

## Retningslinjer for udsendelse af personel finansieret af CKU-puljen

### Kapacitetsopbygning indenfor international diakoni

Formålet med at udsende personel er at fremme lokal kapacitet til at kunne gennemføre udviklingsarbejde gennem viden- og erfaringsudveksling

I det følgende refereres til CKUs Capacity Building Policy, vedtaget af CKUs bestyrelse i foråret 2012. Den fremlægger såvel overordnede mål for denne type indsatser som forslag til konkrete fremgangsmåder. Heri anvendes en overordnet forståelsesramme for kapacitetsopbygning, der omfatter nedenstående tre dimensioner:



Udsendt personel har potentielt en rolle at spille indenfor alle tre områder:

- TO BE: Organisationens identitet, der udgør såvel organisationens selvforståelse og historie som den interne organisering, og sammenhængen mellem disse to.
- TO DO: Organisationens program eller kerneydelse.
- TO RELATE: Netværksdannelse til relevante aktører i konteksten og relevant fortalervirksomhed.

Udsendt personel med støtte fra CKU kan eksempelvis

- bidrage til metodisk at styrke kapaciteten til at udføre bestemte indsatser overfor målgruppen, at styrke partners kapacitet administrativt, organisatorisk og tematisk eller at styrke netværk og fortalervirksomhed.
- som en del af kapacitetsopbygningen bistå partnerne med at følge op på anbefalinger fra reviews og finansielle tilsyn samt tilrettelægge kapacitetsopbygning af forvaltning og arbejds gange på baggrund af disse anbefalinger.

- arbejde som facilitatorer eller undervisere i forhold til projektindsatser, der er finansieret af CKU-puljen. Hvis rådgivernes arbejde er knyttet til en større projektindsats finansieret af CISU, søges finansiering til rådgiveren som en del af dette projekt.

## Udsendtes roller

CKU lægger vægt på, at:

- Udsendte er rådgivere og har hverken ledelses- eller controllerbeføjelser.
- Udsendte er placeret i sydparters hierarki og refererer til en 'lokal' chef.

Udsendtes opgaver aftales mellem sydpartner og medlemsorganisation med udgangspunkt i en jobbeskrivelse. CKU kan kun bevilge personelbevillinger, hvor der er tale om et dokumenteret behov, der ikke kan løses med en lokal ansættelse.

## Ekstra gevinst ved udsendelse af personel

Udsendt personel arbejder indenfor rammerne af et nord-syd-partnerskab. Både historisk og i dag er udsendte fra danske kirkelige og andre internationale organisationer instrumentelle for at styrke og opretholde nord-syd-partnerskaber. Især langtidsudsendte kan spille en central rolle for partnerskaberne mellem CKUs medlemmer og deres sydpartnere og levere vægtige bidrag til at bevare og videreudvikle partnerskabet, herunder at synliggøre det i nord og syd. Det kan være en ekstra ressource, hvis den udsendte kan koble til såvel et dansk kirkeligt bagland som til et lokalt/nationalt kirkeliv i syd.

Udsendt personel kan endvidere være værdifulde brobyggere eller "tolke" af partnerens såvel som medlemsorganisationens virkelighed og udfordringer.

## Krav til ansøgning

Ansøgende medlemsorganisationer skal beskrive, hvordan...

- den udsendtes arbejde bidrager til et eller flere niveauer af kapacitetsopbygning (lokalsamfundsniveau, CSO-niveau, sektor-niveau (Jf. CKUs kapacitetsopbygningspolitik)
- arbejdet videreføres af partnerne selv efterfølgende. Er der eksempelvis en eller flere counterparts, og hvordan er disse inddraget undervejs?
- den udsendtes arbejde spiller sammen med målsætninger for partnerskabet og kapacitetsopbygningen af partneren mere generelt
- den udsendtes forhold vil blive håndteret i medlemsorganisationen ved at fremsende standardkontrakt, evt. medarbejderhåndbog samt anden dokumentation, som kan tages med i vurderingen
- udsendelsen ikke erstatter en stilling, der kan besættes lokalt, samt
- hvem den udsendte referer til i partnerorganisationen.

Der skal i ansøgningen foreligge en jobbeskrivelse/Terms of Reference, hvor de overordnede opgaver beskrives nærmere. Denne forventes udarbejdet i samarbejde mellem sydpartner og medlemsorganisation.

Kortidskonsulenter forudsætter et klart udtrykt behov fra sydpartneren om konsulenthjælp i organisationen. Formål og forløb tilrettelægges i et tæt samarbejde mellem partnerne for at sikre lokalt ejerskab og et frugtbart samarbejde.

Der kan ikke ydes støtte til, at den udsendte udfører flg. opgaver:

- kontrolfunktioner
- monitorering af projektaktiviteter
- være medlemsorganisationens forlængede landekontor
- fundraising i Danmark

## Budget

### Udviklingsarbejdere

Udviklingsarbejdere kan udsendes i en toårig eller etårig periode, plus eventuel forberedelse. En toårig udsendelse kan støttes med op til 600.000 kr., en etårig med op til 350.000 kr. Er der gode begrundelser, kan en forlængelse af udsendelsesperioden støttes. I så fald skal der fremsendes en ny ansøgning.

Støtten forudsætter eget bidrag fra medlemsorganisationen på mindst 10 % af det bevilgede beløb.

### Kortidskonsulenter

Udsendelse af korttidskonsulenter kan støttes med op til 200.000 kr. Udsendelsen kan maks. være på seks måneder, som kan opdeles i flere korte indsatser i løbet af maksimum en to-årig periode.

Listen med de udgifter, der kan støttes af CKU, er en del af budgetvejledningen. Medlemsorganisationen bestemmer selv, hvilke udgifter de vil dække, men kun de udgifter, der er nævnt i budgetvejledningen, kan medlemsorganisationen få refunderet af CKU.

Er der tale om udsendte ægtepar, støttes familie-relaterede udgifter kun én gang.

## Når ansøgningen er bevilget

### Rekruttering af udviklingsarbejdere

I forbindelse med rekruttering skal der anvendes åbne stillingsopslag og transparente udvælgelsesprocedurer. Partneren skal høres i forbindelse med rekrutteringen og give anbefaling af indstillede kandidater. Evt. kan partneren deltage i en del af jobsamtalen via Skype/Adobe Access. Hvis CKU forvalter bevillingen, deltager en CKU-konsulent i rekrutteringen. Hvis medlemsorganisationen selv forvalter, yder CKU gerne konsulentbistand i henhold til gældende takster.

Det er medlemsorganisationens ansvar at sørge for relevant forberedelse og debriefing vedrørende kultur, sprog samt tværkulturelt arbejde generelt.

### **Arbejdsplan**

*Udviklingsarbejdere:*

Hvis ikke der med ansøgningen følger en kapacitets- eller organisationsanalyse, skal en sådan gennemføres af udviklingsarbejderen indenfor de første tre måneder af udsendelsen. Endvidere skal der indenfor samme periode foreligge en arbejdsplan, herunder en overdragelsesplan, som evt. kan revideres i forbindelse med rapporteringen.

Sydpartner og medlemsorganisation opstiller årlige delmål med bidrag fra udviklingsarbejderen. Hvis CKU forvalter bevillingen, deltager CKU heri.

*Korttidsrådgivere:*

Der udarbejdes en forudgående arbejdsplan for hele forløbet.

### **Kontrakt**

Medlemsorganisationen udarbejder en ansættelseskontrakt. Endvidere skal der udarbejdes en aftale mellem medlemsorganisation, partnerorganisation og den udsendte omkring den udsendtes ansættelsesvilkår samt rollefordeling.

I tilfælde af at rådgiveren har medfølgende ægtefælle, opfordres medlemsorganisationen til at finde relevant job til vedkommende, hvis det er muligt.

### **Rapportering**

*Udviklingsarbejdere:*

Den udsendte rapporterer halvårligt på fremskridt i henhold til aktivitetsplan og målsætninger til medlemsorganisationen. Den halvårslige rapportering skrives på engelsk og deles med partner og medlemsorganisation og hvis CKU administrerer deles den også med CKU.

Hvis medlemsorganisationen selv administrerer, indsendes kun én rapport årligt til CKU 1. marts, som CKU kommenterer på skriftligt eller gennem et møde.

*Korttidskonsulenter:*

Disse konsulenter rapporterer på de opstillede målsætninger og på arbejdsplanen til medlems- og partnerorganisation. Det sker efter hvert besøg, hvis der er flere besøg. Er der tale om selvforvaltning, modtager CKU blot en afsluttende rapport.

### **Afsluttende rapport**

Afsluttende rapport samt partnerens evalueringsskema skal fremsendes til CKU senest to måneder efter udstationeringens ophør. Hvis medlemsorganisationen selv administrerer skal endelig rapport sammen med revideret regnskab og evalueringsskema indsendes til CKU senest 4 måneder efter udstationeringens ophør.

## Sparring

### *Udviklingsarbejdere:*

CKU anbefaler, at der er

- årlige samtaler mellem den udsendte og medlemsorganisationen
- regelmæssig sparring mellem den udsendte rådgiver og dennes kontaktperson i medlemsorganisationen
- regelmæssig sparring mellem den udsendte rådgiver og dennes foresatte i partnerorganisationen.

### *Korttidskonsulenter:*

CKU anbefaler, at der er

- sparring mellem medlemsorganisation og korttidsrådgiveren efter besøg i syd
- sparring mellem kontaktpersonen hos sydpartneren og den udsendte.

## Erfaringsudveksling

Udviklingsarbejdere skal, hvis det er praktisk muligt, deltage i CKUs årlige erfaringsudvekslingsworkshops eller i workshops for udsendte medarbejdere arrangeret i samarbejde med DMR.

## *Eksempler på langtidsudsendte rådgivere*

- **Zanzibar:** opstart af dialogarbejde mellem kristne og muslimer i regi af den Lutherske Kirke. Den udsendte rådgiver har her i samarbejde med kirken været iværksætter og piloteret modeller for dialogarbejde i et netværk, der stadig udvides med flere aktører på Zanzibar og i Tanzania, herunder internationale organisationer. Den udsendte har i høj grad været ambassadør for dialogarbejdet.
- **Sydvestlige Tanzania:** introduktion og kapacitetsopbygning af nye partcipatoriske modeller indenfor sundhed i regi af Brødrekirken, sydvestlige Tanzania. De udsendte piloterer her en model hvor lokalsamfundet inddrages i sundhedstilbud i højere grad og hvor man trækker på også traditionelle behandlere i arbejdet.
- **Liberia:** Kapacitetsopbygning af ledelse af den lutherske kirkes i Liberia, herunder fastlæggelse af bedre arbejdsgange, så der blev bedre muligheder for sparring og læring på tværs, og kirkens ledelse tog et større ansvar for dens mange forskellige udviklingsprojekter og dermed sikrede en bedre opfølgning på disse.
- **Østafrika:** kapacitetsopbygning af en række pinsekirkers udviklings- og fortalervirksomhedsarbejde under IAS i en række lande i Østafrika. Målet har været at bistå en række partnerorganisationer med vægt på, at ejerskabet til opfølgning på kapacitetsudviklingsaktiviteterne var tydeligt placeret hos organisationerne selv.

## *Eksempler på korttidskonsulenter*

- **Nordvest-Tanzania:** Opbygning af et transparent finansielt system hos Karagwe stift, Tanzanias lutherske kirke. Med tilbagevendende besøg

over en årrække blev kapacitetsopbygningen af partneren styrket på en bæredygtig måde

- **Nigeria:** Faglig bistand til døvelærere der har brug for særlige undervisningsmetoder ift. døve børn. Med tilbagevendende besøg blev dette gradvist bygget op.

Januar 2017