

Input til CIVICUS WA rapport

Netværk

Der var også i år kraftigt fokus på netværk på CIVICUS WA, idet et af de tre spor omhandlede nye partnerskaber. Generelt var der øget fokus på netværk i alle former, getting connected er også en af CIVICUS' fremtidige tre strategiske mål. Derudover var der stigende opmærksomhed på multi-stakeholder netværk – dvs netværk mellem CSO'er og andre aktører.

Der blev afholdt en workshop som specifikt omhandlede udfordringer i ft at opbygge og vedligeholde netværk mellem CSO'er. Erfaringer peger på at mange organisationer er i stand til at indgå i partnerskaber – som er karakteriseret ved at der er få deltagere, fokus er på koordinering af gennemførelse af opgaver og hvor relationen kan kontrolleres. Derimod er det en stor udfordring at indgå i netværk som er kendetegnet ved at der er mange og forskelligartede medlemmer, som frivilligt går sammen og udfordring derfor er at skabe sammenhæng i løst koblede, ukontrollerbare relationer. Dette betyder at netværk ikke kan styres, ledes eller manages – men at de skal faciliteres og understøttes. Dette kræver en hel ny ledelsesform – nemlig 'servant leadership'. Netværk kan kun bestå, hvis organisationer deltager frivilligt og fastholder motivation ved at se et behov for netværket, og hvis magt spredes ud i netværket, så der udvikler sig en ejerskabsfølelse. Erfaringer peger også på, at netværk bedst overlever, hvis man starter ved at agere og lave noget og så efterfølgende udvikler strukturer og regler. Derimod dør og ophører netværk ofte, hvis man fra start søger at regelsætte eller at kontrollere samarbejdet.

Udfordringer omfatter:

- Hvordan udvikler man fælles kompas for netværksdeltagere samt håndterer mangfoldighed af relationer i netværk
- Hvordan sikrer man at netværk inkluderer accountability strukturer uden at de bliver gumpetunge eller ineffektive og derfor mister deltagernes interesse
- Hvordan fastholder man deltagernes motivation gennem små sejre, når der samtidig er brug for tid og tålmodighed mht at få netværk til at fungere

Fremadrettet kan CISU bruge erfaringerne fra WA til at:

- Sikre at emnet netværk vil indgå i vore medlemskurser samt fremme netværkstankegange i vore rådgivninger
- Fortsætte med at bistå NGO Forum mht at give coaching mht at kapacitetsopbygge koordinatorene i det eksisterende faglige netværk
- Gennemføre og følge op på allerede planlagt et kursus under Fagligt Fokus i oktober med MDF specifikt rettet mod netværk
- Overveje om/hvordan støtte til netværk kan inkluderes i revisionen af Projektpulje retningslinjer
- Efteruddanne CISU personale til bedre at kunne forstå og understøtte netværk

Accountability

Busan HLF4 outcome dokument fremhæver vigtigheden af, at der er et enabling environment samtidig med at CS skal arbejde med deres egen accountability. WA havde meget fokus på space og enabling environment, som var et selvstændigt spor på WA. Der var til gengæld forbausende lidt fokus på civilsamfundets egen accountability, da det fx ikke oprindeligt var klart inkluderet i udkast til den nye CIVICUS strategi, samt ikke havde nogen tydelig placering i WA programmet. Dog var der en workshop civilsamfundets forsøg på at arbejde med selvregulering.

Der er i stigende grad pres på CSO'er for at kunne dokumentere deres accountability. Dette pres kommer dels fra donorer som grundlag for at give støtte, og dels fra undertrykkende regeringer for at kunne kontrollere CSO'ere. Der er derfor en global tendens, at CS arbejde med accountability på tre niveauer:

- Code of conducts, etiske politikker
- Selv-evaluering og regulering
- Fælles akkrediteringsprocesser

Er faringerne viser, at det er vigtigt, at arbejdet med accountability reflekterer forskelle og mangfoldighed mellem organisationer. Det er vigtigt ikke at standardisere, men at give standarder, som organisationer kan tilpasse til deres situation. Det er ligeledes vigtigt at være transparent – fx ved at lægge oplysninger ud på hjemmesider. Accountability har det med at blive vist gennem formaliteter – fx organisatorisk struktur, finansielle systemer – og det er vigtigt at være opmærksom på, at virkeligheden kan være helt anderledes end det der er formelt beskrevet. Begrebet accountability kommer fra ordet account – og det er vigtigt, at det kommer til at indeholde mere end finansiell management. Governance vil måske være et bedre og mere dækkende ord for også at dække aspekter som bestyrelsesarbejde, personaleledelse samt involvering af frivillige.

Der er en række udfordringer mht at arbejde med accountability:

- Størstedelen af accountability arbejdet er rettet mod donorer eller regeringer – hvorimod medlemmer og målgrupper ofte overses totalt. Det er vigtigt at ændre på dette således at CSO'er i stigende grad blive accountable til deres medlemmer og målgrupper.
- Da CS er meget mangfoldigt, er det svært at have en ensartet tilgang til accountability. Desuden er kvaliteten af oplysninger ofte dårlige – og reflekterer ikke altid virkeligheden.
- Arbejde med accountability kan endvidere nemt lede til mere bureaukrati – og dermed flytte magt fra medlemmer til ansatte i CSO'er.

På baggrund af erfaringerne fra WA kan CISU fremadrettet kan overveje at:

- Sikre at accountability indgår i kursusprogram og rådgivninger
- Lave et positionspapir om legitimitet
- Sikre at accountability reflekteres i revisionen af Projektpuljeretningslinjer – fx ved at undersøge om det nuværende stamkort over organisationsdata kan ændres så det er rettet mere mod accountability.
- Presse på for at sikre kvalitet i den self governance manual som CIVICUS for tiden arbejder på