og diskriminerte folkegrupper får tro på seg selv, slik at de kan oppnå forandringer både i egne liv og i samfunnet de lever i. Vi jobber for å skape samhold og solidaritet i slumområder preget av strid og mistillit innbyggerne imellom.<sup>27</sup>

I tillegg til aktivitetene i regi av hovedkontoret i Ecuador, har Misjonsalliansen også startet D-MIRO, som driver med mikrokredittlån. Dette prosjektet er nå gjort om til en selvstendig bank med stor vekt på mikrokredittlån til fattige mennesker og mennesker med ulike funksjonshemninger.

Målgruppen er mennesker som bor i ulovlig okkuperte områder med dårlig infrastruktur og høy arbeidsledighet. Lokalt er organisasjonen tydelig på at de arbeider med empowerment i metoder og mål, og de har utarbeidet en egen metode for empowerment som preger måten arbeidet drives på. Dette vil jeg gå nærmere inn på senere gjennom empiri og analyse.

I 2011 fikk Misjonsalliansen en utmerkelse for sitt sosiale arbeid i Guayaquil av myndighetene i Ecuador. En gullmedalje og diplom ble delt ut av visepresidenten til tre organisasjoner som takk for innsatsen.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> <http://www.misjonsalliansen.no/her-jobber-vi/ecuador> 23.4

<sup>28</sup> Magasinet Tsjili nr. 1, 2012



#### 4.2.3 Ecuador:

Ecuador er et lite land ved ekvator i Sør Amerika med mange ressurser og høy utenlandsgjeld. Den sammensatte befolkningen skaper et kulturelt mangfold, men mange ønsker ikke vise sin urbefolkningsbakgrunn.

I Ecuador er hovedspråket spansk, og det snakkes ulike urbefolkningspråk rundt omkring i landet. I Guayaquil snakker omtrent alle spansk.

*Den amerikanske drømmen* lokker mange til å forlate hjemlandet, og i USA bor det nå ca. 611 000 ecuadorianere.<sup>29</sup> Mange sender penger tilbake til familiene sine i Ecuador.

Tall og kart i faktaboksen er hentet fra CIA-worldfactbook og Ecuadors regjering<sup>30,31</sup>

#### Politisk:

Presidenten, Rafael Correa, ble valgt i 2006 og gjenvalgt med nesten 50 % av stemmene i 2009. Han er en av flere venstreradikale presidenter i Latin-Amerika som i følge FN det siste tiåret «har brakt historiske framskritt i sosial utjevning og fattigdomsbekjempelse» til regionen (Wold 2010, s. 30ff).

Ecuador fikk en ny grunnlov i 2008 som ble vedtatt med 2/3s flertall ved en folkeavstemning. Målet for grunnloven er *sumak kawsay* (det gode liv), økonomisk og økologisk

bærekraftig utvikling. For å gjennomføre denne må det skje strukturelle endringer, og det har de siste årene blitt innført skattereformer. Helse, utdanning og boligbudsjetter har økt.

<sup>29</sup> <http://www.pewhispanic.org/> (25.4.2012)

<sup>30</sup> Tall og kart hentet fra <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ec.html> (24.4.2012)

<sup>31</sup> [http://www.inec.gov.ec/cpv/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=49&lang=es](http://www.inec.gov.ec/cpv/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=49&lang=es) (16.4.2012)

Urfolkenes økologiske tankegang preger grunnloven, men er også kimen til en konflikt med presidenten om ressursbruk (Ranestad 2010, s. 52–53).

Correa har satt i gang nasjonalisering, jordreformer og skatteøkninger, men har også fremmet et ønske om mediekontroll. Det har også blitt innført flere sosialpolitiske tiltak, blant annet en helsereform, gratis skoleuniformer og bedre forhold for funksjonshemmede. Presidenten har flere ganger vært på besøk i de fattige områdene i Guayaquil noe som vakte stor oppsikt i landet.

Alle endringene er ikke like populære, noe som resulterte i forsøk på et presidentkupp i 2010. Dette «vitner om hvordan elitene reagerer når demokratiske valg truer med å minske deres privilegier» (Wold 2010, s. 30). Kuppet lyktes ikke og Correa fortsatte sin presidentperiode.

Regjeringen har satt i gang utviklingsprogrammet *Buen Vivir*<sup>32</sup>. *Buen Vivir* er et bærekraftig, økologisk konsept i opposisjon mot vestlig velstandsjag. Det legger vekt på rettferdighet og likeverd, og har sine røtter i indianerkulturens nære relasjon til moder jord<sup>33</sup>.



## Guayaquil

I Ecuador er det stor innflytning til byene, særlig til Guayaquil, som er den største byen med 2,36 millioner innbyggere. Her er det høy kriminalitet og arbeidsledighet, spesielt i de nye, fattige bydelene (MAN-E 1 s. 4–5). Bydelene oppstår ved at mennesker setter opp hus ved utkanten av byen, på tomter de ikke eier, noe som kalles ulovlig invasjon. Etter hvert får disse bydelene elektrisitet, og det tar gjerne lang tid før det kommer skoler, asfalterte veier, kloakksystem og andre fasiliteter. Disse bydelene kalles *zonas*, som på norsk blir oversatt med soner/slum. Mange i sonene bor i hus av bambusvegger og jordgulv, og mange sliter med sykdommer og helseplager på grunn av de dårlige sanitære forholdene (MAN-E 2 s. 12).

## Religiøs kontekst

Som i resten av Latin-Amerika er folk flest religiøse, og religionen bærer kulturen og er

<sup>32</sup> Plan Nacional para el Buen Vivir 2009–2013 blir på engelsk presentert som: *National Plan for Good Living Building a Plurinational and Intercultural State*

<sup>33</sup> <http://www.ecologiablog.com/post/1482/que-es-el-buen-vivir> (16.4.2012)

grunnlag for moralen (Drange i Tolo og Ytrehus 2011, s. 130). I Ecuador er den katolske kirken den største, men pinsemenighetene vokser stadig. Det finnes mange frimenigheter spesielt i de fattige områdene i Guayaquil. Den lutherske kirken er av de minste evangeliske kirkene. Diakoni er en naturlig del av de troendes liv, både på individuelt nivå, i den lokale kirken og i andre organiserte former (LVF 2009, s. 88).

Frigjøringsteologien fikk ikke noen videre innflytelse i Ecuador. Likevel har president Correa gitt uttrykk for at han er inspirert av frigjøringsteologene (Løland 2011).

En andisk virkelighetsforståelse og folkereligøsitet preger mange, og det er ikke uvanlig å både be til Jesus, Maria og gå til en lokal heksedoktor ved sykdom. Mange tror også naturen må blidgjøres for å hindre straff som regn, ulykker og sykdom.

#### 4.2.4 Fattigdom

Forståelsen av hva fattigdom er og hvem som er fattige har endret seg opp igjennom tidene. Den fattigdomsforståelsen vi har påvirker vårt syn på oss selv og på de som er fattige. Dessuten kan vårt syn på de fattige påvirke deres syn på seg selv. Tidligere var det vanlig å ha den oppfatningen at fattigdom var fravær av ting, før det ble endret til fravær av kunnskap. Videre tenkte man at fattigdom var fravær av tilgang på makt, ressurser og valgmuligheter (Myers 2004, s. 12).

Det finnes altså ulike definisjoner av fattigdom: Store Norske leksikon framstiller fattigdom som «en betegnelse på uakseptabelt lav levestandard»<sup>34</sup>. Wikipedia mener det handler om mangel på livsviktige ressurser og «mangel på muligheter til å leve et liv som tilsvarer bestemte minimale krav. Disse kravene kan være svært forskjellige avhengig av tid og sted.»<sup>35</sup>

Av FNs åtte Tusenårsmaal (MDG) er første mål er å utrydde ekstrem fattigdom og sult, og første delmål er å halvere antallet fattige mennesker som lever på mindre enn 1 dollar per dag innen 2015. Med forbehold om at det er vanskelig å ha gode statistiske tall for å måle dette, viser statusen i 2011 at tusenårsmaalet har store muligheter for å bli oppnådd<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> <http://snl.no/fattigdom> (25.4.2012)

<sup>35</sup> <http://no.wikipedia.org/wiki/Fattigdom> (25.4.2012)

<sup>36</sup> <http://www.fn.no/Tema/OEkonomisk-og-sosial-utvikling/FNs-tusenaarsmaal/2011-Status-for-tusenaarsmaal-1> (25.4.2012)

I 1990 levde 1,8 milliarder mennesker på under 1,25 dollar dagen, mens dette tallet var 1,4 i 2005. Det vil si at antallet som lever i ekstrem fattigdom er redusert fra 46 % til 27 %. I 2015 vil tallet være 15 %, altså under 900 millioner. FNs opprinnelige mål var 23 %.<sup>37</sup>

Jeg vil også trekke fram noen perspektiver av fattigdom sett fra et kristent ståsted. I følge Nordstokke handler fattigdom om avmakt, «strukturer som gjør forskjell på folk, med kolonialisme og rasisme» (Nordstokke 2008). J. Friedman beskriver fattigdom «by focusing on powerlessness as lack of access to social power» (Myers 2004, s. 69). J. Christian snakker om «poverty as a system of disempowerment that creates oppressive relationships and whose fundamental causes are spiritual» (ibid. s. 12). R. Jayakaran har et holistisk syn og sier at fattigdom handler om en manglende mulighet til å vokse (ibid.). Dette er forhold som gjennom lokalsamfunnsutvikling og tilrettelegging av empowerment-prosesser kan bidra til å forbedre livssituasjonen for de fattige.

### **Misjonsalliansens forståelse av fattigdom**

Generalsekretæren i Misjonsalliansen, Arnt Jerpstad, sier at fattigdom og manglende selvspekt forsterker hverandre gjensidig. Fattigdom er ikke bare fravær av rikdom, men å være fratatt sine rettigheter og troen på seg selv som et verdifullt menneske (Jerpstad 2008, s. 14). I følge NMA 3er bekjempelse av fattigdom et overordnet mål for organisasjonen, fordi det handler om å følge Bibelen og Jesu eksempel ved å stå på de fattiges side. Mennesker blir sårbare og marginalisert gjennom fattigdom for fattigdommens årsaker «er sammensatte og finnes både på individuelt og strukturelt nivå» (s. 7).

### **Årsaker**

Årsaker til fattigdom varierer fra land til land. I Ecuador har historien fra kolonitiden satt dype spor med store klasseskiller, der den spansktalende eliten har undertrykket og diskriminert urbefolkningen i flere århundrer. Mange har ikke fått god skolegang.

En undersøkelse arbeidsorganisasjonen ILO gjorde i Latin-Amerika i 2008 viser at 58,6 % av arbeidsstokken er ansatt i uformelt arbeid; de fleste av disse er «selv-ansatte» «auto-empleados» (Bull 2010, s. 74). Dette gjelder for Ecuador og mange har derfor en uforutsigbar arbeidssituasjon.

---

<sup>37</sup> <http://www.fn.no/Tema/OEkonomisk-og-sosial-utvikling/FNs-tusenaarsmaal/2011-Status-for-tusenaarsmaal-1> (25.4.2012)

Før vi nå ser på det empiriske materialet, avrundes fattigdomstemaet her med et forslag til løsning på fattigdomsproblemet. Empowerment er et forsøk på å bekjempe fattigdommen ved «å styrke folks evne til å løse sine egne problemer, bl.a. gjennom at de får en sterkere samfunnsmessig rolle.» (Vilby 2006, s. 234–235). Helse, utdanning og lokalsamfunnsutvikling er derfor viktige områder å jobbe med noe nettopp Misjonsalliansen i Ecuador gjør.

### 4.3 Empirisk materiale

I metodekapittelet hadde jeg en generell presentasjon av dokumentene og beskrivelse av sjangeren ble presentert i. Her følger en gjennomgang av innholdet. Dokumentene som utgjør det empirisk materiale er følgende, og i oppgaven brukes disse betegnelsene:

	<b>Sentralt i Norge</b>	<b>Kalles her for:</b>
<b>1</b>	Misjonsalliansen – en diakonal misjonsorganisasjon	<b>NMA 1</b>
<b>2</b>	Diakoni – en takk, en livsstil og et tegn	<b>NMA 2</b>
<b>3</b>	Strategidokumentet 2010–2015	<b>NMA 3</b>
	<b>Lokalt for Ecuador</b>	
<b>4</b>	Plan Estratégico 2010–2015 (lokal plan for arbeidet i Ecuador)	<b>MAN-E 1</b>
<b>5</b>	Prosjekt dokument for 2010–2015 Community development project, DECO (Lokalsamfunnsutviklingsprosjekt)	<b>MAN-E 2</b>
<b>6</b>	Annual Report Community Development Project 2010 (Årsrapport)	<b>MAN-E 3</b>
<b>7</b>	External evaluation of the community development project 2009 (DECO) (Evalueringsrapport)	<b>MAN-E 4</b>

#### 4.3.1 Resymé av hovedinnholdet i dokumentene

I denne delen presenterer jeg hvert dokument mer inngående. Her vil jeg se på følgende:

Hvilken funksjon har dokumentet? Et resymé av hovedpunktene og diakoni og menneskesyn. Jeg tar for meg empowerment som et eget punkt senere. I analysedelen vil jeg komme med mine kommentarer.

### *Dokumenter om diakoni*

Prinsippdokumentene (1 og 2) ligger tilgjengelig på Misjonsalliansens nettsider og er knyttet sammen til ett dokument<sup>38</sup> De er utarbeidet i 2007<sup>39</sup>.

#### **1) Misjonsalliansen – en diakonal misjonsorganisasjon, NMA 1**

### *Funksjon*

Dette er et prinsippdokument om diakoni på 10 sider som ønsker å presentere Misjonsalliansens forståelse av diakoni, og hvordan dette kommer til uttrykk der organisasjonen arbeider. Dokumentet bygger på Misjonsalliansens grunnlagsdokumenter. Målgruppen er norske utsendinger, ansatte ved hovedkontoret og medlemmer av hovedstyret og landsrådet.

### *Resymé av hovedinnholdet*

Dokumentet drøfter i første del diakoniens teologiske grunnlag, allmenn og spesiell diakoni, diakoniens målgruppe, diakoni som kirkens tjeneste og misjon og diakoni. Andre del handler om hva Bibelen sier om diakoni og tredje del om hva Misjonsalliansen sier om diakoni. Fjerde del er en diakonikatekisme med spørsmål og svar om diakoni. Denne er utarbeidet av Diakonhjemmet i 2003.

Dokumentet er strukturert med tydelige overskrifter og mange avsnitt, slik at det er lett å finne fram. Det er skrevet slik at det er lett å forstå for en som ønsker å lære noe om diakoni og Misjonsalliansen. Faguttrykk blir forklart, og det henvises i fotnoter til andre dokumenter og forståelser av diakoni skrevet av andre aktører<sup>40</sup>. Et eksempel på dette er at det blir uttrykt at diakoniforståelsen i Lausannepakten om sosialt ansvar er i tråd med Misjonsalliansens egen forståelse (s. 7). Dette viser at diakoniforståelsen er i samsvar med andre sentrale aktører som Den norske kirke.

---

<sup>38</sup> <http://www.misjonsalliansen.no/om> (11.4.2012)

<sup>39</sup> Disse to dokumentene er utarbeidet av Tone Lindheim (utenlandssjef) og er fra 6.11.2007. Samtale med Silje Husan, ansatt på hovedkontoret i Oslo

<sup>40</sup> «Lausannepakten §5», et felleskirkelig dokument, Den norske kirke diakonidefinisjoner, Frelsesarmeens verdibok og Diakonhjemmets diakonikatekisme.



Prinsippdokumentet viser til diakonidefinisjoner fra Dnk fra 2007 og 1988. Mest sentralt henvises det til Bibelen og diakonien sett i lys av den. Dette gir oss et inntrykk av et bibelsk grunnlag for Misjonsalliansens diakoniforståelse og grunnlaget for deres arbeid.

Siste del av prinsippdokumentet er en diakonikatekisme. Her stilles spørsmål som «Hva er diakoni?», «Hva er forskjellen på nestekjærlighet og diakoni?» og «Må man være kristen for å gjøre diakoni?». Gjennom denne delen blir vi bedre kjent med Misjonsalliansens diakoniforståelse og hvilken teologisk tradisjon de stiller seg i. Svarene vi får kan oppsummeres slik: «Diakoni er nestekjærlighet i praksis» gjennom handlinger gjort av troende og som må være erfart og bekreftet av mottakeren.

Diakonikatekismen skiller seg ut fra de andre delene av dokumentet gjennom å være en spørsmål–og–svar–del. Denne delen gjentar noe av det som tidligere har blitt sagt, og samtidig utfyller den med noen kommentarer som ikke har vært nevnt før. Diakonikatekismen ble utarbeidet tidligere enn de første delene, og har derfor ikke med den nyeste diakonidefinisjonen fra 2007 utarbeidet av Dnk. Den er en slags ordliste med enkle spørsmål med utdypende svar. Den er oversiktlig med mange overskrifter, men bryter noe i formen i forhold til de første delene av dokumentet. Den oppfattes mer som et vedlegg enn som en del av teksten.

### *Diakoni og menneskesyn*

I prinsippdokumentet blir diakoni introdusert som *tjeneste* med bakgrunn i Det nye testamentet. Videre defineres diakoni med Dnks diakoniforståelse fra 2007 og en teologisk redegjørelse for grunnlaget for diakoni. Denne tar utgangspunkt i Jesus, skaperverket, mennesket og Guds rike (s. 4). Den gamle diakonidefinisjonen fra 1988 blir også trukket frem for å poengtere at diakoni skal lindre nød (s. 5). Vi får også innføring i hva Bibelen sier om diakoni gjennom en liste over bibelsteder med utgangspunkt i tjene, tjener, og tjeneste (ibid.).

Diakoni må vises som nestekjærlighet i konkret handling (s. 6) og dette kan være helt hverdagslige ting (s. 8). «Om en handling er diakonal avgjøres ikke alene av den handlende person, men erfares og benevnes av den andre» (s. 10). Det fortelles at utfordringene for diakoni i dagens samfunn er å lese fortellingen om den barmhjertige samaritan og oversette

den til nåtidens situasjon (s. 10). Dette viser at Misjonsalliansen viser evne til å lese konteksten.

Prinsippdokumentet plasserer Misjonsalliansens arbeid inn i en sammenheng med kirkens oppdrag, som er misjon. Diakoni er en del av dette helhetlige oppdraget kirken er kalt til, som omfatter forholdet til Gud, andre mennesker og skaperverket – ja, alle sider av livet (s. 5). Misjonsalliansen ser seg som en del av det vide fellesskapet med alle kristne (s. 7), og har et spesielt kall til diakonal tjeneste sammen med andre diakonale aktører. Diakonien deles inn i spesiell og allmenn diakoni der alle har et generelt og noen har et spesielt kall (s. 5).

Det legges vekt på at diakonien er viktig *i seg selv* og ikke bare i sammenheng med misjonsoppdraget som en «planlagt plogspiss for evangeliet» (s. 7). I utlandet driver organisasjonen med menighetsbyggende arbeid i samarbeid med lokale menigheter og hjemme i Norge er det samarbeid med menigheter og andre organisasjoner. I noen land er muligheten for kirkesamarbeid begrenset og noe dette Misjonsalliansen respekterer. Likevel ønsker de alltid å være tydelige på hvem de er som diakonal organisasjon (s. 8). Det er ikke nevnt her hvilke land dette gjelder.<sup>41</sup>

Menneskene har fått ansvar i fra Gud å forvalte skaperverket. Etter syndefallet ønsker Gud å forsone og gjenopprette forholdet (s. 4).

Målgruppen for diakonien defineres bredt, for det er mange forhold i livet som kan føre til nød og lidelse. Mennesket har ikke bare materielle behov, men også sosiale og åndelige (s. 5). På den måten kan diakoni handle om ulike prosjekter som mikrokreditt, utdanning og vann. Misjonsalliansen ønsker altså å ta vare på det *hele* mennesket. Målgruppen er mennesker som er utsatt for urettferdighet, overgrep og undertrykkelse (s. 9). Det er ingen krav til bekjennelse hos mottakerne (s. 7) og slik er alle mennesker potensielt innenfor Misjonsalliansens målgruppe.

Prinsippdokumentet henviser til strategien for arbeidet og presiserer at «det diakonale arbeidet handler om rettferdighet og ikke veldedighet» (s. 7). Her knyttes menneskerettighetene til det diakonale arbeidet Misjonsalliansen gjør. Organisasjonen ønsker å tale de fattiges sak fordi

---

<sup>41</sup> Det er sannsynligvis Vietnam det er snakk om her, og dette gjelder ikke for Ecuador

alle mennesker har samme verdi, noe som innebærer en kamp for rettferdighet. Rettferdighet er en av diakoniens grunnverdier og det er en diakonal oppgave å avdekke urettferdighet (s. 9).

## 2) Diakoni – en takk, en livsstil og et tegn, NMA 2

### *Funksjon*

Dokumentet beskrives som en betraktning om diakoni i Misjonsalliansen og er del 2 av et større dokument, der dokumentet om diakoni NMA 1 er del 1. Det er et ønske at betraktningen skal «inspirere andre til diakonal forståelse og innsats» (s.11). Dokumentet er skrevet for organisasjonens medarbeidere og andre interesserte, og kalles også for et notat. Det er på seks sider.

### *Resymé av hovedinnholdet*

Dette dokumentet følger den samme strukturerte oppbygningen som prinsippdokumentet med oversiktlige avsnitt. Teksten er i tillegg bygget rundt en stor illustrasjon «en takk, en livsstil, et tegn og Gud, jeg og menneske.» som er formet som en trekant. Denne kan bidra til å gjøre innholdet lettere å forstå. Målet er at betraktningen skal gi en større forståelse av diakoni og skape inspirasjon. Ved hver hovedoverskrift møter leseren små piktogrammer som illustrerer tittelen og hovedordene

- et tegn = hjerte
- en livsstil = en hånd
- et tegn = en fisk

Innholdet blir også illustrert med forskjellige korte tekstutdrag og litterære sitater av blant andre Dostojevskij, Victor Hugo, Bibelen og de første kristne. Dette skaper en tilhørighet og gir et bilde av diakonien som tidløs.

Et eget punkt under *En livsstil* kalles en «diskurs» og handler om diakoni som politikk. Til slutt får vi en oppsummering av notatet.

Betraktningen er på 6 sider med mange illustrasjoner og tekst på litt over 3 sider. Det er mange viktige og gode momenter rundt diakoni som tas opp, men leseren får kun et lite innblikk i hvert punkt. Det er både teoretisk og praktisk rettet. Det har god mulighet til å oppfylle sin hensikt med å inspirere og gi større forståelse av diakoni.

## *Diakoni og menneskesyn*

Dokumentet ønsker å utdype hva diakoni er og starter med en begrepsavklaring angående tjene /tjeneste i Bibelen. Med dette blir diakoniens grunnlag presentert med Jesus som forbilde. Avsnittet *En takk* viser at relasjonen til Gud er utgangspunktet for diakonien og arbeidet, fordi han elsket oss først. «Konsekvensen heter diakoni, og responsen heter tro» (s. 12). Det at Jesus kom til oss og døde, ses på som Guds forsoningsverk (ibid.)

Diakonien som *Et tegn* forteller oss at Guds rike er nær. Diakoni er tegnhandlinger og dette knyttes til håpet -både her på jorden, og i et liv etter døden. Dette gjøres gjennom kjærligheten, som her kalles diakoniens språk. Dette språket viser seg gjennom *En livsstil* fordi «Diakoni er å øve seg på Guds rikes livsstil» (s. 16). Livsstilen blir her fundamentert omkring relasjonene mellom mennesker, og det å dele liv. Den som gir og den som får er på lik linje, og kan komme til å bytte plass. En diakonal holdning skal også være selvransakende. Dette kan blant annet gjelde vår rikdom der en gjensidig relasjon med fattige mennesker vil kunne gi oss tilbakemelding på vår livsstil. Diakoni kan derfor bli «ubehagelig nyttig for oss selv» (s. 15).

Menneskesynet som blir formidlet i notatet er at mennesket er skapt i Guds bilde og har verdi i seg selv, ikke med det en presterer. Alle mennesker er verdifulle, også de fattige. Mennesket består av ånd, sjel og legeme, og *hele* kroppen er viktig. Denne identiteten blir bekreftet gjennom Jesus. Mennesket beskrives som et med-subjekt aldri et objekt (s. 14).

Gjensidigheten i relasjoner gjør ingen er passive mottakere.

Misjonsalliansen vil kjempe for rettferdighet for de svake og forklarer at diakonien derfor er politisk (s. 15).

## *Strategidokumenter*

### **3) Strategidokumentet 2010-2015, NMA 3**

#### *Funksjon*

Dokumentet skal gi en fremstilling av Misjonsalliansen, med verdiplattform, arbeidets målgrupper, mål, strategier og grunnlag for arbeidet. Dette er et sentralt dokument for arbeidet organisasjonen gjør og er ikke knyttet til et spesielt land eller prosjekt. Strategien er retningsgivende for arbeidet og skal bidra til at en kan kjenne igjen Misjonsalliansens verdier og grunnlag. Dokumentet på 17 sider er bygget på organisasjonens vedtekter, er skrevet på

norsk og ligger tilgjengelig på nettsidene til Misjonsalliansen.

### *Resymé av hovedinnholdet*

Strategidokumentet starter med å introdusere leseren for visjonen, misjonen og viktige verdier som danner grunnlaget for Misjonsalliansens arbeid. Det er Jesu kjærlighet som skal formidles til fattige og diskriminerte mennesker, og disse skal få muligheter til å bidra til å skape endring i sine liv (s. 5). For at dette skal kunne skje driver Misjonsalliansen arbeid både i Norge og i land i Sør.

Organisasjonen ønsker å ha en faglig tyngde i arbeidet, og ta parti med de som er undertrykte. Strategidokumentet legger vekt på at det skal være en gjensidighet mellom Norge og de andre landene hvor organisasjonen arbeider, noe som innebærer informasjonsarbeid og innsamling (ibid.).

Dokumentet beskriver organisasjonsstrukturen både i Norge og på misjonsfeltene (s. 6). Misjonsalliansens ansatte på misjonsfeltene heter *utsendinger* og blir kalt til tjeneste av organisasjonen. Utsendingene innvies og sendes ut av sine hjemmemenigheter. Dette viser at det ikke er et helt vanlig ansettelsesforhold og at organisasjonen samarbeider med kirker i Norge. Organisasjonens ansatte i misjonslandene kalles *nasjonale medarbeidere*.

Strategiplanen legger vekt på at utsendingene og nasjonale medarbeidere skal ha ordnede forhold både økonomisk og arbeidsmessig. Forholdene skal være tilsvarende andre som arbeider i samme type organisasjoner. Arbeidet på et misjonsfelt skal alltid ha nasjonalisering som mål, og arbeidsoppgaver skal gjøres av nasjonale medarbeidere så langt som mulig (ibid.). Dette er viktige poeng, fordi det forteller noe om hvordan arbeidet som gjøres blir ivaretatt og hvilke verdier som kommer til syne i praksis.

### **Strategien for utenlandsarbeidet**

De overordnede målene er å bekjempe fattigdom, fremme rettferdighet og bygge Guds rike.

Dette gjøres gjennom følgende hovedstrategier:

- Helhetlig tilnærming
- Deltakelse, medbestemmelse og eierskap
- Verdighet og rettigheter
- Integrert misjonsoppdrag

For å nå målene skal dette gjøres gjennom *lokalsamfunnsutvikling*, som her beskrives som en tilnæringsmåte der prinsippene er «Helhetlig tilnærming, deltakelse og lokalt eierskap» (s. 12). Disse målene kan nås ved å bygge skoler, fremme sosial utvikling og inntektsskapende arbeid, bl.a. gjennom lån (mikrofinans), og opplæring. Det er et ønske om å skape deltakelse og inkluderende fellesskap som kan bidra til en sterkere stemme og fremme demokrati (bl.a. gjennom myndiggjøring) (s. 10). I alle prosjekter, faser og prosesser legges det vekt på å skape lokalt eierskap. Tiltakene skal ha utspring i, og bli drevet av, mennesker som kjenner konteksten. Det er et ønske om samarbeid og allianser med andre kirkesamfunn, fordi det bidrar til bærekraft i prosjektene (s. 8).

I Strategidokumentet omtales de som mottar hjelp som *målgruppen*. De som bidrar med hjelp kalles for *prosjektpersonell* og *fasilitatorer*. Det blir ikke definert nærmere hva dette betyr annet enn en som bidrar til å knytte målgruppen til nettverk og ressurser (s. 9). I dokumentet står det at det må være en tydelig rolleforståelse mellom målgruppen og prosjektpersonellet, og det er målgruppen som gjennomfører prosjektet og prosjektpersonellet er tilretteleggere og ressurspersoner.

Organisasjonen uttrykker at det er et ønske om en bærekraftig fattigdomsbekjempelse som bidrar til varig endring. Dette kan gjøres blant annet gjennom mikrofinans som igjen kan gi en inntekt. Bærekraften sikres også gjennom at tiltakene blir formulert og drevet av målgruppen selv.

Misjonsalliansen bygger ikke kirker selv, men støtter og styrker lokale menigheter. Det er ofte et samarbeid med lokale og nasjonale myndigheter og organisasjoner.

### **Strategien for Norgesarbeidet**

De overordnede målene er å skape engasjement for misjon, rettferdighet, bekjempelse av fattigdom og å utløse midler til arbeidet.

#### *Diakoni og menneskesyn*

Gjennom hele Strategidokumentet omtaler Misjonsalliansen seg som en diakonal misjonsorganisasjon. Det refereres til prinsippdokumentene om diakoni for en nærmere utdyping av diakoniforståelsen (s. 6). Kirkens oppgave er å formidle kjærlighet gjennom handling (s. 5, 7, 12). Spørsmålet «Hvem er de mest utsatte og sårbare menneskene eller

gruppene her?» (s. 8) skal stilles. Dette tar utgangspunkt i en diakonal tanke om å se etter konteksten og hvem som er marginaliserte på hvert sted. Organisasjonen skal stille seg spørsmål om arbeidet er i samsvar med det kristne menneskesynet, om det ser den svakes perspektiv og formidler Jesu kjærlighet (s. 11).

Målgruppen beskrives i dokumentet som et *subjekt* med vilje og ansvarsevne (s. 8), rettigheter og plikter (s. 9) Mennesket er en helhet som har som både er åndelige, sosiale og materielle behov. Gud har skapt alle mennesker «med lik verdi. Alle har derfor «rett» til å leve under verdige forhold» (s. 7). Fattigdommen krenker menneskeverdet, og det henvises til FNs menneskerettighetserklæring. Diakonien har en rettferdighetsdimensjon som handler om at alle er skapt likt og burde ha samme muligheter til å leve under verdige forhold. Dette er en kamp Misjonsalliansen vil delta i (s. 7). Organisasjonen skal ha et ekstra fokus på mennesker med funksjonshemninger og et genderperspektiv.

Menneskesynet kommer også til uttrykk i organisasjonens misjon: «Fattige og diskriminerte skal få møte Jesu kjærlighet i ord og handling. Sammen vil vi kjempe for å frigjøre de ressurser og muligheter som Gud har gitt oss alle» (s. 5). Mennesker som mottar hjelp skal omtales på deres premisser og med verdighet og respekt. «Målgruppen skal ikke reduseres til objekt for vår veldedighet» (s. 8), fordi de er handlende subjekter med talenter og ressurser. De skal selv ha ansvar for sitt eget liv og utvikling, og er både enkeltpersoner og en del av samfunnet og fellesskapet. Dette innebærer også rettigheter og plikter.

Strategidokumentet omtaler vern om og forvaltning av skaperverket, som en Guds misjon i verden (s. 11).

#### **4) Plan Estratégico 2010-2015 de Mision Alianza de Norugea en Ecuador, MAN-E**

##### **1**

##### **Funksjon**

Dette er en strategiplan for arbeidet i Guayaquil og er skrevet på spansk. Målet med planen er å gi informasjon og samtidig være et verktøy i kampen mot fattigdommen. Planen skal vise en refleksjon og analyse av arbeidet for tidsrommet 2010-2015. Dokumentet er på 25 sider og var ferdig laget i mai 2010.

### *Resymé av hovedinnholdet*

Strategiplanen starter med en beskrivelse av Misjonsalliansens arbeid fram til 2009, hvilke mål arbeidet har og verdigrunnlaget organisasjonen arbeider etter. I store linjer beskriver den arbeidet som drives nå og hvilke planer organisasjonen har framover. Planen inneholder en del faktaopplysninger om situasjonen i landet og en kort beskrivelse av regjeringens utviklingsplan *Buen Vivir 2010-2013* som er en basis for Misjonsalliansens plan.

Videre i planen beskrives organisasjonens diakonale identitet, hvilke arbeidsområder og målgrupper det fokuseres på, før målene og metoden blir gjennomgått. Det siste kapittelet handler om evaluering av planen og hvilke evalueringsmetoder som brukes. Planen er rikt illustrert med bilder og figurer, og på siste side finner vi en ordliste som kan gi oss en nærmere forklaring av begreper som er brukt. Her blir vi kjent med hva MAN-E legger i de ulike begrepene.

Fattigdomsforståelsen tar utgangspunkt i en flerdimensjonal forståelse, at det handler om utilfredshet og mangler i forhold til å leve et verdig liv (s. 4). I planen beskrives forholdene i Guayaquil inngående på områder som fattigdom, arbeidsledighet, helse, økonomi, utdanning, religion og miljø, og det refereres til flere andre kilder, som ulike FN organisasjoner. Dette danner bakgrunnen for presentasjonen av planen for 2010-2015.

### **Organisasjonens misjon, verdier og arbeidsområder**

Misjonen «skal legge til rette for empowerment-prosesser i utviklingsområder, gjennom å fremme rettferdighet, menneskerettigheter og et fullverdig liv<sup>42</sup> med Jesus som forbilde» (s.9). Målene for arbeidet er inndelt i tre hovedmål: empowerment, diakonal identitet og bærekraft.

Arbeidsområdene er delt inn i (s. 11-12):

**Lokalsamfunnsutvikling:** dette innebærer å styrke lokale organisasjoner og menneskers levekår

**Utdanning og opplæring av barn og unge:** bidra til barn og unges utvikling gjennom arbeid

---

<sup>42</sup> Vida plena defineres slik «Opplevelsen av å leve i harmoni med seg selv, Gud og omgivelsene» (s. 24)



med skoler og sørge for bedre kvalitet på undervisningen

**Sosial deltakelse:** fremme at alle deltar i arbeidet med å få et verdig liv uavhengig av kjønn, eller helsetilstand

**Nettverk med kirker:** skape forandringsagenter i lokalmiljøene gjennom å styrke kristent lederskap i kirkene, uavhengig av konfesjon

**Forebyggende helse:** forebygge helse, styrke offentlige helseinstitusjoner, knytte bånd til private organisasjoner, arbeide for reduksjon av HIV-smitte

**Politisk deltakelse:** styrking og myndiggjøring av sivilsamfunnet, gjennom deltakelse, samt danning av grupper

**Gender:** jobbe for likestilt myndiggjøring, politisk utvikling, og innarbeide gender i alle deler av organisasjonen.

**Målgrupper (s. 12–13):**

- Områder i utvikling
- Grupper som er marginaliserte og diskriminerte, spesielt barn, kvinner, funksjonshemmede og HIV-smittede

**Geografiske arbeidsområder (s. 13):**

- Urbane og marginale strøk i Guayas-provinsen
- Nord-øst i Guayaquil i «invaderte» områder, i passe avstand til hovedkontoret
- Støtte lokalsamfunnsutvikling i områder som har vært bebodd i rundt 6 år
- I områder der det er få eller ingen andre private eller offentlige institusjoner som arbeider med lokalsamfunnsutvikling
- Finne områder som passer til hovedmålgruppene

Metoden blir nærmere beskrevet under empowerment i kapittel 4.4.

***Diakoni og menneskesyn***

Den diakonale holdningen blir allerede introdusert på forsiden, gjennom et bibelvers (Joh

10,10b). Et kapittel er knyttet til diakonal identitet og er illustrert med bibelsteder. I ordlisten bakerst i planen, blir *diakonal organisasjon* definert med «et fellesskap der Jesus og hans eksempel på tjeneste er fundamentet for alt som er, gjøres og sies» (s. 25).

Organisasjonens identitet blir beskrevet som annerledes enn andre utviklingsorganisasjoner, nettopp fordi den er knyttet til diakonien. Det er et ønske at de ansatte viser dette i dagliglivet (s. 9). At organisasjonen er diakonal vises gjennom visjonen, misjonen, verdiene og at Jesus er et forbilde. Evangeliet skal være en grunnpilar og handlingsguide (ibid.).

Diakoniavdelingen arbeider internt og eksternt med utvikling og vekst i kristen diakonal identitet for organisasjonen, i kirkenes liv og i andre institusjoner (s. 17).

Organisasjonens visjon er å være en diakonal organisasjon som gir muligheter til helhetlig utvikling (ibid.), og misjonen setter Jesus som forbilde. Målene for planarbeidet er en diakonal identitet, og de inkluderer mennesker med funksjonshemninger og HIV-smitte. Den diakonale identiteten krever å betjene de mest sårbare i samfunnet, slik Jesus gjorde (s. 13).

Å ha Jesus som forbilde gjenspeiles i en illustrasjon, og det henvises til bibelsteder underveis

- Et blikk oppover vil si å ha en relasjon til Gud (Luk 6,12)
- Et blikk innover, handler om trosfellesskapet (Luk 6,13–16)
- Et blikk utover mot vår neste (Luk 6,17–19)

Verdiene beskrives som kjærlighet, profesjonalitet (spesielt innenfor diakoni) og utholdenhet (s. 9). Kjærligheten innebærer empati, rettferdighet og at Guds kjærlighet kan overvinne menneskelige barrierer. Profesjonaliteten handler om effektiv måloppnåelse, spesialisert kjennskap til diakoni og samfunnsutvikling, og en tjenesteforpliktelse mot samfunnet. Utholdenheten beskrives med å arbeide for stabilitet, tillit og forpliktelse for å oppnå målene.

De overordnede målene; å kjempe for menneskerettigheter, fremme rettferdighet, ha Jesus som forbilde og leve et fullverdig liv er illustrert med bibelsteder (s. 10). Slik viser organisasjonen sitt diakonale fundament og hvorfor de har de målene de har satt.

MAN-E skal kjempe for menneskerettighetene og dette forklares ved at mennesket er skapt i

Guds bilde, og dermed har visse ansvar og rettigheter med seg fra fødselen (ibid.) Videre skal organisasjonen arbeide for å fremme rettferdighet utfra forståelsen av en Gud som elsker og ønsker rettferdighet for alle (ibid.).

I planen blir diakoni beskrevet som en kjærlighets tjeneste på tvers av ord og gjerninger, og at mennesket er skapt i Guds bilde (s. 9). Det er et ønske at mennesket skal ha en helhetlig vekst i alle sfærer i livet, «som muliggjør å verdsette seg selv, som et menneskelig individ på alle områder i sine omgivelser» (desarrollo integral s. 24). Denne helhetlige utviklingen går igjen flere steder i planen.

Kirken består av natur av Kristi kropp i verden som bidrar til forvandling (s. 17). «Kirken, som er Guds rike, representerer et forråd av forvandling for samfunnet gjennom å være lys og salt. Evangeliet kan gi et helhetlig liv som gjennom Jesus søker forsoning med alt (Kol 1,15–20)» (s. 17). Det uttrykkes som «et ønske at organisasjonen som diakonal organisasjon skal gjenopprette, forvandle, inkludere og verdiggjøre mennesket til et helhetlig liv som inngår i Guds rike og samarbeider med kirkene om diakonalt arbeid i verden» (s. 9). Organisasjonen arbeider for at mennesker skal delta i prosesser og skape forandring i sine liv. Dette viser et menneskesyn der mennesker er subjekter i egne liv. «Det er et ønske at vi er en diakonal organisasjon som gjenoppretter, forvandler, inkluderer og verdiggjør mennesker på en helhetlig måte» (s. 9)

Strategidokumentet har et eget underpunkt i kontekstkapittelet om miljøvern (s. 7). Dette er ikke knyttet direkte opp mot diakonale verdier, men at det står her viser at organisasjonen også ser på vern om skaperverket som en verdi.

### *Prosjektdokument*

#### **5 Project document 2010-2015, MAN E 2**

### *Funksjon*

Dette dokumentet er et plandokument for prosjektet Community Development (DECO) /Programs and Projects for perioden 2010–2015. Prosjektet handler om lokalsamfunnsutvikling i fattige områder i Guayaquil og er et NORAD-støttet prosjekt. Plandokumentet beskriver metoden arbeidet jobber ut ifra. Dette er en revidert versjon skrevet på engelsk og er på 33 sider.

### *Resymé av hovedinnholdet*

Prosjektplanen beskriver konteksten der Misjonsalliansen arbeider i Guayaquil, blant annet ved å si noe om situasjonen i landet og noen av regjeringens mål og utviklingsstrategier. Noen av disse sammenfaller med Misjonsalliansens mål, som det å fremme likhet og evner, styrking av sivilsamfunnet, og kamp for menneskerettigheter. Videre presenterer planen organisasjonens mål og visjoner, hvilke type arbeid som drives og lokale samarbeidspartnere.

Den eksterne og interne konteksten blir gjennomgått og analysert. Den bygger på en spørreundersøkelse<sup>43</sup>, workshop, evaluering fra den eksterne evalueringsrapporten<sup>44</sup>, evalueringer med lokale partnere og en intern evaluering fra 2008. Dette danner et grunnlag for å finne ut hvilke behov den neste 5-årsplanen skal bygge på. Det henvises underveis til offentlige planer og folkeundersøkelser (Census) samt egne undersøkelser. Dette viser at organisasjonen undersøker konteksten nøye i planarbeidet. En får også inntrykk av at evalueringer tas til etterretning i det videre planarbeidet.

Dokumentet omhandler videre detaljerte utviklingsstrategier og metoder, samt hva som skal gjøres annerledes i arbeidet videre. Målene er konkrete og inneholder delmål med en plan for hvordan og når de skal nås. Empowerment-prosessene er sentrale i metoden når det gjelder å nå målene for DECO-prosjektet. Dette innebærer å følge grupper gjennom læringsprosesser, slik at de får muligheter til egen forvandling (transformation). Denne metoden er nærmere beskrevet under 4.4.

Organisasjonen arbeider også med *fasilitator*-modellen, det vil si å være tilrettelegger og medhjelper der målet er å oppnå empowerment, solidaritet og demokrati. Et system med kontroller og evalueringer av prosjektene underveis skal bidra til justeringer av planen etter behov.

I følge dokumentet deler organisasjonen oppfatning med NORAD omkring konseptet *Sustainable Human Development*. Dette innebærer bærekraftig økonomisk vekst, bærekraftig bruk av natur ressurser og sosial bærekraft som handler om likhet og like muligheter for alle (s. 16). Det er også laget en strategi for å oppnå bærekraft for prosjektet, samt kontrollrutiner

---

<sup>43</sup> Spørreundersøkelsen ble utført i 2009 av 10 lokale partnere (skoler og kirker), som når ut til ca. 5000 mennesker

<sup>44</sup> MAN-E 7

og evalueringssystemer. Dette skal bidra til å kunne oppdatere planen og måle effektiviteten underveis.

Til slutt inneholder planen et punkt om evaluering og kontroll, der det fortelles at organisasjonen har et *Execution and Monitoring System* som kan føre tilsyn med 5-årsplanen og vil bruke et prosessevaluerings system for å måle effektivitet og egnethet i alle stadier av planen (s. 33).

### **Diakoni og menneskesyn**

Det nevnes flere ganger, bl.a. i visjonen, at Misjonsalliansen er en diakonal organisasjon som bygger på evangeliske prinsipper og verdier. Organisasjonen bidrar med finansiering til prosjekter som kan forbedre livsvilkårene, og dette begrunnes ut fra at det er en *diakonal* organisasjon. MAN-E har en «*diaconal nature – which works towards the achievement of integral development of people’s capabilities focused on intellectual, spiritual and effective coexistence within the civil society*» (s. 16). Ut fra dette kan vi se at dette handler om et helhetlig menneskesyn som er et kjennetegn på diakoni. Noe mer om hva diakoni er eller en definisjon på diakoni, finnes ikke i teksten.

Organisasjonen er opptatt av menneskerettigheter og rettferdighet, noe som viser at mennesket har verdi. Prosjektets målgruppe beskriver mennesker som *right-holders* (s. 16). Menneskerettigheter og kamp for rettferdighet blir knyttet til noen bibelvers og spesifisert med konkrete strategier og mål. Dette er tema som blir tatt opp i kurs og opplæring.

Prosjektplanen legger mer vekt på hvordan arbeidet skal utføres i praksis, enn en beskrivelse av intensjonene og bakgrunnen for arbeidet. Det er metoden som er i fokus, ikke å forklare diakonien.

### **Årsrapport**

#### **6) 2010 Annual Report Community Development Project, MAN-E 3**

### **Funksjon**

Dette er en årsrapport for arbeidet med lokalsamfunns-prosjektet (DECO) som rapporteres inn

til Bistandsnemda<sup>45</sup> og som organisasjonen mottar støtte til. Det er skrevet på spansk av ansatte i Ecuador, ut ifra en mal som er laget av Misjonsalliansen i Norge. Etterpå er den oversatt til engelsk, kanskje med noen justeringer, før det blir sendt til Bistandsnemda.<sup>46</sup> Jørgen Haug har som regionleder for Sør-Amerika signert dokumentet. Årsrapporten er på 12 sider.

### *Resymé av hovedinnholdet*

Staben arbeidet i 2010 med sine egne kunnskaper og evner i forhold til myndiggjørende prosesser, for å kunne gjøre en god jobb i lokalsamfunnene. Dette året ble det også lagt vekt på arbeid med grupper og deres læringskurver, samt å styrke deres yteevne og deltakelse i forhold til å bedre sine levekår. Lokalsamfunn og lokale partnere har fått trening innenfor ulike emner som kan styrke deres organiseringsevner, lederskap, deltakelse og anerkjennelse som lokallag med utviklingsformål (s. 2). Et nytt prosjekt som kalles *Cognitive Development Program* ble utarbeidet slik at unge gjennom fotball-prosjektet kan lære å tenke i forhold til verdier. Gjennom arbeidet med lokale komiteer og utviklings-nettverk har nye grupper fra lokalmiljøer blitt samarbeidspartnere i prosjekt DECO i 2010. Årsrapporten skriver at det er oppnådd en større gjensidighet mellom administrasjonen og de utøvende ansatte gjennom den nye metoden.

Den eksterne evalueringsrapporten fra 2009 og svaret på prosjektsøknaden til Bistandsnemda for 2010 hadde noen kommentarer til prosjektet, og beskrev noen forslag til endringer. Disse anbefalingene ligger til grunn for den nye 5-årige prosjektplanen for 2010–2015. 2010 var derfor et år der det ble laget nye fremgangsmåter, baseline, strukturer og retningslinjer. Den nye intervensjonsmodellen ble etablert for å måle lokale empowerment- og bærekraft-prosesser, i faser. De nye retningslinjene innebærer også endringer i forhold til kriterier som ligger til grunn for fordeling av pengestøtte. Blant de nye kriteriene står det at lokalsamfunnene selv skal konkretisere behov og ønsker (s. 3). I årsrapporten står det videre at prosjektplanleggingen alltid skal ha et gender-perspektiv. Kvinne- og kjønnsperspektivet har vært tema på workshops og kvinners rolle og medvirkning har blitt styrket i de ulike miljøene. I den nye modellen er hovedfokuset å styrke og utvikle sosiale grupper, ikke bare ut fra organisasjonens synsvinkel, men fra lokalsamfunnets perspektiv. Den nye modellen har også endret på fokus, og nå er hovedfokuset å styrke og utvikle sosiale grupper, ikke bare ut

---

<sup>45</sup> Bistandsnemda har byttet navn til Digni etter at dette dokumentet ble skrevet

<sup>46</sup> Samtale med Jørgen Haug 13.3.12

fra organisasjonens synsvinkel, men ut fra lokalsamfunnets perspektiv (s. 9).

En generell oversikt over utviklingen i 2010 forteller oss at hovedfokus har vært opplæring av samarbeidspartnere og arbeid med grupper som skal gjennom opplegget med empowerment-fasene.

Prosjektet er innlemmet i regjeringens plan *Buen Vivir* som har 12 mål og DECO prosjektet bidrar til 4 av disse. Gjennom skole, helse, læringsprogrammer og arbeid med lokalsamfunnsgrupper kan livsvilkårene og evner forbedres, deltakelse i samfunnet styrkes og det blir mer likhet. 5-årsplanen redefinerte hovedresultatene sammen med den nasjonale utviklingsmodellen som oppmuntrer til deltakelse i det sivile samfunnet, samt evne til å innvirke selvstendig gjennom individuell og kollektiv handling (s. 9).

#### Resultater oppnådd i 2010:

- A. Styrking av samholdet, selvstendigheten og deltakelsen i lokalsamfunnene.  
Samarbeidspartnere ble plassert i empowerment-faser (se MAN-E 2) og det ble regnet ut hvor mange som er i de ulike fasene. Fire partnere er i «Frø»-fasen, altså 11 %. 16 er i «Røtter»-fasen altså 46 %, og 15 er i «Stamme»-fasen, en gruppe som utgjør 43 %.
- B. Lærings- og undervisningsprosjekter har implementert temaer som gender, rettigheter og likhet. Resultatene viser at over 9000 studenter på 24 skoler har fått undervisning om disse temaer gjennom 459 lærere.
- C. Helseomsorgen er styrket gjennom forebygging, nasjonale helseprogrammer og undervisning omkring sunn mat i lokalsamfunnene.
- D. Fotballprosjektene bidrar til at barn og ungdom lærer om verdier, egen yteevne og hvordan de kan delta i lokalsamfunnet. I 2010 ble 1125 barn og unge med i prosjektet og 69 deltok på *Cognitive Thinking Methodology*-kurs. 4 fotballbaner er blitt fullt utstyrt.

Gjennom jevnlig møter med staben, trening og oppfølging for de ansatte som er involvert i prosjektet kan man følge med på resultatene av prosjektene. Et bedømmingssystem har blitt

utarbeidet som viser hvilket stadie i empowerment-fasene samarbeidspartnerne befinner seg på kvartalsvis. De nye arbeidsmetodene har skapt forskjellige reaksjoner hos de ansatte og de ulike samarbeidspartnerne, og prosessen med å forstå disse har tatt noe tid, men viser likevel at de involverte har fått større eierskap til prosessene. De lokale samarbeidspartnerne har fått styrket sin rolle gjennom at en lokal empowerment-prosess ble muliggjort, noe som innebar en redusering av gaver/almisser.

### *Diakoni og menneskesyn*

Diakoni nevnes kun én gang i årsrapporten, under punktet om forandringer. Det nevnes at kirkene har fått større innvirkning i lokalmiljøet gjennom diakoniplaner (s.7). Utenom dette er det ingen beskrivelse av Misjonsalliansen som diakonal organisasjon, hva diakoni er eller diakonale verdier. Dette er en årsrapport med en forhåndsdefinert mal, noe som kan være årsaken. Resultater og forandringer er notert i detalj og en kan si at det viser diakoni i praksis.

### *Evalueringsrapport*

#### **7) External evaluation of the community Development project (DECO) Misión Alianza de Noruega in Ecuador, Final Report, 2009, MAN-E 4**

### *Funksjon*

Dokumentet er en evaluering av *Community Development*-prosjektet (DECO) i Guayaquil foretatt av en ekstern gruppe på tre personer: Ramiro Alvear Córdova, Cesar Parra Rossillo og Erik Whist fra Scanteam. Dokumentet på 73 sider er på engelsk, og evalueringen bygger på prosjektplaner, intervjuer, evalueringer, metoden og håndbøker for prosjektet og kommer med en oppdragsbeskrivelse (TOR). Evalueringsrapporten beskriver arbeidet, planbeskrivelser, resultater og noen anbefalinger.

Evalueringsteamet arbeidet ut fra en liste over hva som skulle undersøkes, og de skulle spesielt undersøke kvaliteten og status på følgende arbeid med (s.72):

- Empowerment hos folk
- Forbedring av livskvalitet
- Gender rettigheter og HIV/AIDS gjennom hele prosjektet



Evalueringssteamet ble blant annet bedt om å undersøke om den interne strukturen er tjenlig for å oppnå DECOs utviklingsmål, med henblikk på effektivitet og bærekraft, samt å bedømme planarbeid og evalueringsrutiner (s. 69). Målsetningen er å forstå tiltak som kan forbedre prosjektet.

Det ble stilt noen krav til evalueringsgruppen. De måtte ha relevant universitetsutdannelse med videreutdanning innen utviklings samarbeid og evaluering av utviklingsprosjekter, minst to års erfaring, helst fra Latin-Amerika, og ha gode spansk kunnskaper (s.71). Dette vil si bistandsfaglig kompetanse og ikke diakonifaglig.

### *Resymé av hovedinnholdet*

Evalueringsdokumentet starter med å introdusere DECO-prosjektet og hvilken kontekst organisasjonen arbeider i ved å gi et historisk og samfunnsrettet blikk på området.

Bakgrunnen for dette er følgende: «We find this analysis of the organizational conditions important, since MAN-E's greatest challenge has been, and is, the lack of community base organizations suitable for a process of community development» (s.7). Videre blir vi kjent med organisasjonsmessige forhold, der lokale partnere og andre prosjekter MAN-E har i Guayaquil blir presentert. DECO-prosjektet er delt inn i to linjer, *Education* og *Churches*, og tre arbeidsakser, *Community Organization*, *Health and Social Relations*, og *Family Economy*.

Evalueringsarbeidet ble gjort over fem måneder med to besøk hos organisasjonen, samt gjennomgang av dokumenter som møtereferat, håndbøker osv. Evalueringen ble til slutt lagt fram for alle ansatte og styret (s. 8). Førrige evaluering i 2006 var grundigere med mange flere intervjuer av partnere i feltet. Denne gangen var omfanget mindre med intervjuer av samarbeidspartnere på tre skoler og tre kirker. Vi får en oversikt over resultater, men det presiseres at det er et år igjen av prosjektperioden. Delmål innen prosjekter presenteres, som for eksempel på skoler. De fleste målene er nådd med høyere resultater enn først forventet<sup>47</sup>.

I en skjematisk oversikt blir evalueringen fra 2006 presentert sammen med anbefalingene for videre oppfølging, og hvilke konkrete grep som ble gjort av organisasjonen for å følge opp disse (s. 9–10). Evalueringen presiserer at alle unntatt to punkter fra 2006-evalueringen er

---

<sup>47</sup> Grunnen til at ikke alle mål er nådd var at det ikke ble så mange samarbeidspartnere som først ønsket. Dette delmålet ble nedjustert.

fulgt opp, og ber organisasjonen å følge opp de gjenværende (målet på antall samarbeidspartnere ble nedjustert og antall ansatte ble økt, noe som fører til at målene lettere kan nås).

En anbefaling fra tidligere evalueringer var å utarbeide en metode-håndbok for arbeidet (s. 12). Denne ble laget for å systematisere erfaringer og er et faglig verktøy som ligger til grunn for arbeidet. Her blir det diakonale fundamentet beskrevet og håndboken er en god guide som viser hvordan prosjektets mål kan nås. Evalueringsgruppen trekker fram denne som det største fremskrittet siden den legger til rette for et metodologisk arbeid, systematiserer og gir opplæring (s. 51).

Det ble også anbefalt at organisasjonen måtte ansette flere for å styrke prosjektet. Dette ble umiddelbart fulgt opp ved å øke antall ansatte fra 9 til 19 (s. 63). Prosessen med å utvikle nye mål og prosjekter er gjort i samsvar med omgivelsene, og en har nådd flere mål ved å øke bemanningen. Samarbeidspartnere i feltet har kommet med forslag til saker som senere er blitt til prosjekter. Medarbeidere som rekrutteres til ledere kommer fra samme område, noe som gir høy grad av forpliktelse og verdifull lokalkjennskap (s. 63).

Evalueringen viser en oversikt over de ansatte og deres faglige bakgrunn (s. 23). 62 % av alle ansatte har et profesjonelt diplom og avdelingen i Program & Projects Department (P&P) har 79 % diplom. Mange av de ansatte har jobbet under 5 år i organisasjonen, så det presiseres at det er viktig å ha kontinuitet og ha ansatte med erfaring. Av 42 ansatte er 55 % kvinner og 45 % menn (s. 24). Det poengteres at motivasjonen blant de ansatte er høy og at det er mange med utdanning, men mange er unge og uerfarne innen utviklingsarbeid (s. 63.)

De som arbeider ute i feltet i nærkontakt med samarbeidspartnere, kalles her «promoters» (local development officer), og defineres slik:

**Promoter:**

«Responsible for implementing social welfare activities in their community, teaching others and incorporating them in the participatory process.

Who coordinates and articulates resources together with the community to facilitate individual or group processes aiming to reach their objectives.» (s. 19)

De er ofte ute i feltet, opp til to ganger i uka. Denne rolledefineringen kombinert med hyppige besøk gjør at målene blir nådd, men evalueringsgruppen setter spørsmålsteget ved om så mange må være ansatt som «promoters» (s. 63). Det anbefales også at promoter-rollen bør bli mer tilrettelegger av empowerment-prosessen og mindre medhjelper (s. 67).

Noen svakheter trekkes fram (s. 28):

- Mangel på «baseline» som gjør det vanskelig å sammenligne nåværende situasjon med den ønskede situasjonen.
- Indikatorene er ofte kvalitative og kan ikke vise oppnådde resultater og hvordan de bidrar til utvikling av målene (empowering people)
- Det er ikke alltid synlig om når målene er nådd, verken på et år eller over tid.

I evalueringen fra 2006 regnet man med at gruppene ikke ville klare å gjennomføre prosjektet uten støtte fra MAN-E. På dette punktet er det ingen forandring å spore: «They continue to see MANE as an international organization that has the resources and sometimes even expect it to act as a regulatory organization for their participation» (s. 53). Evalueringsteamet finner tegn på at bærekraft finnes på nivået hos lokale samarbeidspartnere, men absolutt ikke på projektnivå, noe de påpeker må bli en tankevekker ved neste utforming. Samarbeidspartnere har heller ikke bidratt med så mye økonomisk støtte og investeringer som var ønskelig. Et system for å regne ut resultater viser hvordan samarbeidsgruppene når målene. Dette er i rapporten presentert med tall og kommentarer.

Rapporteringen viser heller ingen konkrete bevis på om prosjektene med tekniske kurs (håndarbeid o.l.) har gitt økt inntekt for deltakerne (s. 38).

Evalueringsgruppen konkluderer med at målene for arbeidet fortsatt har relevans og at organisasjonen utvikler og forbedrer seg underveis etter hvert som de blir evaluert, men at de holder fast på målene. Rutiner med både intern og ekstern evaluering får ros.

Hovedkonklusjonen viser at arbeidet som utføres er viktig og at det gir gode resultater (s. 53).

Evalueringsgruppen kommer med noen anbefalinger for prosjektet (s. 67):

- Å utarbeide en «tidsriktig baseline» i det nye prosjekt-designet
- Organisasjonen må definere fokus for utvikling, enten for lokalsamfunnet eller for partnere

- Utviklingsmålet må være mer realistisk og enkelt
- Et rammeverk som inkluderer indikatorers innvirkning
- Utarbeide pilotmodeller som kan vurdere metoder og resultater
- Vurdere om linjekonseptet er det som er best egnet for å nå lokalsamfunnet og styrke utviklingen
- I prosjekt-designet må nye parametere basert på statens utdanningsplaner tas med i betraktning

### *Diakoni og menneskesyn*

Evalueringsgruppen har ikke undersøkt organisasjonens diakonale grunnlag eller verdier, så derfor kommer ikke diakoniforståelsen og menneskesynet fram i dokumentet. Siden dette dokumentet er en evalueringsrapport, er det derfor ikke relevant å se nærmere på disse punktene her.

I følge evalueringsrapporten har prosjektet bidratt til å gjøre livskvaliteten bedre, gjennom å styrke kunnskapsnivået. Dette skjer ved å tilføre undervisning og administrasjon kristne prinsipper og verdier (s. 62).

### **Oppsummerende kommentar**

Evalueringsrapporten viser en grundig gjennomført evaluering av DECO-prosjektet. Den ser på alt fra konteksten for arbeidet, samarbeidspartnere, de ansatte, metoden for arbeidet, til hvordan arbeidet fremover bør organiseres. Evalueringsrapporten er systematisk og detaljert, og legger ikke skjul på hvor det finnes forbedringsområder.

Leseren får vite at organisasjonen har tatt tidligere evalueringer på alvor og gjennomført de forbedringene som ble anbefalt. Det blir også poengtert hvor vanskelig det er å måle resultater av denne type arbeid. Rapporten forteller at det også er vanskelig å oppnå et bærekraftig prosjekt, og at organisasjonen har en spesiell rolle som en internasjonal organisasjon på godt og vondt.

Inntrykket jeg sitter igjen med er at organisasjonen arbeider profesjonelt med faglig kompetanse og ønsker om å utvikle seg til det bedre. Rapporten viser også at utviklingsmålene for arbeidet er i tråd med de behov som finnes i lokalsamfunnet.

#### 4. 4 Empowerment og myndiggjøring i dokumentene

I denne delen ser jeg på dokumentenes fokus på empowerment og myndiggjøring. I hvilken sammenheng står det noe om empowerment? Hva står det om dette? Hvordan forstås det? Til slutt vil jeg oppsummere.

##### 1) Misjonsalliansen – en diakonal misjonsorganisasjon NMA 1

*Empowerment* er ikke nevnt i dokumentet, men *myndiggjøring* står to ganger. Begge tilfellene finnes under hovedoverskriften «Hva sier Misjonsalliansen om diakoni?» (s. 8) i forbindelse med avsnittet om lokalbefolkningens deltakelse. Myndiggjøring beskrives som et mål for arbeidet, og dette sees i lys av de diakonale verdiene likeverd og verdighet (ibid.).

Medbestemmelse, deltakelse og ansvar nevnes som grunnleggende prinsipper for arbeidets strategi (s. 9). Det ønskes at mottakerne skal delta i prosjekt-prosessene ved selv å uttale behov og påta seg ansvar for prosjektarbeidet. Dette begrunnes med en respekt for mennesket som et vesen med talenter og beslutningsevne. Her knyttes myndiggjøring til strategien i Misjonsalliansens arbeid, fordi myndiggjøringen skjer gjennom deltakelse, og organisasjonens rolle er å være en medvandrer. Myndiggjøringen handler hovedsakelig her om medbestemmelsen for målgruppen for arbeidet (s. 8). Myndiggjøringen kan skje når det legges opp til det i arbeidet. Det knyttes også opp til rettighetskampen og å utruste mennesker til å delta i denne.

Myndiggjøring er som nevnt knyttet til selve diakonien gjennom likeverd og verdighet, noe som handler om holdninger *til* målgruppen altså forholdet til den som opplever den diakonale handlingen. Det er den som utfører en diakonal handling som skaper myndiggjøring gjennom likeverd og verdighet. Dette knytter sammen en diakonal målsetting med en profesjonell forståelse av arbeidet.

Vi finner avsnittet om myndiggjøring sammen med flere andre avsnitt om den diakonale forståelsen og hvilken praktisk betydning en slik forståelse har. Det er ikke et hovedpunkt i dokumentet. Myndiggjøringen er her ikke knyttet til de ansatte hjemme og ute, eller til leseren for den saks skyld. Det er heller ikke nevnt som en metode. Likevel kan vi si at myndiggjøringen er implisitt og ment som en metode.

## **2) Diakoni – en takk, en livsstil og et tegn NMA 2**

*Empowerment* er ikke nevnt i dokumentet, men *myndiggjøring* står derimot nevnt to ganger i forbindelse med diskursen om diakoni som politikk. Det knyttes sammen med internasjonal diakoni, som er opptatt av kamp for rettferdighet og myndiggjøring. Her nevnes mikrokreditt som et eksempel på myndiggjøring, og dreier seg om en verdiggjøring av de fattige. Dette kan bidra til en sterkere selvfølelse, som igjen bidrar til kampen mot urettferdighet (s. 15). Myndiggjøringen er her knyttet til mottakerne, målgruppen for de diakonale handlingene. Det er de som har lite makt og trenger å få styrket sin maktposisjon. Dette kan skje gjennom deltakelse.

## **3) Strategidokumentet 2010–2015 NMA 3**

I strategidokumentet er *empowerment* nevnt én gang og *myndiggjøring/myndiggjøre* til sammen seks ganger. Dette er i forbindelse med rettferdighetsperspektivet for målgruppen Misjonsalliansen arbeider med. Myndiggjøring beskrives som det norske begrepet for empowerment og «sikter mot å styrke kvinners og menns innflytelse over eget liv» (s. 10). Dette kan skje gjennom opplæring, og det er viktig at fattige og marginaliserte grupper kan bli hørt og at spesielt kvinner kan bli myndiggjort der det er mangel på likestilling (s. 11). Strategidokumentet påpeker også at det sivile samfunnet blir styrket gjennom myndiggjøringen (s. 10). Denne myndiggjøringen handler her om mulighet for deltakelse, og metoden er opplæring og kompetansebygging. Det blir ikke beskrevet nærmere hvordan denne opplæringen skal foregå, annet enn at det innebærer kompetanse i å kunne kjempe for egne rettigheter. Målgruppen er handlende subjekter med et ansvar (s. 8).

Myndiggjøring er her ikke knyttet til en myndiggjøring der Gud og Den hellige ånd myndiggjør mennesket. Denne forståelsen av myndiggjøringen er mest knyttet til et bistandsfaglig perspektiv og i mindre grad til et teologisk.

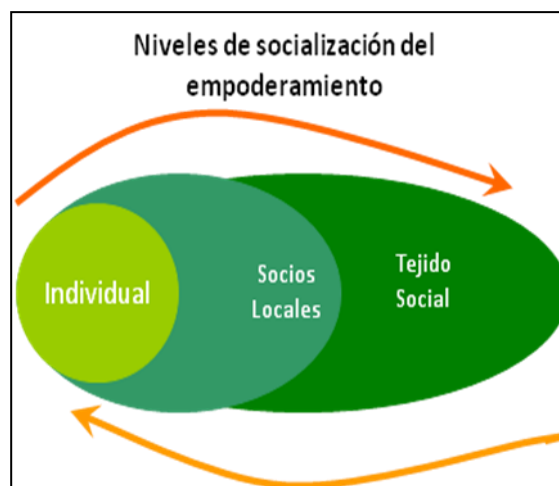
## **4) Plan Estratégico 2010–2015, MAN-E 1**

Plan Estratégico går i dybden og presenterer empowerment som begrep, og metoden de arbeider etter i Ecuador. *Empoderamiento* nevnes 22 ganger i planen. Det er først nevnt i organisasjonens misjon der det handler om å legge til rette for empowerment-prosess for samfunn i utvikling (s. 10). Denne misjonen er en kortversjon av hvordan MAN-E definerer empowerment, som er følgende: Empowerment er...

Den menneskelige prosess som innebærer å utøve innflytelse og utvikle selvtillit, og evnen til å samvirke omgivelsene og delta i fellesskapet. Det strategiske målet blir derfor å legge til rette for empowerment-prosesser, det vil si å følge grupper i deres opplæring for at de selv kan endre sin virkelighet ved å følge Jesu modell for vår organisasjons virke. (s. 14)

Dette handler om en prosess, en metode og et mål.

*Empoderamiento* (empowerment) er et av tre hovedmål for arbeidet, og denne prosessen deles inn i tre sosialiseringnivåer: individuell, lokale medlemmer og sosialt nettverk (se Figur 1). Modellen tar utgangspunkt i hva Verdensbanken og til dokumentet utviklingsprogrammet ASOCAM<sup>48</sup> sier om empowerment<sup>49</sup>, og er blitt tilpasset deres egen kontekst (s. 14). Kildene som blir referert er aktuelle i forhold til den konteksten organisasjonen arbeider i (organisasjoner i Latin-Amerika og Verdensbanken).



Figur 1, s. 14

Det står i planen at det er positivt å tilhøre en internasjonal organisasjon fordi dette gir flere muligheter for arbeidet. Likevel er det viktig å styrke forholdene for myndiggjøring lokalt (s. 20).

Empowerment-definisjonen omhandler kompetansebygging til å kunne forhandle og samhandle med omgivelsene (s. 14). Denne evnen nevnes også i forbindelse med medborgerskap som et av regjeringens målsetninger (s. 8), og ved deltakelse og likestilling i sivilsamfunnet (s. 11 og 12). Dette viser at organisasjonen er i dialog med landets politiske linje og ønsker at mennesker skal delta i det offentlige rom.

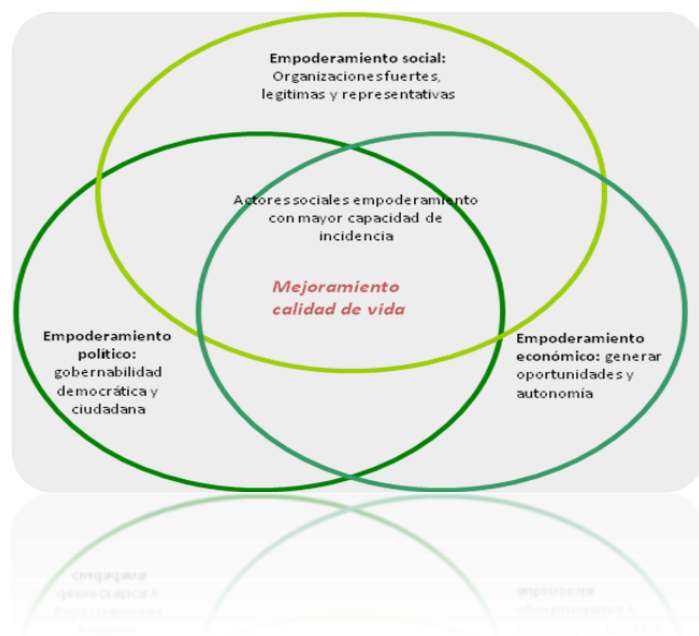
<sup>48</sup> En samling av 27 latinamerikanske organisasjoner

<sup>49</sup> [http://www.asocam.org/biblioteca/ASO\\_RA\\_Empoderamiento.pdf](http://www.asocam.org/biblioteca/ASO_RA_Empoderamiento.pdf)

En modell (Figur 2) deler empowerment inn i følgende dimensjoner: økonomisk, politisk og sosialt. Dette forklares med at empowerment-prosessen har innflytelse i forskjellige dimensjoner og påvirker hverandre innbyrdes. Den sosiale dimensjonen er «multidimensjonal» noe som begrunnes med at den omfatter en person, samt relasjonene denne er i med andre og prosessen.

Modellen (s. 15):

- **Sosial empowerment:** sterke, legitime og representative organisasjoner
- **Politisk empowerment:** styringsmulighet, styring som bygger på demokrati og medborgerskap
- **Økonomisk empowerment:** skape muligheter og autonomi
- I midten overlapper disse tre hverandre; sosiale aktører blir myndiggjort med større evne til å påvirke (advocacy). **Dette bedrer livskvaliteten.**



En annen modell (Figur 3) forener de to foregående modellene og viser at dimensjonene og nivåene også påvirker hverandre (interrelasjon). Med denne har man et verktøy man kan illustrere utviklingen i de ulike områdene i prosessen. Den brukes til å bli klar over hvilken etappe en gruppe er i (s.15).

	INDIVIDUAL	SOCIO LOCAL	Tejido social
SOCIAL			
POLITICO			
ECONOMICO			

Figur 3: Inter-relasjon mellom nivåer og dimensjoner i empowerment



### Metodisk linje (s. 16):

- «Utvikling av tanken»: en metode som gjennom deltakelse kan styrke empowerment-prosessen, der den utvikles i en dynamisk «aksjon – refleksjon – aksjon-prosess» (dette skjer gjennom undervisning)
- En «oppfriskning» av refleksjonene av diakoni-identiteten og empowerment-prosesser i følgende:
  - Selv-evaluering av teori vs. praksis gjennom veiledning
  - Skjema og planer som kan systematisere erfaringer for grupper og *fasilitatorer*<sup>50</sup>. Ut fra et forslag plasseres gruppen i en av fasene/etapper
  - Ekstern evaluering som kan vurdere denne metoden og gi tilbakemelding, og slik styrke metoden

Empowerment skal oppnås gjennom grupper som lærer. Som student i praksis fikk jeg vite at lokalsamfunnskomiteer MAN-E samarbeider med rundt i de fattige bydelene, plasseres i et system (etapper) etter hvor langt de er kommet i prosessen med empowerment. Denne metoden har organisasjonen selv har utarbeidet.

### Etappe-modellen:

#### **Forberedelse av landet:**

MAN-E gjennomfører i denne fasen besøk til et lokalsamfunn og utarbeider en handlingsplan; det identifiseres representanter og ledere i lokalmiljøet som til slutt fører til en bestemmelse om videre arbeid vil være fruktbart her.



#### **Frø:**

Bli kjent og vurdere mulighetene for samarbeid gjennom å se på lokalsamfunnets historie, deltakelsesmuligheter og valg av en lokalkomité. Gruppen skal kartlegge behov og muligheter i lokalmiljøet og lage en aktivitetsplan.



#### **Røtter:**

Gruppen gjennomfører et prosjekt i samsvar med aktivitetsplanen. Det er et mål for gruppen å skape representativitet, tillit og troverdighet i lokalsamfunnet. En plan for læring skal utarbeides.



<sup>50</sup> tilretteleggere, en ansatt i MAN-E som jobber i ute feltet

### **Stamme:**

Gruppen er mer selvstendig og gjennomfører et prosjekt med mindre støtte fra fasilitatoren i MAN-E. Medlemmene oppfyller de funksjonene de ble valgt for, og gruppen skal fortsette å ha representativitet.



### **Grener:**

Gruppen skal selv være i stand til å definere klare mål og ha kapasitet til å jobbe mot å nå dem. Gjennom å ha gjennomført et prosjekt, oppnår gruppen legitimitet og troverdighet. Man knytter kontakter med andre aktører i samfunnet.



### **Frukt:**

Gruppen tilegner seg modenhet gjennom å utvikle sine egne prosjekter, er i stand til å planlegge og klare seg selv i lokalsamfunnet. Læringsprosessene er blitt en vane, og refleksjon, analyse og beslutninger tas i enighet. Gruppen kan evaluere og analysere arbeidet sitt.

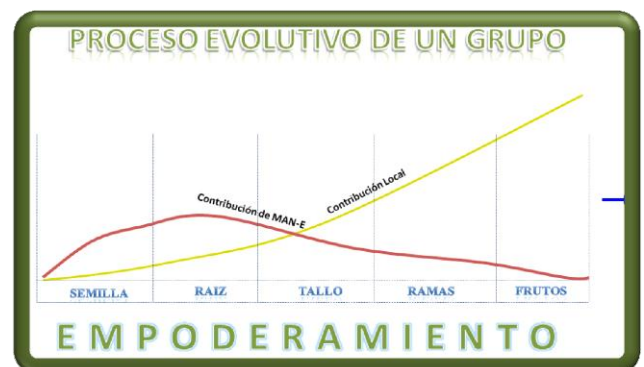
(Dette er basert på MAN-E 1 s. 17 og en artikkel av Valbø i LaMitad (2012) s. 5)

Gruppene starter vanligvis i første etappe og flytter etter hvert videre til neste etappe. Det gjennomføres evalueringer 3 ganger i året, og da vurderes det om gruppen skal flyttes videre. Det er utarbeidet et skjema for dette med indikatorer, og ut fra dette får gruppen vite hva de må jobbe videre med. Denne metoden kvalitets sikrer at en faktisk arbeider med empowerment.<sup>51</sup>

Denne modellen viser bidraget fra MAN-E og gruppen i forhold til empowerment-prosessen (Figur 4):

På hvert nivå vurderes følgende:

- Identitet
- Lederskap
- Deltakelse
- Forvaltning (Gestion) av administrasjon
- Forvaltning av strategier



Figur 4 Gruppens utviklingsprosesser

<sup>51</sup> Samtale med utsending Inger Lise Hovda Dobbe

Modellen viser bidraget fra MAN-E (rød graf) og det lokale bidraget (gul graf). I starten er Misjonsalliansen inne og bidrar med mye støtte, men etter hvert klarer gruppen seg mer og mer på egen hånd.

I første etappe samarbeider MAN-E med en gruppe og sponser 80 % av utgiftene til et prosjekt. Etter hvert som gruppen når senere etapper vil støtten reduseres og til slutt bidrar gruppen med 80 % selv. Her telles sponsormidler og dugnadstimer som egenandeler (Valbø 2011 s. 5). Hver etappe har ulike roller og funksjoner for fasilitatoren. Det er viktig at gruppene opplever eierskap i sine prosesser (s.17).

Dette dokumentet beskriver metoden inngående, og fremstiller tydelig hva som menes med empowerment. Jeg har valgt å supplere med informasjon fra utsendinger for å presentere metoden på best mulig måte.

## 5) Community development project 2010–2015 MAN-E 2

### **Development Objective:**

To contribute to the improvement of quality of life at developing communities where MAN-E intervenes, promoting justice, respecting human rights and achieving a fulfilling life having Jesus as model.

### **Impact Indicators:**

Empowered communities for local development.

### **Objective of the Project:**

To enhance developing community's capacities at MAN-E intervention zones, strengthening social, democratic and participative structures to make possible equality and fairness among their members.

### **Indicator:**

Membership rates according to empowerment stages.

(Fra *Conceptual Framework* s. 22)

*Empowerment* blir nevnt 11 ganger i prosjektdokumentet og omtalt som en viktig strategi, fordi den gjør arbeidet meningsfylt. Organisasjonens oppdrag beskrives som: «Facilitate empowerment processes at developing communities, promoting justice, human rights and fulfilling life with Jesus as a model» (s. 6). Dette gjøres gjennom myndiggjøring av lokale grupper i de fattige områdene, og dette arbeidet er blitt systematisert i en metode.

Empowerment forklares ved at det er prosessen der et menneske kan utøve sin makt, utvikle sin selvtillit, sin mulighet til å forhandle med miljøet rundt, samt evnen til å bidra til å forandre sin virkelighet (s. 16). Videre forklares det at gjennom empowerment blir man utrustet med måter å takle resultater og omstendigheter på (s. 17). Prosjektets mål (se tekstboksen) innebærer at organisasjonen bidrar til mål om bedre livskvalitet og myndiggjorte lokalsamfunn (s. 22).

For å nå organisasjonens mål, vil en gjennom empowerment-prosesser bidra til læringsprosesser der grupper kan skape sin egen forvandling. En læringsprosess vil her skje både på individuelt og på gruppenivå. I denne læringsprosessen er det utviklet noen verktøy som her kalles for *Utvikling av evnen til å tenke*, *Spørsmålsteknikker som bidrar til refleksjon* og *Fokus på allmennkunnskap*. Det er utviklet ulike skjemaer for dette, og verktøy som følger prosessen og er konkretisert innen ulike emner. Dette skal bidra til å sette i gang empowerment-prosessen (s. 18).

Prosjektplanen henviser ikke til definisjoner og teorier omkring empowerment, men Vygotsky nevnes i forbindelse med læringsteorier (s. 17). Illustrasjonene som brukes er på spansk noe som kan bety at dette opprinnelig ble skrevet på spansk og at *empoderamiento* oversettes direkte med *empowerment* i denne planen.

I prosjektplanen vises flere av modellene og beskrivelsen av metoden med etapper som er presentert under MAN-E 1 i forrige avsnitt.

Prosjektplanen er detaljert og viser en god oversikt over intervensjonsmodellen organisasjonen arbeider etter. Empowerment er i planen en prosess og handlemåte for å oppnå målene som er satt for de fattige og marginaliserte.

## **6) Annual Report Community Development Project 2010 (Årsrapport) MAN-E 3**

Vi kan finne *empowerment* og *empowering processes* til sammen 13 ganger i årsrapporten, og det handler stort sett om empowerment-fasene som er utviklet i prosjektets arbeidsmetode. Grupper (samarbeidspartnere) blir plassert innenfor de ulike fasene for å klargjøre vekstmuligheter og hvordan man kan nå neste fase.

Årsrapporten beskriver prosentvis hvor mange grupper som har nådd de forskjellige

empowerment-fasene, og det er utarbeidet et system som kan måle dette kvartalsvis.

Årsrapporten forteller at MAN-E har endret fokus «from promoting to facilitating empowering processes» (jf. evalueringsrapporten fra 2009). Dette skal gi samarbeidspartnerne en mulighet til å skape ansvar overfor lokalmiljøet og utviklingen der, samt få en fremtredende posisjon.

I den nye metoden er det laget en systematisering av initiativ og erfaringer, og hovedmålet er å *teoretisere* den praktiske erfaringen. I følge dokumentet gjør forandringene i de nye tilnæringsmetodene at egenevnen er styrket, og at prosessene med empowerment og bærekraft «also is guaranteed» (s. 7). Målene skal være tydelig uttalte, og systemet viser intervensjoner justert mot empowerment-fasene.

«Capacity» (kompetansebygging) nevnes flere ganger i årsrapporten, bl. a. i målet for prosjektet (s. 3). Organisasjonen skal fremskynde og styrke utviklingen av kompetansen i fattige lokalsamfunn og styrke borgernes kompetanse (s. 6). Kompetansebygging blir derfor et virkemiddel for empowerment.

I årsrapporten blir ikke metoden forklart detaljert, og empowerment blir ikke definert nærmere. Empowerment blir ikke satt opp som mål *i seg selv*, men som en prosess, en fase, og som empowerment – inklusive emner som identitet, deltakelse, lederskap og forvaltning (s. 10).

#### **7) External evaluation of the community development project (DECO) Final Report, Mai 2009, MAN-E 4**

I evalueringsrapporten finner vi *empowerment* åtte ganger og *empower/empowering* 21 ganger. Evalueringsgruppen skal spesielt se etter empowerment hos mennesker og deres forbedring i livskvalitet. De tar utgangspunkt i utviklingsmålene i prosjektplanen fra 2006, som sier de skal «contribute to empower poor and marginalized groups» (s. 13). Det vil si at selve utviklingsmålet ikke handler om empowerment for enkeltpersoner, men for grupper (av fattige og marginaliserte mennesker). Om målene sier evalueringsgruppen: «Regarding the clarity of the development objective, it is somewhat complex because it tries to combine a secular interpretation of development with a religious connotation» (s. 14). Det er også

vanskelig å si hvor realistisk empowerment-målet er på grunn av sin komplekse natur, poengterer evalueringsgruppen (ibid.).

Målene for prosjektene var foreslått å endres noe, og dette ble tatt til etterretning. Her er et eksempel: «To improve the quality of education...» ble forandret til «To contribute to improve...». Dette kan, i følge evalueringsgruppen, bidra til mer realistiske måloppnåelser. Samtidig er dette i tråd med at i noen mål kan ikke en organisasjon «kreve» en forbedring – det er noe som er opp til hver enkelt person eller gruppe (ibid.). Det blir også påpekt at det er vanskelig å se måloppnåelsen (empowering people), fordi resultatsystemet ser mest på kvantitative resultater, uten å fange opp myndiggjøringsaspektet (s. 28).

Evalueringsgruppen har likevel observert at gjennom prosessen med mikro-prosjektene, skjer det en myndiggjøring av samarbeidspartnerne (s. 62). De har også funnet at studenter, lærere og foreldre har oppnådd myndiggjøring på individuelt nivå, da prosjektet har bidratt til å styrke deres utdanningskapasitet (s. 38). Rapporten sier at myndiggjøringen av medlemmer i lokalsamfunns-grupper er viktig, ikke bare for gruppens oppgaver, men for andre sider av livet (s. 62), og det er ingen andre slike organisasjoner i området som gjør noe liknende.

Et annet sted sier evalueringsrapporten at ut fra observasjoner, kan en ikke si at empowerment (slik målene er utformet) er nådd for mennesker utenfor organisasjonen, men kun for de ansatte (s. 40).

Evalueringsrapporten definerer ikke hva empowerment innebærer, eller hvordan metoden eller målingen av empowerment-prosesser foregår. I arbeidet med empowerment som et mål for grupper, viser evalueringen til at empowerment også oppnås for enkeltindivider.

Det er noe selvmotsigende i rapporten omkring oppfyllelsen av empowerment. Et sted er det konkludert med at det skjer myndiggjøring hos samarbeidspartnere, mens det et annet sted påpekes at det ikke er observert hos andre enn de ansatte.

### *Oppsummerende kommentarer til empowerment*

Ved å se nærmere på sju utvalgte dokumenter, kan en få ett inntrykk av hvordan empowerment og myndiggjøring blir brukt hos Misjonsalliansen. De eldste dokumentene er

fra 2007 og det nyeste fra 2010, og dokumentene er skrevet for arbeidet generelt, og for arbeidet i Ecuador spesielt.

Det vil ikke være riktig å forvente absolutt samsvar i dokumentene fordi de har sine ulike funksjoner og innholdet er derfor ikke det samme. Det som kan sammenlignes er forståelsen av et begrep eller metode. I analysen vil jeg knytte de funnene jeg har gjort i empirien sammen med teori og egne observasjoner.

## 5. Analyse

### 5.1 Innledende kommentarer

I denne besvarelsen har jeg presentert bistands- og misjonsorganisasjonen Misjonsalliansen og deres arbeid i Ecuador, i tillegg til hvordan arbeidet gjennomføres i praksis. I teorikapittelet har jeg beskrevet faglige områder og begreper som er relevante i denne sammenhengen, nemlig diakoni, internasjonal diakoni, god diakonal praksis, utviklingsarbeid og empowerment. Misjonsalliansens forståelse av diakoni og empowerment i utvalgte dokumenter ble belyst i empirikapittelet. I analysekapittelet vil jeg nå forsøke å knytte alt dette sammen ved å svare på problemstillingen min til slutt vurdere hvordan empowerment kan brukes i internasjonalt diakonalt arbeid.

Problemstillingen belyses ved å knytte funn fra empirikapittelet til teorien i kapittel 3. I tillegg til dokumentene i empirien, vil jeg bruke eksempler fra praksisoppholdet i Ecuador som illustrasjoner. Dette kan være utdrag fra samtaler, observasjoner av arbeidet jeg gjorde som deltakende observatør eller andre kilder.

I empirien har jeg sett på dokumenter med ulike funksjoner. Disse bruker jeg nå også i analysen, og det er viktig å huske at ikke alle dokumentene har en intensjon om å presentere forståelsen av diakoni og/eller empowerment.

Analysekapittelet er inndelt i to deler, der jeg først ser på diakoniforståelsen i lys av Dnk og LVF, og i andre, og viktigste del, omhandler jeg empowerment. I hver del trekker jeg fram det som er viktig å belyse i forhold til teorien. Slik kan vi se om Misjonsalliansen er i samsvar med andre aktuelle aktører. Hver del er delt inn i dokumenter fra Norge og dokumenter fra Ecuador. Til slutt oppsummerer jeg.

## 5.2 Misjonsalliansens forståelse av diakoni

### 5.2.1 Dokumenter fra Norge

#### **Misjonsalliansens forståelse av diakoni**

De tre dokumentene jeg har sett på i empirien er overordnede dokumenter som viser idégrunnlaget og visjonen for arbeidet.



Kirken ser på diakoni som nestekjærlighet, kirkens omsorgstjeneste og evangeliet i handling. LVF forstår diakoni som kjernen i kirken, og som en del av misjonsoppdraget.<sup>52</sup> I Misjonsalliansens dokumenter står det nevnt mange ganger at diakoni er omsorg, og at diakoni er en del av det å forkynne evangeliet.<sup>53</sup> Diakonien og kirkens oppgave er beskrevet som handling<sup>54</sup> og vises gjennom nestekjærlighet. Jesu kjærlighet skal formidles gjennom ord og handling. Misjonsalliansen ser på diakoni som en del av kirkens oppdrag, altså misjon<sup>55</sup> som en del av den verdensvide kirken.<sup>56</sup> Dette er i tråd med Dnk og LVF.

I de norske dokumentene legges det også vekt på at kirken har et helhetlig oppdrag; diakoni er misjon, og det innebærer vår relasjon til Gud og andre mennesker, og til skaperverket. Det omfatter også ulike sider av livet<sup>57</sup>. LVFs forståelse av det helhetlige misjonsoppdraget innebærer at misjon er diakoni, forkynnelse og dialog<sup>58</sup>, samt kamp for rettferdighet, omsorg for skaperverket og tjeneste<sup>59</sup>. Skal en se på disse to oppfatningene i forhold til hverandre, har de også noen likheter: Diakoni er en del av misjonen, og helhetlig misjon handler også om et forhold andre mennesker og til skaperverket. Det er ikke veldig tydelig i Misjonsalliansens dokumenter hva som menes med et helhetlig misjonsoppdrag, men ser man på totalinntrykket av innholdet, samsvarer dette med LVFs forståelse.

I prinsippdokumentet henvises det til både den gamle og den nye diakonidefinisjonen som Dnk har utarbeidet. Med dette viser Misjonsalliansen at de både følger med i diakonifagets utvikling og samtidig reflekterer over innholdet. Ved å bruke begge definisjonene og foreta en egen drøfting rundt forståelsen av hva diakoni er, viser Misjonsalliansen at de tar stilling selv. De viser også at de holder kontakt med Dnk og andre diakonale aktører i Norge, som Diakonhjemmet og Frelsesarmeen.

Som vi så i teorikapittelet om Dnks diakoniforståelse, viser den nye diakonidefinisjonen i Dnk<sup>60</sup> at diakoni også handler om vern om skaperverket. Relasjonen til skaperverket blir kommentert i Strategidokumentet (s. 11) som en oppgave uten å defineres som diakoni. Det

---

<sup>52</sup> LVF 2010 s. 5

<sup>53</sup> NMA 1 s.7

<sup>54</sup> NMA 1s.6,8 og 10, NMA 2 s.16 og NMA 3 s. 5,7,12.

<sup>55</sup> NMA 1 s. 5

<sup>56</sup> NMA 1 s.7

<sup>57</sup> NMA 1 s. 5, 7 og NMA 3 s. 6,7,10

<sup>58</sup> LVF 2004 s. 6

<sup>59</sup> Ibid. s. 56

<sup>60</sup> Plan for diakoni fra 2007

viser at dette en felles forståelse i praksis, men at det ikke er definert i diakoniforståelsen hos Misjonsalliansen.

Det blir også sagt noe i diakoniplanen om en ny holdning til relasjonen i en diakonal handling. Nå er det *subjekt – subjekt* framfor *vi – dem*. Det viser en mer likeverdig holdning mellom aktørene, som er mer inkluderende og hindrer en objektivisering av mottakeren. Strategidokumentet beskriver målgruppen som subjekter, (s. 8 og 9) og i NMA 2 er de fattige omtalt som med-subjekter (s. 14). Dette viser at Misjonsalliansen har samme holdning som Dnk når det gjelder mottakeren av diakonien.

En av de nye trendene i den nye *Plan for diakoni* og forståelsen av diakoni handler om kampen for rettferdighet. Misjonsalliansen er også opptatt av dette, samt av å avdekke urettferdighet. Dette er presisert flere ganger i dokumentene<sup>61</sup>.

Hvem er så målgruppen for diakonien? Dette spørsmålet stilles i *Plan for diakoni*. Misjonsalliansens dokumenter svarer og ser på målgruppen som undertrykte, fattige, diskriminerte og sårbare mennesker<sup>62</sup>.

*Diakoni og kontekst* fokuserer på at en alltid må se nærmere på konteksten for å avgjøre hva diakoni er i hver enkelt sammenheng<sup>63</sup>. Dette samsvarer med Misjonsalliansen, som i prinsippdokumentet sier at en alltid skal lese fortellingen om den barmhjertige samaritan i lys av nåtiden<sup>64</sup>.

## **Oppsummering**

Som oppsummering kan vi si at Misjonsalliansens forståelse av diakoni er i tråd med Dnk og LVF. Dette er aktører som arbeider innenfor samme felt.

Organisasjonen har fulgt med i de nye tendensene innenfor diakoni, der det har vært en dreining fra veldedighet til rettferdighet. Målgruppen for diakoni er subjekter, og en skal alltid lese konteksten for å se hvem som er diakoniens målgruppe. Som vi så i teorikapittelet, har internasjonalt diakonalt arbeid dreid fra å være ren nødhjelp til å omfatte sosialt arbeid og

---

<sup>61</sup> NMA 1 s.7 og 9, NMA 2 s.15 og i NMA 3 s. 6 og 7.

<sup>62</sup> NMA 1 s. 9, NMA 3 s. 5, 8

<sup>63</sup> Ibid. s. 8–9

<sup>64</sup> NMA 1 s. 10

kamp for rettferdighet. Dette passer også med hvordan Misjonsalliansen arbeider i dag.

Dokumentene NMA 1 og NMA 2 fra Norge, bidrar til å gi en god forståelse av hva diakoni er, og derfor kan en si at de oppfyller sin hensikt. NMA 3 gir også god innsikt i organisasjonens diakonale verdier og hvordan diakonien skal omsettes i planer.

Misjonsalliansen utarbeider dokumenter om diakoni, noe som tyder på at organisasjonen ønsker å være tydelig i sin diakonale profil. De har skrevet sine egne begrunnelser og hviler ikke bare på andres tanker og teorier. Dette viser at de er bevisste sitt eget arbeid.

Dette er dokumenter som skal danne et verdigrunnlag for organisasjonen. Hvordan dette skjer i ett av misjonslandene vil jeg se på i neste avsnitt.

#### **Eksempel fra Ecuador**

Hver uke har hele staben på hovedkontoret et morgenmøte der det er andakt, undervisning om ulike emner. Høsten 2010 var temaet diakoni og vern om skaperverket. Gjennom undervisning og gruppearbeid jobbet alle ansatte med dette.

#### **5.2.2. Dokumenter fra Ecuador**

I de fire dokumentene jeg har sett på fra Ecuador er det MAN-E 1 som beskriver diakoni mest inngående og som vil bli analysert her. MAN-E 2 nevner noe om den diakonale identiteten som Misjonsalliansen har og at det innebærer et helhetlig menneskesyn<sup>65</sup>. Ellers beskriver

ikke dokumentet organisasjonens forståelse av diakoni noe nærmere. Årsrapporten har av forståelige årsaker ingen framstilling av diakoni og empowerment.

Evalueringsrapporten er ikke skrevet av Misjonsalliansen og derfor ikke aktuell her.

#### **Diakoniforståelsen**

I MAN-E 1 forklares organisasjonens diakonale identitet ved å beskrive dens fundament. Det er ikke

#### Eksempel fra praksis

En stor gruppe med søndagsskolelærere møtes til samlinger. Emnet 14.10.10 er: «*Hvordan utvikle seg i møte med utfordringer*». Evalueringen etterpå viser at deltakerne er fornøyde med undervisningen og forteller: «Vi blir bedre kjent med oss selv», «å lære teori er viktig for å forstå barna» og «vi kan hjelpe barna bedre når vi er bedre kjent med oss selv».

lagt opp til å forklare selve forståelsen av diakoni her, likevel kan vi danne oss et inntrykk ved å studere dette. Diakonal identitet er et av tre hovedmål for arbeidet, og det viser hvor viktig det er for organisasjonen.

Rammen rundt den diakonale identiteten er knyttet til Jesus som et forbilde for tjenesten, og det blir oppgitt mange bibelvers underveis, noe som viser at Bibelen har en viktig rolle som en grunnpilar (s. 9). Dette viser at diakonien er knyttet tett til kjernen i selve diakonien, å følge Jesus som sitt eksempel på tjeneste.

De diakonale verdiene presenteres som at Gud har skapt mennesket: verdier som kjærlighet, profesjonalitet, kamp for rettferdighet, og menneskerettigheter skal gjenspeiles hos de ansatte (s. 9–10).

Fokus på å kjempe for rettferdighet og menneskerettigheter er viktig for MAN-E, og målene for organisasjonens arbeid er fundamentert i disse verdiene. De tar utgangspunkt i en kristen tro, der Gud er skaperen som har gitt mennesket ansvar og rettigheter (s. 10). Dette viser at organisasjonen i Ecuador også er med på den nye rettighetsfokuserte retningen i internasjonal diakoni (jf. teori om diakoni fra Dnk og LVF).

Profesjonalitet som verdi viser at organisasjonen tar oppgavene og målene på alvor, og dette er i tråd med internasjonal diakoni, en spesiell form diakonal tjeneste. Dette handler om å ha en ekspertise og et spesielt kall (jf. generelt/spesielt kall til tjeneste i teorikapittelet).

Organisasjonen ønsker også å samarbeide med andre kirker omkring diakonien (s. 9), noe som viser at Misjonsalliansen setter seg i en større sammenheng og ser seg som en del av den verdensvide kirke (jf. teorikapittelet).

Planen tar utgangspunkt i konteksten den arbeider i og bruker mange sider på å redegjøre for dette. Dette er i tråd med at diakoni alltid foregår i en samfunnsmessig kontekst (fra Dnks plan for diakoni og LVF).

Den diakonale identiteten bestemmer hvilken målgruppe

Eksempel fra praksis:

Dame i en lokalsamfunns-komité sier hun føler seg *myndiggjort* etter å ha deltatt 4 år som frivillig. Hun forteller at hun har opplevd stor forandring i livet etter at Misjonsalliansen startet samarbeidet med gruppen hun deltar i. «Vi kommer med ideene og vi lærer masse. Det gir en solid base for livet og gjelder på alle nivåer i livet, også hjemme og i kampen for barna v re».

organisasjonen skal arbeide mot (s. 13), og målgruppen er de svakeste, i denne konteksten mennesker med HIV-smitte og funksjonshemninger. Dette er i tråd med Dnk og LVF, som spør: «Hvem er min neste?».

I følge strategiplanen er det et ønske at diakonale verdier skal bidra til et fullverdig liv, og til helhetlig utvikling. Dette innebærer å få være subjekt i sine liv leve i harmoni med omgivelsene. Dette menneskesynet er i samsvar med Dnk og LVF.

Kirken har en mulighet til å bidra med forvandling og forsoning (s. 17), noe LVF også er opptatt av. Myndiggjøring er ikke nevnt eksplisitt i kapittelet om diakonal identitet. Likevel kan en si at organisasjonens mål om *empoderamiento* (myndiggjøring) også baserer seg på de diakonale verdiene. Forståelsen av empowerment vil bli analysert under punkt 5.3).

Strategiplanen nevner miljøvern som en del av konteksten (s. 7), noe som viser at det anses som er viktig i et helhetsperspektiv på arbeidet. Det er ikke knyttet opp mot diakoni, men det faktum at det er inkludert, viser at det har stor verdi. Angel Manzo, leder for diakoniavdelingen, har laget en egen Grønn Bok.

### ***Menneskesyn***

I følge MAN-E1 er mennesket skapt av Gud med ansvar og rettigheter. MAN-E 2 fremstiller mennesket med evne til å endre sine liv, og målgruppen er rettighetsbærere (s. 16), noe som viser at organisasjonen er opptatt av menneskerettigheter og menneskeverd. Dette blir også tatt opp i kurs. Menneskesynet viser seg også gjennom metodikken og målene.

### ***Fra mine observasjoner***

Som student observerte jeg det daglige arbeidet på hovedkontoret i Guayaquil i en kort periode. Jeg så at staben hadde jevnlig oppbyggelige samlinger, de underviste hverandre om diakoni, og holdt andakter. I tillegg hadde de egne fagdager og utarbeidet kurs for

### ***Eksempel fra praksis***

#### **Samtale med leder for diakoniavdelingen:**

**Misjonsalliansen har dannet nettverk med lokale kirker. Pastorer, ledere, og søndagsskolelærere har jevnlig samlinger og får undervisning om ulike tema.**

***Empoderamiento* er et emne som tas opp her.**

-----□-----

**Misjonsalliansen har undervisning for pastorer og andre med teologisk utdanning, og ønsker å tilføre dem kunnskap om sosialt arbeid.**

(Samtale 5. oktober 2010)

samarbeidspartnerne. De hadde blant annet kurs i empowerment, håndarbeid og skjønnhetspleie. Slike kurs kan bidra til å øke menneskers kunnskapsnivå, slik at de klarer seg bedre i hverdagen. Kanskje de kan tjene noen penger på salg av vesker? Eller lakke naboens negler, slik bildene på forsiden av oppgaven min viser? Bildene er tatt på et kurs i skjønnhetspleie, der deltakerne lærte å klippe hår og lakke negler.

Bevisstgjøringen av hva empowerment innebærer, gir mennesker en mulighet til å ta ansvar og skape myndighet i eget liv. En dame jeg snakket med var veldig takknemlig for kontakten hun hadde fått med Misjonsalliansen; gjennom å være med i en lokalkomite hadde hun brutt egne barrierer og turte nå ta ordet i forsamlinger. Det var også viktig for henne å kunne bidra til å forbedre forholdene i lokalsamfunnet. Hun opplevde å bli sett og hørt, og hun var ikke i tvil om at hun opplevde *empoderamiento*.

Misjonsalliansen presenterer seg alltid som en diakonal misjonsorganisasjon overfor samarbeidspartnere og grupper, og er derfor tydelige om sitt ståsted.

#### Eksempel fra praksis

Mann i lokalsamfunnskomité forteller at Misjonsalliansen har gitt dem verktøy, slik at de ville klart seg bra selv om organisasjonen skulle avslutte sitt arbeid. «Vi har blitt *myndiggjort*, vi vil klare oss»

#### **Oppsummering**

Det er av naturlige grunner bare MAN-E 1 som beskriver den diakonale forståelsen. Funnene jeg har presentert, viser at organisasjonen lokalt i Ecuador er opptatt av sitt diakonale fundament og bygger på bibelske prinsipper. De er opptatt av å være profesjonelle, se på konteksten og finne målgruppen

blant de svakeste. Organisasjonen er også opptatt av mennesker som subjekter i sine liv, og at alle har rettigheter. Dette viser at MAN-E følger den nye trenden innen diakoni.

Mine observasjoner fra praksis kan bekrefte at diakonale verdier kommer til syne i arbeidet. Dette kunne jeg se både ved at MAN-E profilerer seg som diakonal organisasjon og på måten Misjonsalliansens ansatte møtte mennesker med verdighet, som subjekter.

### Eksempel fra praksis

Jeg var med en lånekonsulent fra D-Miro rundt på hjemmebesøk hos gamle og potensielt nye kunder. Jeg opplevde at han møtte menneskene på en vennlig og likeverdig måte, også de som ikke hadde betalt inn etter avtalen. Mennesker jeg møtte uttrykte stolthet og håp i møte med lånekonsulenten. De hadde skapt seg et levebrød gjennom micro-lånene.

## 5.3 Analyse av bruken av empowerment i dokumentene

### 5.3.1 Dokumenter fra Norge

I Misjonsalliansens dokumenter fra Norge som jeg har sett på i empirien, nevnes empowerment en gang. Det er i NMA 3, og der nevnes også myndiggjøring/myndiggjøre 6 ganger. I prinsippdokumentene NMA 1 og NMA 2 nevnes myndiggjøring til sammen 4 ganger.

Den eneste gang empowerment er nevnt (i NMA 3), beskrives myndiggjøring som det norske ordet for empowerment. Her beskrives det som et mål som skjer gjennom opplæring og kompetansebygging, for at målgruppa skal få innflytelse over egne liv (s. 10). Likestilling av kvinner nevnes eksplisitt her (s. 11). Dette viser oss at Misjonsalliansen sentralt i Norge oversetter empowerment med myndiggjøring. I NMA 2 er myndiggjøring beskrevet som et mål som kan oppnås gjennom mikrokreditt, opplæring og deltakelse (s. 15). Hvordan opplæringen skal foregå blir ikke nevnt.

Ser vi disse funnene i lys av empowerment-teori, finner vi disse likhetene:

Empowerment innebærer at:

- ✓ Mennesket har en verdi og alle er like mye verdt<sup>66</sup>
- ✓ Mennesket har evner og kan ta valg<sup>67</sup>
- ✓ Selvfølelse og verdighet er mål<sup>68</sup>
- ✓ Det har deltakelse som mål<sup>69</sup>. Mennesker har innflytelse i sine liv som kan styrkes gjennom empowerment

<sup>66</sup> NMA s. 8, NMA 2 s. 15

<sup>67</sup> NMA 1 s. 8, NMA 3 s. 8

<sup>68</sup> NMA 2 s. 15

<sup>69</sup> NMA 1 s. 8, NMA 2 s. 15, NMA 3 s. 9,10, 11 og 12

- ✓ Empowerment skjer gjennom opplæring og kompetansebygging<sup>70</sup>. Dette kan bety en opplæring der empowerment blir brukt som metode
- ✓ Styrking av deltakelsen i sivilsamfunnet<sup>71</sup>
- ✓ Et positivt menneskesyn

Her ser vi at forståelsen av myndiggjøring i dokumentene i fra Norge har flere av kjernekriteriene fra empowerment-teorien. (Flere av disse er også diakonale verdier). Det er ikke uttrykt eksplisitt at myndiggjøring handler om makt, men det å få økt innflytelse innebærer å få mer makt.

I dokumentene fra Norge er myndiggjøringen beskrevet eksplisitt som et mål (innflytelse)<sup>72</sup> og det er også implisitt knyttet til prosess (opplæring, kompetansebygging og styrking av sivilsamfunnet).

En forståelse av empowerment som metode er ikke beskrevet tydelig i dokumentene fra Norge. Likevel omhandler de empowerment som en måte å arbeide på (gjennom mikrokreditt, fremme likestilling, skape innflytelse og selvfølelse) og at dette kan skje gjennom opplæring.<sup>73</sup>

Ser vi på Slettebøs liste over føringer for at empowerment skal kunne være en metode, finner vi følgende i dokumentene: at mennesket har ressurser, likeverd, en subjekt – subjekt holdning, brukermedvirkning og ønske om tilrettelegging.

Myndiggjøringen i dokumentene fra Norge er ikke knyttet til en myndiggjøring der Gud og DHÅ myndiggjør mennesker. Dette er likevel en del av det diakonale grunnsynet og preger diakoniforståelsen i dokumentene, der vi leser at mennesket er skapt av Gud med evner og ressurser. Det viser at organisasjonen ikke er tydelig eller bevisst på en myndiggjøring fra Gud og DHÅ.

Språkbruken i dokumentene fra Norge kan virke noe uklar, da det menes myndiggjøring (empowerment) i bistandsfaglig forstand, ikke knyttet til en myndiggjørende Gud.

---

<sup>70</sup> NMA 3 s. 10

<sup>71</sup> Ibid.

<sup>72</sup> NMA 2 s. 15

<sup>73</sup> NMA 3 s. 8



### **Oppsummerende kommentarer**

Myndiggjøring i dokumentene fra Norge er ikke sentrale hovedpunkter, det er knyttet til målgruppen som mål og til diakonale verdier som verdighet og rettigheter. Myndiggjøringen er ikke beskrevet som en metode, og likevel innebærer det mange av føringer for metode. Innholdsmessig er beskrivelsen av myndiggjøring i dokumentene i samsvar med empowerment-teori.

Av denne observasjonen kan en anta at Misjonsalliansen i Norge ikke er like opptatt av empowerment/myndiggjøring som i Ecuador, og at det ikke er utarbeidet en felles forståelse å jobbe med empowerment som metode i utenlandsstrategien.

En grunn til at det står lite om empowerment/myndiggjøring som metode kan være at dokumentene fra Norge ikke er helt nye (de er fra 2007–2010) og bevisstgjøringen rundt empowerment i diakonien kan ha økt noe siden dette ble skrevet.

**«Mikrofinans og empowerment er en del av løsningen på fattigdomsproblemet. Dette er verktøy, og de kan brukes på en god måte og en mindre god måte. En må alltid jobbe for å gjøre det bedre.»**

(Sitat fra samling for studenter og voluntører på hovedkontoret i Oslo 5.2.2011)

### **5.3.2 Empowerment i Misjonsalliansens dokumenter i Ecuador**

Som vi har sett i empirikapittelet, er *empowerment* og *empoderamiento* nevnt mange ganger i alle dokumentene fra Ecuador. Dette er fordi organisasjonen har utarbeidet sin egen definisjon på empowerment og en egen metode for arbeidet. Her forstås empowerment som en prosess, en metode og et mål.

#### **Definisjoner og fellestrekk**

Ser vi definisjoner og fellestrekk for empowerment fra teorikapittelet opp mot forståelsen av empowerment i dokumentene fra Ecuador, finner vi følgende likheter:

Empowerment

- ✓ kan gjelde både enkeltpersoner og grupper

- ✓ kan være prosess
- ✓ kan være metode
- ✓ kan være mål
- ✓ innebærer en styrke-prosess
- ✓ innebærer å utøve sin personlige makt
- ✓ innebærer en styrking av kompetansebygging til å forhandle med omgivelsene
- ✓ skjer på ulike nivåer og dimensjoner
- ✓ innebærer en bevisstgjøringsprosess

### **Menneskesyn**

Misjonsalliansen formidler i sine dokumenter et menneskesyn der mennesket er ansvarlig for sine valg, med evner og ressurser til å gjøre endringer i sine liv. Dette er i tråd med empowerment-teori. Det formidles også et positivt menneskesyn – mennesker ses på som subjekter og ikke objekter for arbeidet.

Misjonsalliansen går noe lenger i sitt menneskesyn enn empowerment-teorien fordi Gud også regnes som en aktør. Gud kan bidra til en forvandling gjennom en helhetlig utvikling, der målet er et fullverdig liv<sup>74</sup>. Her omtaler organisasjonen seg som en diakonal organisasjon, og viser dermed at de skiller seg fra tradisjonelt bistandsarbeid/sosialt arbeid.

I praksis så jeg at mennesker ble møtt av Misjonsalliansens medarbeidere med respekt og verdighet. Mennesker fikk uttrykke sine behov, fortelle om og bidra med sine ressurser, samt utfordret til å delta i utviklingen av sitt lokalsamfunn. En av utsendingene fortalte meg om mottoet de har: «Hva ønsker dere at vi skal gjøre for dere?». Dette viser at intensjonene i planer og dokumenter også kommer til uttrykk i praksis.

Det er ikke mulig å si her noe om hvorvidt mennesker opplever en *forskjell* i møte med organisasjoner som arbeider med empowerment og diakoni, i forhold til dem som bare arbeider med empowerment (som Verdensbanken). Dette gjelder antakeligvis alt diakonalt arbeid.

---

<sup>74</sup> MAN-E 1 s. 9

## *Faglig profesjonalitet*

### **Empowerment som metode**

Misjonsalliansen i Ecuador har utarbeidet en metode og definisjon på empowerment. I MAN-E 1 vises det til inspirasjonskilder som Verdensbanken og ASOCAN. I samtaler har også Myers *Walking with the poor* blitt nevnt<sup>75</sup>. Dette er de litteraturkildene jeg har funnet.

Det er utarbeidet ulike skjema for metoden. Et av skjemaene brukes for å plassere gruppene i etapper, og slik kan gruppen, med støtte fra *fasilitatoren* (en ansatt), arbeide seg framover til nye etapper. Etappene har klart definerte mål og viser hvilke oppgaver og ansvar både MAN-E og gruppen har. Verktøyene viser en gjennomtenkt og systematisk måte å arbeide på. En eventuell svakhet er hvorvidt gruppen er enig internt om hvilken etappe den er i og når den kan sies å ha kommet videre til neste.

Hvordan er Misjonsalliansens metode i forhold til empowerment-metoder innenfor sosialt arbeid? Som presentert i teorien, har Slettebø noen føringer:

- ✓ Metoden må ha en ressursorientert tilnærming: Dette oppfyller også metoden i Ecuador gjennom en tro på at deltakerne har egenskaper og ressurser.
- ✓ Det er fokus på likeverd mellom partnerne, som innebærer at begge partenes kunnskaper og erfaringer verdsettes: dette viser MAN-E i planer og dokumenter.
- ✓ Partnerskap og samarbeid som betyr at partene er i et subjekt – subjekt forhold til hverandre, noe som også innebærer bevisstgjøring, medvandring og tillit: Misjonsalliansen har ansatte som jobber som *fasilitatorer* (tidligere promoters). Deres oppgave er å gå sammen med grupper som medvandrere.
- ✓ Myndiggjøringen skal ha fokus på brukermedvirkning: Dette stemmer med metoden i Ecuador, der gruppene er med i prosessen og selv utarbeider behov og mål.
- ✓ Metoden innebærer en maktanalyse: Gjennom kurs og prosesser vil gruppene bli oppmerksomme på hvilke maktforhold som finnes i deres omgivelser.
- ✓ Tilrettelegging av ressurser: Gjennom kurs og bevisstgjøringsprosesser blir deltakerne i Ecuador klar over sine ressurser, og gruppene blir oppfordret til selv å kontakte andre instanser som påvirker deres liv.

---

<sup>75</sup> Samtale med utsending Inger Lise Hovda Dobbe

Under praksisoppholdet deltok jeg på møter der *fasilitatorene* utarbeidet noe av metodeopplegget. Her var det åpen diskusjon om hvordan dette opplegget skulle utarbeides. Noen av spørsmålene som ble tatt opp var: Hvor lenge skal en gruppe være i en etappe før den går videre til neste? Hvor mye skal være egenfinansiert lokalt, og hvor stor del skal støtten fra Norge utgjøre? En uke etter møtet var denne delen av metodemateriellet ferdig utarbeidet av fasilitatorene og klart for arbeidet med gruppene.

Ved å studere metoden i Ecuador i lys av teori om empowerment som metode, ser vi at arbeidet i Ecuador befinner seg på et høyt profesjonelt nivå. Dette bekreftes også av den eksterne evalueringsrapporten. Mine observasjoner viser at metoden ble utarbeidet av mennesker som selv jobber i feltet med grupper. Dette viser at metoden er nært knyttet til praksis, et svært positivt tegn.

### **Empowerment som prosess**

Ser vi på forståelsen av empowerment i dokumentene fra Ecuador, kommer det tydelig fram at empowerment innebærer en menneskelig prosess. Dette ser vi i definisjonen i MAN-E og det faktum at ett av tre hovedmål for organisasjonen nettopp er å legge til rette for denne prosessen<sup>76</sup>. Det er derfor man har utarbeidet en metode.

Teorien forteller oss om en empowerment-prosess som foregår på flere nivåer og dimensjoner. Dette bruker også Misjonsalliansen i Ecuador for å beskrive empowerment-prosessene. MAN-E beskriver det som sosialiseringnivåer<sup>77</sup> og at prosessen har innflytelse på flere dimensjoner som påvirker hverandre innbyrdes.<sup>78</sup> Dette er vist med illustrerende figurer, noe som kan gjøre det lettere å forstå for mottakerne/de involverte.

Prosessene er i følge Slettebø frigjøringsprosesser som innebærer bevisstgjøring. Dette er i samsvar med metoden i Ecuador, der grupper gjennom opplæring skal bli bevisste sin situasjon. Disse bevisstgjøringsprosessene har også fellestrekk med Freires frigjøringspedagogikk.

MAN-E har utarbeidet kurs, bl.a. et som heter «Utvikling av tanken», og holder også hele tiden kurs og undervisning for samarbeidspartnere. Det jeg så i Ecuador var at deltakerne i gruppene var bevisste sine behov og hva som kunne gjøres for å oppfylle disse. Mange var

---

<sup>76</sup> MAN-E 1 s. 14, MAN-E 2 s. 6, 16

<sup>77</sup> MAN-E 1 s. 14

<sup>78</sup> MAN-E 1 s. 15

engasjert i gruppene og bidro frivillig med mange arbeidstimer. På denne måten har flere områder fått for eksempel skoler.

### **Empowerment som mål**

I teorien ser vi at empowerment som mål innebærer økt makt, flere muligheter, brukermedvirkning og selvbestemmelse for brukeren/gruppen. Empowerment-definisjonen i MAN-E 1 forteller oss at empowerment-metoden i tillegg til prosessen også innebærer et mål. Prosessen skal legge til rette for en endring av liv, slik at mennesker ikke skal føle at de er i en avmaktsposisjon. De skal ha innflytelse over sine liv<sup>79</sup>. I DECO-prosjektet er målet forbedring av livskvalitet, styrking av deltakelse og myndiggjorte lokalsamfunn. Dette skjer gjennom læringsprosesser. Årsrapporten forteller at målet for arbeidet er å styrke og utvikle sosiale grupper, og at kvinners medvirkning og rolle har blitt styrket det siste året.<sup>80</sup>

Evalueringsrapporten beskriver empowerment som mål for grupper og at også enkeltpersoner og ansatte blir myndiggjort. I følge rapporten er målene utviklet i samarbeid med omgivelsene hvor prosjekter har blitt til etter forslag fra samarbeidspartnerne<sup>81</sup>.

Disse eksemplene viser at empowerment som mål i teorien samsvarer med empowerment-målene for Misjonsalliansen i Ecuador. Mine egne observasjoner bekrefter også dette. Flere jeg snakket med kunne fortelle om at de opplevde myndiggjøring i sine egne liv. Konkret innebar dette at de hadde opplevd medbestemmelse og innflytelse.

Evalueringsrapporten påpeker også at målene for prosjektet er komplekse fordi det kombinerer utviklingsarbeid innenfor en religiøs ramme, og at empowerment i seg selv har en kompleks natur.<sup>82</sup> Evalueringsgruppen anbefaler en endring i målsetningene fra «to improve» til «contribute to improve», for å bidra til mer realistiske mål, fordi det er vanskelig å måle empowerment<sup>83</sup>. Denne anbefalingen blir fulgt opp av organisasjonen, og årsrapporten viser at organisasjonen har endret holdning fra «promoting to facilitating empowering processes». Dette viser at MAN-E er villig til å gjøre endringer for å forbedre metoden.

Forandringene i de nye tilnæringsmetodene kan bidra til at samarbeidspartnerne kommer i førersetet og føler et ansvar for utviklingen av lokalsamfunnet. I følge årsrapporten er det

---

<sup>79</sup> MAN-E 1 s. 14

<sup>80</sup> MAN-E 3 s. 9

<sup>81</sup> MAN-E 4 s. 63

<sup>82</sup> MAN-E 4 s.14

<sup>83</sup> Ibid. s. 14 og 28

tilrettelagt og garantert for empowerment-prosessen<sup>84</sup>. Det er kanskje litt sterkt å si at metoden kan garantere prosesser, siden en er avhengig av andres interesse og engasjement. Metoden er relativ ny, og det er nok for tidlig å si at den garanterer noe.

I følge Slettebø kan det også være vanskelig å kombinere profesjonell virksomhet og empowerment-mål. Dette handler om mulighetene til å følge opp de behov som brukeren/gruppen kommer med. Dette vil også være en aktuell problemstilling i forhold til arbeidet i Guayaquil. Arbeidet organisasjonen driver har både politiske og økonomiske rammer, noe som kan føre til at ikke alle mål som uttrykkes av samarbeidspartnere (grupper) vil kunne bli gjennomført. I en samtale med en dame i en lokalkomit  fikk jeg vite at da samarbeidet med Misjonsalliansen startet, ble de spurt om hvilke behov de hadde i lokalsamfunnet, og hva organisasjonen kunne hjelpe dem med. Hun fortalte videre at MAN-E deretter tok tak i noen av disse behovene (bl.a. skole). Hun hadde fortsatt flere ønsker om hva misjonen kunne arbeide videre med. Dette viser at det vil alltid være flere ønsker og behov enn en organisasjon kan m te. Samtidig vil nettopp denne metoden bidra til at gruppene kan jobbe videre på egen hånd, gjennom å finne andre måter enn nettopp økonomisk støtte fra utlandet.

I følge evalueringsrapporten går resultatsystemet som er utarbeidet det vanskelig å gjøre rede for graden av måloppnåelse (empowering people). Jeg har ikke godt kjennskap til det konkrete skjemaet og utregningsmetoden i Ecuador, men i følge empowerment-teori er det alltid vanskelig å måle empowerment. Det vil også være muligheter for at organisasjonen vurderer måloppnåelsen annerledes enn menneskene det gjelder. «Empowermentparadokset» stiller spørsmålet om noen i det hele tatt kan myndiggjøre noen andre. En kan lage metoder og tilrettelegge for prosesser, men det er opp til den andre parten hvorvidt de deltar eller ikke.

## **Makt**

I definisjonen i MAN-E 1<sup>85</sup> er det to elementer som handler om makt/maktforskyvning: empowerment «innebærer å utøve innflytelse...» og «evne til å samvirke omgivelsene». I MAN-E 2 defineres empowerment som evnen til å utøve makt og forhandle med omgivelsene<sup>86</sup>. Dette forteller oss at målet for empowerment er at mennesker ikke skal bli

---

<sup>84</sup> MAN-E 3. s. 7

<sup>85</sup> s. 14

<sup>86</sup> s. 16

værende i en avmaktsposisjon, men gis styrke til å komme seg ut av denne. Denne forståelsen av makt i empowerment er lik den vi så i teorikapittelet.

Når en organisasjon har utsendinger i et annet land vil det likevel alltid være et skille mellom utledninger og innbyggere. En kan si at utsendingene får en posisjon. De tilhører også de øvrige samfunnsklasser fordi de bor i lukkede bydeler andre steder i byen enn der de arbeider. Selv om dette er mye på grunn av sikkerhetshensyn er det likevel med på å skape et skille og det er viktig å være oppmerksom på dette.

I teorikapittelet så også vi hvordan empowerment og en myndiggjørende diakoni kan erstatte paternalisme og veldedighet. Dette kan skje når det fokus legges på rettferdighet, og ved at mottakeren selv uttrykker sine behov, slik at de kan medvirke i arbeidet. Misjonsalliansen i Ecuador legger vekt på at lokalsamfunnet skal involveres gjennom komiteer. Her skal de selv fortelle om sine behov og delta i prosessen med å forbedre forholdene. I prosessen med etapper er det gruppen som selv må komme seg «videre til neste etappe». Målet er «Frukt», som er den siste etappen, en selvgående gruppe. Med denne måten å arbeide på kan organisasjonen unngå paternalisme fordi det innebærer medvirkning fra grasrota. Ved å unngå paternalisme, skapes det et subjekt – subjekt forhold, der partene er likeverdige. Slik vil også maktbalansen bli mer rettferdig. Egne observasjoner bekrefter deltakelse og engasjement, mennesker fortalte at de opplevde respekt. Dette kan vise at det er likeverd mellom organisasjonens ansatte og mennesker de jobber med.

## **Kontekst**

Alle dokumentene viser at MAN-E er opptatt av konteksten de arbeider i. Det er også flere henvisninger til regjeringens program *Buen Vivir*, og organisasjonen ønsker å bidra til at noen av disse målene blir nådd<sup>87</sup>. Det forteller oss at Misjonsalliansen tar konteksten de arbeider i på alvor. Utmerkelsen organisasjonen fikk for innsatsen i 2011, bekrefter at myndighetene anerkjenner organisasjonens arbeid. Samtidig er det også viktig at befolkningen som bor i de fattige områdene, kjenner seg igjen i målene og at ikke MAN-E forsøker å bli «likt» av regjeringen.

---

<sup>87</sup> MAN-E 1, MAN-E 2

### *Empowerment i utviklingsarbeid*

Kan en si at Misjonsalliansens arbeid skiller seg fra annet utviklingsarbeid? I teorikapittelet viste jeg til LVF og en liste over noen elementer som tar for seg dette (LVF 2010 s. 80-81).

Misjonsalliansens arbeid i Ecuador oppfyller noen av disse:

- ✓ Involvering på grasrotnivå ved å samarbeide med kirker: Misjonsalliansen samarbeider med mange kirker. Lokalkomiteer er ofte tilknyttet kirker.
- ✓ Arbeidet er basert på kristne verdier om at mennesker er skapt av Gud og verdifulle: Dette stemmer med Misjonsalliansens grunnverdier.
- ✓ Arbeidet beriker troen: Det kan være tilfelle, men er vanskelig å måle
- ✓ Arbeidet innebærer en holistisk tilnærming som formidler håp: Dette kommer tydelig fram i MAN-E 1.
- ✓ Arbeidet innebærer myndiggjøring, også fra en myndiggjørende Gud: Misjonsalliansen arbeider med myndiggjøring som metode, prosess og mål. Det er ikke eksplisitt uttrykt at Gud også kan myndiggjøre, men dette er likevel en del av målet for arbeidet: at mennesker skal få et fullverdig og helhetlig liv, der Gud forvandler og forsoner.
- ✓ Arbeidet foregår også i andre beslutningsfora: Dette er det vanskelig å si noe konkret om ut fra informasjonen i dokumentene. Det foregår et samarbeid med lokale myndigheter om skole og helse, og dette vil antakelig også kunne bidra i politiske prosesser.

I denne listen over elementer oppfyller Misjonsalliansen omtrent alle. I tillegg vil jeg legge til ett punkt: Organisasjonen starter opp i områder der det finnes få eller ingen andre hjelpeorganisasjoner. Dette viser noe om hvem de er, og at de bryr seg om å hjelpe mennesker som står helt alene.

### **5.4 Oppsummering av analysen**

I analysen finner vi flere punkter som forteller at det er mange likhetstrekk med empowerment i faglitteraturen, som jeg presenterte i teorikapittelet, og empowerment-metoden Misjonsalliansen jobber ut fra i Ecuador. Empowerment foregår i en prosess, som man har utarbeidet en metode for. Prosessen innebærer bevisstgjøring hos samarbeidspartnerne og legger opp til medvirkning. Forståelsen av empowerment innebærer å



få innflytelse, noe som vil kunne føre til at skjeve maktforhold blir rettet opp. Slik kan organisasjonen unngå paternalisme.

Metoden som er laget er faglig systematisk og konkret, og er i tett kontakt med hverdagen og praksisfeltet. Det er de ansatte i Ecuador som har utarbeidet empowerment-metoden. Mange av de ansatte kommer selv fra områdene de arbeider i, noe som gir god mulighet for at metoden treffer godt (i motsetning til om metoden var «importert» fra et annet land).

Misjonsalliansen arbeider mot samme mål som myndighetene i sitt opplegg *Buen Vivir*. Dette øker også profesjonaliteten.

Empowerment-målene er i tråd med empowerment-teori, men det kan bli «uenighet» om hvilke behov organisasjonen skal møte. Det vil være både vanskelig og kanskje uetisk å møte alle behov. Gruppene skal selv kunne gjøre større innsats, etter hvert som de utvikler seg i de ulike etappene. Det er også vanskelig å måle empowerment.

Det er noen mulige svakheter i metoden. For det første er det ikke sikkert om gruppene alltid er enig i plasseringen i empowerment-etappene. Det er også henvist til få litteraturkilder, men selve metoden viser likevel et høyt faglig nivå.

Vi kan konkludere med at det er et høyt profesjonelt nivå i empowerment-arbeidet og at empowerment-arbeidet i Ecuador har en metode som ligger nært opptil sosialt arbeid.

Denne oppgaven beskriver en metode og hvordan et utviklingsarbeid utføres av en organisasjon. Vi blir kjent med denne siden av partnerskapet. Gjennom noen observasjoner fra praksis har jeg fått vite litt om hva samarbeidspartnerne tenker. Det kunne vært spennende å få større kjennskap til hvordan enkeltpersoner opplever Misjonsalliansens arbeid, men det er dessverre ikke rom for det i denne omgang. Det er også viktig å tenke på at det er enda en side som ikke blir belyst her: menneskene som ikke er deltatt i gruppene og komiteene.

Misjonsalliansens arbeid skiller seg fra annet utviklingsarbeid fordi de er en diakonal organisasjon. Mine observasjoner viser at partnerne er likeverdige. Menneskesynet er likt med empowerment-teori, og i tillegg er Gud en aktør som myndiggjør. Dette kommer kanskje tydeligere fram i plandokumenter enn i det praktiske arbeidet. Uansett ligger det som en grunnmur for arbeidet.

Hvordan er det så med hypotesene mine, ble de verifisert? Gjennom å arbeide med det empiriske materialet, og selv se arbeidet i praksis, har jeg fått en ganske god mulighet til å

svare på den første hypotesen: «Empowerment som prosess, metode og mål er velegnet i diakonalt arbeid og kan kalles en diakonifaglig metode». Jeg har ikke direkte drøftet diakonalt arbeid her. Ut fra teorien kan vi imidlertid se at det er mange fellestrekk mellom verdier i empowerment-teori og diakoni. Noen eksempler er et positivt syn på mennesket, som handler om at mennesker har evner og ressurser, og er ansvarlige. Det er også felles forståelse i å møte hverandre som subjekter, og kunne være medvandrere. Dette innebærer å legge til rette for prosesser og muligheter for myndiggjøring. Ut fra denne refleksjonen kan jeg derfor anta at det fungerer bra å bruke empowerment i diakonalt arbeid.

Neste hypotese lyder: «Misjonsalliansen i Ecuador viser diakoni i praksis og lykkes dermed i sitt arbeid med empowerment (som metode og mål)». Jeg har ikke direkte undersøkt hvordan Misjonsalliansen viser diakoni i praksis, så det blir vanskelig å svare helt på dette. Likevel vil noe av svaret være det samme som for den forrige hypotesen, og dette betyr at å arbeide med empowerment har mange likheter med å arbeide diakonalt. Imidlertid innebærer diakoni noe *mer* enn empowerment fra sosialt arbeid og bistand. Diakonien formidler Jesu kjærlighet og Guds myndiggjøring noe som kan forvandle og gjøre livet fullkomment. Dette er større enn hva «vanlig» empowerment-arbeid kan tilby.

Den siste hypotesen; «Mennesker i Ecuador forstår Misjonsalliansens diakonale profil og opplever empowerment», vil være vanskelig å finne et godt vitenskapelig svar på nå. Jeg har så vidt undersøkt dette, og det var gjennom praksisoppholdet. I møter med mennesker fikk jeg et inntrykk av at flere opplevde *empoderamiento*. I samtaler fortalte flere om dette, og jeg kunne se at mange deltok som frivillige i lokalmiljøet. Likevel er det også, som jeg var inne på tidligere i besvarelsen, vanskelig å måle empowerment. Jeg så også at organisasjonen arbeidet systematisk etter sine mål om myndiggjørende prosesser, og var tydelige i sin profil. Jeg har ikke gjort en stor undersøkelse rundt dette, men det er mine observasjoner og jeg opplever å ha funnet et positivt svar.

En oppsummering viser at jeg har fått endel svar på hypotesene mine. Noen er langt på vei blitt bekreftet, mens andre ikke er blitt undersøkt i god nok grad til å kunne besvares godt. Det er en del antakelser i svarene, og selv om jeg ikke har fått undersøkt alle hypotesene har jeg i arbeidet med oppgaven fått svar på det som var selve problemstillingen min.

## 6. Konklusjon og avslutning

I denne besvarelsen har jeg forsøkt å redegjøre for hvordan empowerment og diakoni kan kombineres i en god metode for diakonal praksis. Diakonalt arbeid er tverrfaglig og tar gjerne i bruk ulike fags metoder og tilnæringsmåter. Empowerment som metode, prosess og mål er mest utbredt innen sosialt arbeid og bistand, og er foreløpig ikke særlig kjent innenfor diakonalt arbeid i Norge.

Jeg har forsøkt å belyse problemstillingen: «Hvordan brukes empowerment i Misjonsalliansens diakonale arbeid i Ecuador?» ved å sette aktuell teori (fra internasjonal diakoni, empowerment fra sosialt arbeid og utviklingsarbeid) opp mot Misjonsalliansens arbeid i Ecuador.

For å finne svar på problemstillingen, har jeg studert metoden Misjonsalliansen bruker i Ecuador. Dette er en metode som er utviklet av ansatte i Ecuador med god kunnskap på sitt arbeidsområde. Metoden har som mål at grupper skal kunne forbedre sine levekår og klare seg selv. I analysen har jeg funnet at metoden holder et faglig høyt nivå og er på linje med empowerment-teori. Mine egne observasjoner bekrefter også det jeg har funnet i studiet av dokumentene.

For å kunne ha en god metode, må en også være opptatt av konteksten og analysere den. Misjonsalliansen viser dette i sitt systematiske planarbeid. Dette innebærer også et samspill med andre aktører, som for eksempel myndighetene. Her har Misjonsalliansen og regjeringens *Buen Vivir*-program flere felles mål og drar forhåpentligvis i samme retning. Som misjonsorganisasjon er Misjonsalliansen tydelig i sin diakonale profil i Ecuador; ved siden av å drive lokalsamfunnsutvikling, samarbeider den også med kirker. Gjennom observasjon og samtaler med mennesker som på en eller annen måte er i kontakt med Misjonsalliansen, fikk jeg inntrykk at av at organisasjonen har lyktes i sitt arbeid med empowerment og diakoni. Jeg fikk høre vitnesbyrd fra flere om hvordan de opplevde å lære om sine muligheter til å bidra i sitt lokalmiljø og forbedre sin livssituasjon, slik at de ble sett.

Gjennom en refleksjon over begreper og teori har jeg funnet at det norske begrepet myndiggjøring ikke kan erstatte, men utfyller empowerment-begrepet. Jeg har sett at empowerment-metoden i Ecuador i stor grad samsvarer med empowerment i helse- og sosialfaglig teori og diakoni, gjennom mange felles verdier.

Forskjellen mellom diakonal myndiggjøring og empowerment-teori er at diakonien inkluderer Gud som en aktør for å skape et helhetlig liv. En kan si at Misjonsalliansen driver med tradisjonelt empowerment-arbeid, med en ekstra tilleggsdimensjon. Organisasjonen er til stede for mennesker som er marginaliserte, og formidler håp til mange fattige mennesker. Dette er diakoni. Som student i praksis opplevde jeg at Misjonsalliansens ansatte, både nasjonale og norske utsendinger, viste mennesker verdighet, respekt og en myndiggjørende holdning. Episoden jeg innledet med i forordet, fra møtet med foreldre, viser både at organisasjonen er opptatt av *alle* mennesker, at alle har verdi og at foreldre og lokalsamfunn selv forventes å bidra i utformingen av tilbud. Det var en velfortjent bekreftelse for innsatsen da Misjonsalliansen fikk en utmerkelse av visepresidenten i 2011.

Etter å ha arbeidet med denne masteroppgaven har jeg kommet frem til at empowerment fungerer bra som metode i diakonalt arbeid. Fredsprisvinner Wangari Maathai har sagt: «The solutions to our problems lie within us». Dette viser at empowerment er noe som må komme innenfra, altså at ingen andre kan gi eller innvilge empowerment. En må aldri glemme at det til syvende og sist er den andre personen selv som avgjør når de har nådd målet om empowerment.

### **Fremtidig perspektiv**

Avslutningsvis vil jeg komme med noen innspill. En utfordring til Misjonsalliansen er å videreformidle empowerment-metoden i Ecuador og erfaringene fra arbeidet. Nå i slutfasen av denne besvarelsen fikk jeg vite at det er skrevet en bok i Ecuador som omhandler metoden. Denne heter *Sistematizacion de experiencias* og er utarbeidet til bruk i arbeidet, samt for å formidle arbeidet i Ecuador til Misjonsalliansens andre misjonsfelter. Om boka blir gjort tilgjengelig utenfor organisasjonen, vil den også kunne viderebringe kunnskap og erfaringer, og være til inspirasjon for andre aktører som arbeider innenfor diakonalt arbeid.

Misjonsalliansens prinsippdokumenter om diakoni og strategidokumentet for arbeidet er tilgjengelig på organisasjonens nettsider. Disse drøfter grundig hva diakoni er, og formidler på en god måte det diakonale fundamentet, grunnlaget for arbeidet. Likevel står det svært lite om myndiggjøring og empowerment-arbeid. Erfaringene og det faglige arbeidet som er gjort i Ecuador med empowerment som metode, mål og prosess kunne kanskje vært inkludert i disse sentrale dokumentene. Det går også an å være noe mer tydelig på at Gud bidrar til myndiggjøringen. En slik dimensjon på myndiggjøring skaper noe mer enn tradisjonelt empowerment-arbeid.

Metoden i Ecuador bidrar til å skape bevissthet og engasjement. Slik kan grupper etter hvert klare seg selv, og oppleve at de kan gjøre mye på egen hånd. I Latin-Amerika har jeg ofte opplevd forventninger om at «vi» fra det rike Europa må hjelpe dem ved å gi penger og utstyr. Mange har opplevd å få penger og ting, og blir på den måten passive mottakere som bare «vil ha mer» når det er tomt. Slik jeg opplevde menneskene jeg møtte i Guayaquil, hadde de en verdighet og stolthet, og viste en holdning om at «vi kan gjøre mye selv». Det er mange fattige i Ecuador, og Misjonsalliansen har fortsatt en rolle å spille der. Mary Nelson sier: «By empowering others, we are freed to do even more<sup>88</sup>», noe som kan gi et håp om at myndiggjøringen etter hvert vil spre seg av seg selv.

Det virker som empowerment er kommet for å bli og at det er en god metode for diakonalt arbeid – på veien mot det gode liv (*sumak kawsay*).

---

<sup>88</sup> Nelson 2010, s. 79

## 7. Liste over forkortelser

**Dnk:** Den norske kirke

**DHÅ:** Den hellige ånd

**FN:** Forente Nasjoner

**LVF:** Det lutherske verdensforbundet

**MAN-E:** Misión Alianza de Noruega en Ecuador (Misjonsalliansen i Ecuador)

**NMA:** Misjonsalliansen

**NORAD:** Direktoratet for utviklingssamarbeid

**UD:** Utenriksdepartementet

### **Oversikt over dokumenter i det empiriske materialet:**

**NMA 1:** Misjonsalliansen – en diakonal misjonsorganisasjon

**NMA 2:** Diakoni – en takk, en livsstil og et tegn

**NMA 3:** Strategidokumentet 2010–2015

**MAN-E 1:** Plan Estratégico 2010–2015

**MAN-E 2:** Prosjekt dokument for 2010-2015 Community development project

**MAN-E 3:** Annual Report Community Development Project 2010

**MAN-E 4:** External evaluation of the community development project 2009

## 8. Litteraturliste

- Adams, R. (2008). *Empowerment, participation and social work*. 4. utg. New York: Palgrave Macmillan
- Askheim, O. P. og Starrin B. (red.) (2007). *Empowerment i teori og praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Bull, B. (2010). *Latinamerikanske utfordringer*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Drange, L. (2011). Hva innebærer kulturtilpasning i bistand? I Tolo A. og Ytrehus L. (red) *Interkulturell forståelse i bistand*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag, s. 115 – 140
- Døhlie, E. og Askeland G. (red.) (2006). *Internasjonalt sosialt arbeid – innsats på andres arena*. Oslo: Universitetsforlaget
- Espegren, O. (2008). Misjonsorganisasjonenes bistandsarbeid – sosialt arbeid eller vitnesbyrd om Guds rike? I *Diakonos*, (1), s. 6 – 8
- Fangen, K. og Sellerberg, A-M. (2011). *Mange ulike metoder*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Flintan, F. (2008). *Women's empowerment in pastoral societies*.  
[http://cmsdata.iucn.org/downloads/gender\\_format.pdf](http://cmsdata.iucn.org/downloads/gender_format.pdf) (Lest 20.4.2012)
- Freire, P. (2003 [1970]) *De undertryktes pedagogikk*. 2.utg. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Hjerm, M. og Lindgren S. (2010), *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig analyse*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Jacobsen, D. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring - en innføring i metode for helse- og sosialfagene*. 2. utg. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Jerpstad, A. (2008). Misjonsalliansen en diakonal misjonsorganisasjon. I *Diakonos* (1), s. 14 – 16
- Johannessen, A, Tufte P. og Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* Abstrakt forlag 4. utg.
- Jordheim, K. (2009). Plan for diakoni i Den norske kirke - en presentasjon. I Johannessen K, Jordheim, K, og Korslien, K. (red). *Diakoni – en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir akademisk forlag, s. 13 – 26
- Kirkerådet (2007) *Plan for diakoni i Den norske kirke*  
<http://www.kirken.no/?event=doLink&famID=247> (Lest 20.4.2012)
- Kirkerådet (2009) *Plan for diakoni aktualisert for diakonale institusjoner*  
<http://kirken.no/?event=doLink&famID=247> (Lest 3.5.2012)
- Langeland, S. (2010), Mottok utmerkelse. I *Magasinet Tsjili* (8) 1 s.

Lutheran World Federation (2009). *Serving the whole person*. Minneapolis: Lutheran University Press

Lutherske verdensforbund (2010 [2009]). *Diakoni i kontekst. Forvandling, forsoning, myndiggjøring: et bidrag fra Det lutherske verdensforbund til forståelsen av diakoni og diakonal praksis*. Genève, Oslo

Lutherske verdensforbund (2012 [2004]). *Misjon i kontekst: forvandling, forsoning, myndiggjøring: et bidrag fra Det lutherske verdensforbund til forståelse av misjon og misjonspraksis* Geneve/ Oslo

Luttrell, C. og Quiroz S, med Scrutton C. og Bird K. (2009), *Understanding and operationalising empowerment*, Working Paper 308  
<http://www.odi.org.uk/resources/docs/5500.pdf> (Lest 16.4.2012)

Løland, O. (2011) (Upublisert artikkel): *Dvergen oppå bordet. Politikken underliggende teologi i Latin-Amerika etter 11. september 2001*. (utdelt ved et innlegg på et møte i Korsvei 2011)

Myers, B. (2004). *Walking with the poor principles and practices of Transformational Development*. New York: World Vision International

Nelson, M. (2010). *Empowerment – A Key Component of Christian Community Development* Christian Community Development Association

Nordstokke, K. (2008). Hva er misjonsdiakoni? Utfordringer til misjonsdiakonien. I *Diakonos* (1), s. 3 – 5

Nordstokke, K (2009). Internasjonal diakoni. I Johannessen K, Jordheim, K. og Korslien, K (red.). *Diakoni – en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir akademisk forlag, s. 69 – 86

Nordstokke, K. (2010). Bibelske perspektiver på bistand i *Norsk Tidsskrift for misjonsvitenskap* Nr. 1-2/2010, Egede Instituttet, Tapir Akademisk forlag, 9 s.

Sommerfeldt, A. (red). (2012), *Tro til handling, sammen for en rettferdig verden*. Trondheim: Bibelselskapet, Verbum

Slettebø, T (2002), Empowerment som tilnærming i sosialt arbeid. I Conradi og Vindegg (red.) *Profesjon og fagsosionomkompetanse i utvikling*. Volda: Seksjonsrådet for sosionomer i Fellesorganisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere, s. 59 – 70

Stang, I. (1998). *Makt og bemyndigelse – om å ta pasient- og brukervedvirkning på alvor*. Oslo: Universitetsforlaget

Tolo, A. og Ytrehus, L. (2011). *Interkulturell forståelse i bistand*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag

Vilby, K. (2006). *Den globale reisen* 3.utg. Oslo: Universitetsforlaget

Valbø, B. (2012) Korleis jobbar vi i 2012? I *LaMitad Nytt* (1), 1s.



Wold, E. (2010): Amerikas tiår. I *Magasinet X* (6), s. 30 – 33

**Dokumenter fra Misjonsalliansen:**

De tre første ligger på Misjonsalliansens nettside: <http://www.misjonsalliansen.no/om> (Lest 10.4.2012):

*Diakoni – en takk, en livsstil og et tegn* En betraktning om diakoni i Misjonsalliansen 6 s.

Misjonsalliansens prinsippdokument om diakoni *Misjonsalliansen – en diakonal misjonsorganisasjon* (2007) 10 s.

*Strategidokumentet 2010-2015* (2007) 17 s.

*Annual Report Community Development Project* (2010) 12 s.

*External evaluation of the community Development project* (DECO) Misión Alianza de Noruega in Ecuador, Final Report, (2009) 73 s.

Misjonsalliansens Norad-søknad 2012 for Ecuador 2 s.

*Plan Estratégico, Misión Alianza de Noruega en Ecuador 2010-2015*, 25 s.

*Project Document 2010 – 2015 (Revised Version) Community Development Project*, Guayaquil (DECO) Misión Alianza Ecuador (2010) 33 s.