

Samarbejdet mellem en vestlig – og en mellemøstlig organisation

Et kvalitativt casestudie af mødet mellem en vestlig – og mellemøstlig organisation, med fokus på kulturmødet og oplevelsen af inddragelse og anerkendelse.



Kandidatuddannelsen i Socialt Arbejde, Aalborg Universitet - Speciale, 2020

Studerende og studienummer:

Rasmus Lundby Gravesen - 20180321

Line Pedersen - 20180320

Nora Elmatari - 20180949

Vejleder:

Mia Arp Fallov

Anslag: 215.970

Abstract

This thesis examines the international cooperation between the Danish organization 'Ligestilling for alle' (LFA), and the Jordanian organization 'Jordansk ligestillings forening' (JLF). The key elements in this cooperation consist of four social programs that LFA implements in JLF. The purpose of these programs is to increase the gender equality of Jordanian women in different ways, such as protection against gender-based violence, promoting political participation and to give women the same legal rights as men.

The focus has been towards the imbalance of power in this cooperation because LFA is a donor of both economic and political support and JLF is dependent on this support.

There is a risk that JLF experiences violations because of a lack of participation in the cooperation, which can result in western cultural imperialism. To examine this the students traveled to Amman, the capital of Jordan, where they performed semi structured qualitative interviews with the leader of JLF, two program advisors of JLF as well as the program advisor of LFA.

The first part of the research analyzes the organizational framework of JLF by using Edgar Schein's description of organizational culture. The second part focuses on investigating in which degree JLF experience violations or acknowledgment in the cooperation with LFA by using Peter Høilund and Søren Juul's theory of acknowledgment. In addition to this, the theory of intersectionality has been used to understand whether recognition or violation are dependent on the cultural context. The last part analyzes in which degree JLF is being involved in the cooperation with LFA, where Sherry R. Arnstein's concept ladder of citizen participation has been used. This part of the analysis is complemented with Peter Høilund and Søren Juul's definition of different judgments to find out how the program advisor from LFA is navigating between her different judgements and what this means for the involvement of JLF. It is concluded that JLF for the most part experience the cooperation as positive. Additionally, JLF has a strong organizational integrity, which makes them able to withstand direct cultural imperialism. The research also shows that the program advisor from LFA has a big role regarding that JLF experience a high degree of both acknowledgment and involvement.

Indholdsfortegnelse

1. Problemfelt:	1
2. Problemformulering:	7
3. Forsknings spørgsmål:	8
4. Begrebsafklaring:	8
4.1. Kulturimperialisme/Evolutionistisk kulturopfattelse:.....	8
4.2. Dynamisk kulturforståelse:.....	8
4.3. Kollektivistiske livssyn:	9
4.4. Kontekstuel kulturopfattelse:	9
5. Videnskabsteoretisk perspektiv:	10
5.1. Den kritisk hermeneutiske tilgang:	10
5.2. Forforståelser:	12
6. Metodiske overvejelser	14
6.1. Casebeskrivelse og casestudie som forskningsdesign	14
6.2. Kontaktetablering.....	15
6.3. Præsentation af informanter	15
6.4. Ethiske overvejelser i udførelsen af interviewene	16
6.5. Forskerpositionering	19
6.6. Kvalitativ tilgang til undersøgelsesfeltet	20
6.6.1. Det semistrukturerede interview	20
6.6.2. Eliteinterview	21
6.7. Observationer	21
6.8. Transskription	22
6.9. Analysestrategi	23
6.9.1. Den abduktive tilgang	23
6.9.2. Meningskondensering	25
6.10. Validitet	26
6.11. Generaliserbarhed	27
7. Analysens opbygning	28
7.1. Del 1 – Organisationskultur	28
7.3. Del 3 - Samarbejde og inddragelse.....	30
8. Del 1 – Organisationskultur	31
8.1.1 Organisationskulturen ifølge Schein	31
8.1.2. Scheins 3 lags-analysemodel	32

8.1.3. Kritik af Scheins kulturanalysemodel	34
8.2. Organisationskulturen på JLF	34
8.2.1. Artefakter:	34
8.2.2. Værdier og normer:.....	36
8.2.3. Grundlæggende antagelser:	42
8.3. Delkonklusion.....	45
9. Del 2 - Oplevelsen af anerkendelse og krænkelserfaringer i samarbejdet mellem LFA og JLF	46
9.1. Honneths anerkendelsesteori:	46
9.1.1. Honneths anerkendelsessfærer:	47
9.1.2. Honneths krænkelsssfærer:	48
9.2. Kritik af Honneths anerkendelsesteori:.....	49
9.3. Et intersektionelt perspektiv.....	49
9.4. Kritik af det intersektionelle perspektiv:	50
9.5. Anerkendelse, krænkelse og forståelsen af den kulturelle kontekst	51
9.5.1. JLF's oplevelse af anerkendelse i samarbejdet med LFA.....	51
9.5.2. JLF's oplevelse af krænkelse i samarbejdet med LFA.....	57
9.6. Delkonklusion.....	60
10. Del 3 - Samarbejde og inddragelse.....	61
10.1. Arnsteins deltagelsesstige	62
10.1.1. Typer af ikke-inddragelse, tokenisme og delegeret borgermagt	62
10.2. Kritik af Arnsteins inddragelsesstige	64
10.3. Dømmekraft som komplementær teori til Arnsteins inddragelsesstige	65
10.3.1. Høilund og Juuls dømmekraftbegreb	66
10.4. Analysedel 3 - Reel eller symbolsk inddragelse?	67
10.4.1. Inddragelse og empowerment.....	69
10.4.2. LFA som aktør – anerkendende tilgang	75
10.4.3. Omfordeling af magt.....	76
10.5. Delkonklusion.....	82
11. Diskussion	83
12. Konklusion	88
12. Litteraturliste	90
13. Bilag:	93

1. Problemfelt:

Dette speciale undersøger hvilke udfordringer der kan opstå i et partnerskab, når en vestlig organisation samarbejder med en mellemøstlig organisation, der befinder sig i en anden kulturel kontekst. I denne undersøgelse drejer det sig nærmere bestemt om den danske organisation (LFA)¹, som implementerer sociale ligestillingsprogrammer i den jordanske NGO (JLF)², med udgangspunkt i problemområder, som på forhånd er bestemt af DAS³.

Vi mener at et stærkt og solidt globalt samarbejde, kan være et effektivt værn for at mindske sociale problemer på verdensplan. For at kunne udvikle målrettede løsninger af globale problematikker, mener vi at det er vigtigt at have viden på analytisk plan, omkring udfordringerne og mulighederne ved et internationalt samarbejde. Formålet med vores speciale er således, at finde frem til hvad der på den ene side, kan kvalitetssikre et internationalt samarbejde samt på den anden side, at finde frem til hvad der kan belaste det internationale samarbejde. For at undersøge dette, udfører vi et kvalitativt casestudie af samarbejdet mellem JLF og LFA.

I bogen, *Mellemøsten - lokalt, regionalt og internationalt (2005)*, anslår forsker Helle Malmvig⁴, at interessen for demokratiseringen af Mellemøsten er steget markant efter terrorangrebet 11. september 2001 (Malmvig, 2005, s. 9). Ifølge Malmvig hænger demokratiseringen og det sociale arbejde i Mellemøsten sammen, da man bl.a. anvender det sociale arbejde som strategi til at demokratisere regionen (Malmvig, 2005, s. 14). Demokratiseringen udøves i samarbejdsprojekter med NGO'er i et givent mellemøstligt land, hvor der bl.a. bliver arbejdet med kapacitetsopbygning og kvinders rettigheder som vi f.eks. ser i samarbejdet mellem LFA og JLF (Malmvig, 2005, s. 14-15). Ifølge Malmvig er Vesten overbevist om at demokrati og sikkerhed hænger sammen, således at en demokratisering af Mellemøsten vil fremme fred og sikkerhed i hele verden (Malmvig, 2005, s. 10). Dette betyder at internationalt socialt arbejde, ikke blot har til formål at støtte

¹ Ligestilling For Alle (Anonymiseret).

² Jordansk Ligestillings Forening (Anonymiseret)

³ Dansk-Arabisk Samarbejde (Anonymiseret)

⁴ Seniorforsker ved Dansk Institut for Internationale Studier

mennesker i at opnå bedre levevilkår, men at Vesten gennem deres støtte til lokal udført socialt arbejde, definerer og pålægger Mellemløstlige lande rettigheder i form af demokrati og menneskerettigheder (Malmvig, 2005, s. 13-14).

I samme tråd, skriver Ruth Borrits⁵ og Hans-Erik Rasmussen⁶ i deres bog, *International socialt arbejde – globale og transnationale sociale problemer*, følgende:

”Den vestlige dominans i internationale organisationer og beslutningsprocesser både inden for menneskerettighedsudformningen og socialt arbejde kan og har givet anledning til diskussioner om, hvorvidt resten af verden er udsat for vestlig nyimperialisme” (Borrits & Rasmussen, 2006, s. 91).

Borrits og Rasmussen mener ikke at socialt arbejde som profession, historisk har kunnet se sig fri for universalisme, men stiller samtidig spørgsmålstegn ved, hvor i grænselandet at universalisme bliver til vestlig imperialisme⁷. Ifølge Borrits og Rasmussen er hensigten af menneskerettigheder og etiske værdier, en beskyttelse mod undertrykkelse og overgreb fra staten og lokale magthavere. De skriver bl.a.: *”De lokale socialarbejdere har brug for international solidaritet til at kunne bryde eller have håb om at kunne bryde lokale magtovergreb, der flourer under dække af at være kultur- og traditionsbestemte”* (Borrits & Rasmussen, 2006, s. 90).

Helle Antczak⁸ og Helle Johansen⁹ har i 2015 skrevet bogen *Socialt arbejde i et globaliseret samfund*, som omhandler interkulturelle og internationale aspekter af socialt arbejde. I denne bog fremhæver de vigtigheden af, at socialt arbejde som profession i højere grad løftes ud af sin nationale spændetrøje og indtænkes i en global sammenhæng, som matcher nutidens problemer (Antczak & Johansen, 2015, s. 8). Det kan være svært at finde en ensidig definition af internationalt socialt arbejde, idet det ifølge Antczak og Johansen, dækker over mange forskellige områder: *”lige fra en øget bevidsthed om globale processers påvirkning af menneskers*

⁵ Socionom og faglig medudvikler af den Internationale- og Interkulturelle socialrådgiveruddannelse i København

⁶ Mag.scient og faglig medudvikler af den Internationale- og Interkulturelle socialrådgiveruddannelse i København

⁷ Se begrebsafklaring s.8

⁸ Uddannet socionom fra Roskilde universitet

⁹ Cand. Scient. Pol. og Phd. i statskundskab

levedvilkår - til ønsket om en fælles global etik for socialarbejdere over hele verden” (Antczak & Johansen, 2015, s. 11).

I 1989-1990 gennemførte IASSW¹⁰ en undersøgelse med formål til, at udpege kerneelementerne ved internationalt samarbejde. Undersøgelsen indeholdt besvarelser fra 200 højskoler verden over og viste, at der ikke eksisterede en universel forståelse af internationalt socialt arbejde. Dette indikerer at internationalt socialt arbejde, indeholder stor kompleksitet (Antczak & Johansen, 2015, s. 14).

I 2014 vedtog IASSW og IFSW¹¹ en global definition af socialt arbejde som profession. Vi mener at definitionen af socialt arbejde som ses i nedenstående citat er bred, hvilket yderligere bevidner feltets kompleksitet:

“Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing. The above definition may be amplified at national and/or regional levels”. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

Den internationale definition af socialt arbejde er et vidnesbyrd på, at vi bevæger os inden for et krydsfelt af universalisme og partikularisme (Knudsen, 1998, s. 12). Dette betyder at hvad der kan opfattes som universelt, kan ændre sig afhængigt af den kulturelle kontekst. Antczak og Johansen mener endvidere, at det er problematisk at menneskerettighederne ofte fremhæves og fremsættes, som et universelt værdigrundlag. Menneskerettighederne er menneskeskabte på baggrund af vestlig historik og samfundsudvikling, hvor det enkelte individs værdi og selvbestemmelse fremføres som centrale elementer (Antczak & Johansen, 2015, s. 20). Antczak og Johansen understreger yderligere, at pointen ikke er at betvivle, hverken princippet om social retfærdighed eller de internationale menneskerettigheder. Derimod ønsker de blot at henlede opmærksomheden på

¹⁰ International Association of Schools of Social Work

¹¹ International Federation of Social Workers

faren ved ukritisk, at henvise til at påståede universelle værdier i sig selv får lov, at definere internationalt socialt arbejde. De mener desuden at der kan ligge en form for vestlig imperialisme, når menneskerettighederne opnår en universel størrelse, da de promoverer bestemte værdier med vestlig oprindelse (Antczak & Johansen, 2015, s. 20). Antczak og Johansen underbygger denne antagelse i deres bog med et citat af Lorenz:

"A model of social work that assumed to apply universally is likely to be oppressive in the sense that claims to derive its criteria from a level 'above' the traditions of practise, personal references and cultural norms which prevail in specific local contexts" (Antczak & Johansen, 2015, s. 20; Lorenz, 1994, s. 181).

Således mener Antczak og Johansen, at der kan være fare for at socialt arbejde, der udelukkende bygger på et vestligt værdigrundlag som værende universelt, kan få utilsigtede og undertrykkende konsekvenser (Antczak & Johansen, 2015, s. 20). Derfor mener vi, at såfremt LFA udelukkende tilrettelægger de sociale ligestillingsprogrammer der implementeres i JLF, ud fra et vestligt værdigrundlag, vil der være risiko for at JLF kan opleve programmerne som formålsløse og ubetydelige, for deres organisation og brugere. Endvidere kan det virke undertrykkende, hvis LFA pålægger JLF sociale programmer, som de ikke forstår eller ikke stemmer overens med deres værdigrundlag. LFA kan f.eks. implementere sociale programmer i JLF, der ikke afspejler de behov og problemer som JLF fokuserer på, i deres ligestillingsarbejde med voldsramte kvinder i Jordan.

Ifølge Antczak og Johansen omfavner FN's menneskerettigheder ikke en global sammensmeltning af den menneskelige væren på baggrund af historie, kulturel identitet og samfund. Normer og værdier der i en vestlig kontekst opleves som naturlige og legitime, kan i en anden kontekst forekomme at være for individualistiske og dermed opløsende for fællesskabet, ud fra en kollektivistisk livsanskuelse¹² (Antczak & Johansen, 2015, s. 24-25). Derfor mener Antczak og Johansen, at det er vigtigt at socialarbejdere er opmærksomme på tendensen ift. at bruge normer og værdier fra egen kultur, som grundlag for at bedømme og forstå

¹² Se begrebsafklaring s.9

andres kultur. I socialt arbejde ses denne tendens f.eks. når socialarbejdere anskuer bestemte normer og værdier som universelle, hvilket kan føre til undertrykkende socialt arbejde. For at forebygge undertrykkende socialt arbejde, er det derfor essentielt, at socialarbejdere besidder interkulturelle kompetencer, når de navigerer i forskellige kulturmøder (Antczak & Johansen, 2015, s. 24-25).

Viden om kulturelle forskelle – og kulturopmærksomhed kan dog ifølge Antczak og Johansen ikke stå alene (Antczak & Johansen, 2015, s. 205). Antczak og Johansen har derfor udviklet en interkulturel kompetencemodel, som uddybende beskriver, hvilke kvalifikationer de mener, at interkulturelle kompetencer bør indebære. I modellen indgår kvalifikationer som kulturopmærksomhed, kulturbevidsthed og kulturrefleksivitet (Antczak & Johansen, 2015, s. 142-143). Kulturbevidsthed og kulturrefleksivitet er ifølge Antczak og Johansen helt centrale i kulturmødet, både når det gælder socialarbejderens egen kulturelle baggrund samt den kulturelle baggrund, hos de mennesker der ønskes hjulpet. Et fravær af disse elementer vil øge risikoen for, at fortolkningen af kultur bliver for statisk, stereotyp og unuanceret (Antczak & Johansen, 2015, s. 205). Ved manglende kulturel bevidsthed kan socialarbejderen opfatte sin egen kulturelle baggrund som naturlig, bedre eller mere civiliseret i mødet med borgere med en anden kulturel baggrund (Antczak & Johansen, 2015, s. 144).

Vi ønsker derfor at undersøge, hvorvidt LFA er kulturbevidste i deres samarbejde med JLF, da vi har en forforståelse der lyder på, at en manglende kulturel bevidsthed hos LFA, kan betyde en øget risiko for oplevelsen af kulturimperialisme hos JLF. Kulturimperialismen kan bl.a. vise sig ved at LFA tilsigtet eller utilsigtet anvender og påtvinger egen kultur, værdier og normer i samarbejdet med JLF (Skytte, 2016, s. 19). Denne form for tvang, kan føre til en følelse af usynliggørelse samt umyndiggørelse af JLF, hvilket kan resultere i krænkelsererfaringer. Høilund¹³ og Juul¹⁴ italesætter denne problemstilling i bogen, *Anerkendelse og dømmekraft* (Høilund & Juul, 2015, s. 26-29). Derfor mener vi at anvendelsen af Høilund og Juuls

¹³ Dr.scient.soc., Roskilde Universitet

¹⁴ Dr.scient.soc., Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg universitet

udlæg af Axel Honneths anerkendelsesteori, kan give os en forståelse af, hvorvidt JLF oplever anerkendelse eller krænkelsererfaringer i samarbejdet med LFA.

LFA indgår i internationalt samarbejde i fire lande, fordelt i både Mellemøsten og Nordafrika. LFA forsøger bl.a. gennem deres sociale programmer, at ændre kønsdiskriminerende lovgivninger, styrke politisk repræsentation for kvinder, bekæmpe vold mod kvinder og sikre alles ret til seksuel frihed og sundhed. LFA's vision er at skabe et frit og kønsligt ligestillet verdenssamfund, hvilket bl.a. hænger sammen med FN's verdensmål (Anonymiseret kilde). I denne afhandling fastsættes fokus på LFA's tilstedeværelse i Jordan, som et af de lande med manglende ligestilling. Ifølge FN's seneste ligestillingsindex, ligger Jordan som nummer 95 ud af 189 lande. Til sammenligning ligger Danmark som nummer 11 (Anonymiseret kilde).

JLF har eksisteret siden 1945 og dermed lang tid før partnerskabet med LFA. JLF er en ikke-statslig, demokratisk organisation, der har forpligtet sig til at forbedre kvinders status i Jordan (Anonymiseret kilde). JLF's vision er at opnå lige rettigheder for kvinder og alle marginaliserede grupper i Jordan (Anonymiseret kilde). Denne vision er i tråd med LFA's vision om at skabe et frit og kønsligt ligestillet verdenssamfund, men alligevel kan der stilles flere spørgsmålstejn til hvordan partnerskabet mellem LFA og JLF udleveres. LFA skriver bl.a. i deres partnerskabsprogram, at det er LFA selv der definerer og udvikler de sociale programmer. Herefter er det LFA's lokale partnere der tilpasser programmerne, da de bedst kender deres egen lokale og nationale kontekst (Anonymiseret kilde). Dette vil sige at LFA på forhånd definerer hvilke problemområder, de forskellige sociale programmer indkredser, hvorefter samarbejdspartnere som JLF inddrages. LFA har desuden en udstationeret programrådgiver i Jordan, hvis hovedansvar består af at sikre samarbejdet mellem LFA og JLF, i form af at hjælpe med implementeringen af LFA's sociale programmer, samt formidle kommunikationen imellem LFA og JLF.

På baggrund af ovenstående reflekteres over, hvorvidt JLF er enige i de præ bestemte problemområder, samt om LFA og JLF er enige om problemforståelserne, eller om JLF går på kompromis med egne værdier, grundet økonomisk og politisk afhængighed til LFA. Derfor har vi valgt at udføre et kvalitativt casestudie, som undersøger JLF's oplevelse af samarbejdet med LFA. Vi har afgrænset os til at

fokuserer på JLF's oplevelse af samarbejdet, da det har vakt vores interesse, at de sociale programmer bliver implementeret og indkredset af LFA i JLF, til trods for de to organisationers divergerende kulturelle udspring. Specialet handler således om at undersøge, hvordan man kan kvalificere og sikre et stærkt og solidt samarbejde på trods af forskellige kulturelle udgangspunkter mellem de to aktører, samt undersøge hvilken betydning det har for samarbejdet, at den ene organisation modtager økonomiske - og lobbyistiske ydelser af den anden organisation.

Derudover ønsker vi bl.a. også at undersøge hvilken organisationskultur der eksisterer på JLF, samt hvordan den påvirker JLF's samarbejde med LFA. Da vi mener at en organisations værdier og grundlæggende antagelser, har betydning for hvornår man acceptere og afviser et samarbejde. Vi ønsker ligeledes at undersøge, hvordan LFA's programrådgiver kan arbejde inddragende og anerkendende, omkring problemområderne, som på forhånd er bestemt af DAS. Høilund & Juul påpeger hvordan en dømmekraft, der ikke bygger på anerkendelse, nemt kan forhindre at det sociale arbejde tager udgangspunkt i brugerens egen selvforståelse, hvilket kan resultere i en krænkelse (Høilund & Juul, 2015, s. 16). Vi finder det således relevant at undersøge programrådgiverens dømmekraft, da denne kan have betydning for, i hvilken grad JLF oplever sig inddraget og anerkendt i samarbejdet.

Drivkraften bag dette speciale er således en undren over, hvorvidt JLF bliver mødt med en dynamisk kulturforståelse¹⁵ af LFA, eller om de oplever kulturimperialisme i form af manglende inddragelse og anerkendelse.

2. Problemformulering:

Hvordan oplever den jordanske organisation JLF, samarbejdet med den danske organisation LFA, herunder med særlig fokus på kulturmødet og oplevelsen af anerkendelse og inddragelse?

¹⁵ Se begrebsafklaring s.8-9

3. Forskningsspørgsmål:

1. Hvilken organisationskultur eksisterer på JLF, og hvilken betydning har den for de fagprofessionelles samarbejde med LFA?

2. Hvordan oplever JLF anerkendelse i samarbejdet med LFA og hvilken rolle spiller forståelsen af den kulturelle kontekst, for betingelserne af anerkendelse?

3. Hvilken grad af inddragelse oplever JLF i deres samarbejde med LFA og hvilken betydning har LFA's programrådgivers dømmekraft, for JLF's oplevelse af inddragelse?

4. Begrebsafklaring:

I dette afsnit fremstilles kort de begreber, som hyppigt anvendes i projektet.

Begrebsafklaringen vil give læseren indblik i, hvordan vi forstår de begreber der anvendes samt give læseren, en større forståelse af projektet som helhed.

4.1. Kulturimperialisme/Evolutionistisk kulturopfattelse:

Vi forstår begrebet kulturimperialisme ud fra professor, Marianne Skyttes definition af evolutionistisk kulturopfattelse (Skytte, 2016, s. 19). Kulturopfattelsen er hierarkisk opbygget, således at dem der er øverst på den kulturelle udviklingsstige, har ret til at pålægge dem, der ligger lavest på udviklingsstigen, egne sociale og kulturelle værdier (Skytte, 2016, s. 19). Vesteuropæiske og nordamerikanske lande betragtes som de højeste i dette hierarki (Skytte, 2016, s.19). På baggrund af deres højtudviklede kulturer og samfundsborgere, kan de mene at være bedrevidende, med berettigelse til at pålægge 'laverestående' samfund og mennesker, egne normer, traditioner samt sociale og kulturelle værdier (Skytte, 2016, s. 19).

4.2. Dynamisk kulturforståelse:

Med udgangspunkt i bogen, *Socialt arbejde i en globaliseret kontekst*, mener vi at kultur er menneskeskabt og til dels præget af religion, moral, lovgivning, kundskaber og færdigheder (Antczak & Johansen, 2015, s.130). Samtidig mener vi at kultur udvikler sig over tid samt i det sociale rum, således at kulturbegrebet er dynamisk (Antczak & Johansen, 2015, s. 131). Skytte og Gullestrup argumenterer for vigtigheden af, at møde borgere med en dynamisk kulturforståelse, da kultur og etnicitet er socialt konstruerede fænomener og må derfor forstås i den aktuelle

kontekst, de optræder i (Antczak & Johansen, 2015, s. 132). Derudover skal kultur og etnicitet ikke forstås som en homogen størrelse, men som noget foranderligt i det sociale møde (Antczak & Johansen, 2015, s. 132). Det er således vigtigt i det sociale arbejde, at socialarbejderen har viden om kulturelle forskelle og er opmærksom på kulturens vigtighed. Derudover er det vigtigt, at socialarbejderen er kulturbevidst og refleksiv både ift. egen kulturelle baggrund og ift. det menneske, som socialarbejderen skal hjælpe (Antczak & Johansen, 2015, s. 205).

4.3. Kollektivistiske livssyn:

I samfund og familier med et kollektivistisk livssyn, er fokus på den gensidige afhængighed i familien samt familiens samhørighed (Skytte, 2016, s. 86). Det enkelte individ oplever først lykken, når familiens livsprojekter realiseres (Skytte, 2016, s. 86). Samhørigheden i familien handler bl.a. om at tilsidesætte egne behov for at prioritere familiens behov (Antczak & Johansen, 2015, s. 166). Der er ikke en forventning om frigørelse og selvstændighed som ved det individualistiske livssyn, men en forventning om at det enkelte individ udvikler en stærk loyalitetsfølelse over for familien. Det er desuden vigtigt at familiens værdi udadtil ikke krænkes, hvorfor den enkeltes adfærd og udfoldelse begrænses af familiens rammer (Antczak & Johansen, 2015, s. 168). I samfund og familier med et kollektivistisk livssyn, ses ligeledes en hierarkisk kønsopfattelse, der bl.a. gør at kvinder og mænds roller, rettigheder og pligter er kønsbestemt (Skytte, 2016, s. 90).

4.4. Kontekstuel kulturopfattelse:

Etnicitet bliver opfattet som karakteristiske træk ved den enkelte etniske gruppe. Trækkene er blevet produceret under specifikke historiske, politiske, geografiske og sociale forhold (Skytte, 2016, s. 23). Etnicitet skal forstås som en relation mellem grupper, og ikke en egenskab ved hver gruppe. Kultur og etnicitet er således ikke noget statisk eller homogent, men foranderlige i det sociale møde med andre mennesker (Skytte, 2016, s. 24).

5. Videnskabsteoretisk perspektiv:

I følgende afsnit udfoldes kritisk hermeneutik, som specialets ontologiske og videnskabsteoretiske tilgang. Der vil ligeledes blive beskrevet hvordan den kritiske hermeneutik som tilgang, operationaliseres og anvendes, som en del af specialets metode og design.

5.1. Den kritisk hermeneutiske tilgang:

Hermeneutik var oprindeligt forbundet med den metode, man anvendte til at fortolke juridiske, filosofiske og teologiske tekster. Platon omtalte hermeneutik som *Hermeneutike techne*, der kan oversættes til *fortolkningskunst* (Gilje, 2017, s. 127). Forskning baseret på hermeneutik drejer sig om, at fortolke den menneskelige væren, såsom forskellige kulturelle perspektiver eller fænomener, på mikro, meso eller makro plan (Gilje, 2017, s. 127). Ifølge Hans Georg Gadamer's filosofiske hermeneutik, bliver mennesket gennem hele sit liv præget af forskellige livsbegivenheder. Yderligere spiller den kultur individet er opvokset i, en stor rolle, hvorfor forforståelser er uundgåeligt i mødet med andre mennesker. Det samme gælder i forskning, hvor forskeren pga. af sin teoretiske viden, altid vil have forforståelser omkring det fænomen, der ønskes undersøgt (Gilje, 2017, s. 135). Gadamer forklarer hvordan menneskets forforståelser kan anskues som dele af en horisont, dvs. fra hvilket syn forskeren anskuer verden på. Forskerens horisont er dynamisk og vil ændre sig i forbindelse med, at forskeren opnår ny viden samt forståelser og indsigter. Hvis forskeren har at gøre med informanter, vil disse også have deres forståelser og horisonter. Hvis forskeren bliver i stand til at anskue verden ud fra informantens forståelse, er der tale om en horisontsammensmeltning (Gilje, 2017, s. 136-137).

Axel Honneth er overbevist om, at der bør tilføres et kritisk perspektiv, hvor forskningen støtter sig op ad et normativt ideal. Ifølge Honneth kommer det normative ideal i den kritiske hermeneutik, til udtryk i menneskers krænkelsererfaringer, idet det normative ideal illustrerer, hvilke forhold der kan reducere menneskelig lidelse (Juul, 2018, s. 326). Ifølge Søren Juul bidrager kritisk hermeneutik med en kritisk analyse, af samfundsmæssige strukturer, indhold og retning (Juul, 2018, s. 326). Juul anvender f.eks. Honneths normative ideal til at fokusere på de krænkelser, der kan opstå i mødet mellem socialarbejder og bruger.

Det kan f.eks. være i hvilken grad de institutionelle rammer eller socialarbejderens tilgang kan krænke borgeren i praksis, som kan være en barriere for, at leve op til det normative ideal (Juul, 2018, s. 326-327).

I undersøgelsen af partnerskabet mellem JLF og LFA anvendes Honneths anerkendelsesteori, som et normativt ideal for menneskelig anerkendelse og for at forstå konsekvenserne af krænkelseroplevelser.

Idet Honneth er en tysk professor, betyder det, at hans teoretiske rødder må anses for at være forankret i en vestlig kulturforståelse. Dette kan rejse spørgsmålet om det overhovedet er passende, at anvende en vestlig teoretikers perspektiv, som et normativt ideal for socialt arbejde i en mellemøstlig organisation. Risikerer vi herved at have et normativt ideal, med rødder i vestlig kulturimperialisme? Vi mener dog at det normative ideal om det gode liv i vid udstrækning er brugbart, da det er afhængigt af tid og rum, hvilket betyder at det altid vil kunne begrundes og tilbagevises til den enkeltes oplevelse af anerkendelse og/eller krænkelsererfaring. Samtidig sikrer Honneths normative ideal, at det enkelte individ får lov til at definere, hvad der er det gode liv baseret på egne præmisser, overbevisning og erfaring. Dette begrundes vi bl.a. med udgangspunkt i Juuls argument i bogen *Selvets Kultur (2017)*: *“Hvem skal gøre sig til dommer over det gode liv i en tid, hvor mennesker har forskellige værdier og lever på vidt forskellige måder”* (Juul, 2017, s. 34). Af citatet tolkes det, at det gode liv ændrer sig i tid og rum, hvorfor det må være op til den enkelte at definere hvad det gode liv er, for ham eller hende. Derfor anser vi det som nødvendigt, at JLF selv får lov til at definere egne værdier samt anerkendelses- og krænkelsererfaringer, i samarbejdet med LFA. Dette vil give et indblik i, hvorvidt JLF oplever at deres egne forståelser og værdier bliver medtaget i beslutningstagninger, eller om de oplever sig usynliggjorte i samarbejdet.

Samtidig er vi bevidste om at vi som forskere ikke er neutrale, da vi medbringer vores fordomme og forforståelser i processen, hvilket kan have indflydelse på den indsamlede empiri. Vi har f.eks. været påvirket af at læse på LFA's hjemmeside, at JLF ikke er med til at bestemme, hvilke områder for ligestillingsproblematikker i Jordan, som de sociale programmer skal løse. Denne manglende inddragelse har betydet, at vi i specialegruppen har set en øget risiko for, at JLF udsættes for vestlig kulturimperialisme af LFA. For at opnå et dybere indblik i samarbejdet mellem JLF og LFA, har vi anvendt vores forforståelser til at udarbejde vores

interviewspørgsmål. Dette med henblik på at undersøge, hvorvidt JLF oplever problematikker i deres samarbejde med LFA, relateret til vestlig kulturimperialisme.

5.2. Forforståelser:

Da vi placerer os inden for den kritisk hermeneutiske videnskabsteori, er vi bevidste om, at empirien altid vil være påvirket af vores forforståelser ud fra en historisk og samfundsmæssig kontekst samt af vores personlige biografier (Monrad, 2018, s. 110). Vi er som forskere bevidste om, at vi er aktive medskabere af datamaterialet igennem fordomme, fortolkninger og dialog, hvorfor vores fordomme altid bør sættes i spil og på spil (Monrad, 2018, s. 110). En del af den hermeneutiske proces består således i, at vi aktivt forholder os til hvilken forforståelse vi har til undersøgelsesfeltet, samt at vi løbende i processen søger at udfordre denne (Juul, 2018, s. 325).

Vi har i specialegruppen forskellige typer af socialrådgivererfaring hvad angår kulturmøder, bl.a. fra arbejde med udsatte familier og voldsramte kvinder med minoritetsbaggrund i en dansk kontekst - både fra krisecentre og i kommunalt regi. Ydermere har vi forskellige typer af erfaringer med socialt arbejde, både fra en dansk og international kontekst, der søger at fremme kønsligestilling. Et gruppemedlem har f.eks. tidligere udført feltarbejde i Syrien, omhandlende seksuelle overgreb blandt illegale irakiske flygtninge. Derudover har samme gruppemedlem arbejdet på et dansk krisecenter, med etniske minoritetskvinder udsat for æresrelateret vold.

Et andet gruppemedlem har en diplomuddannelse i æresrelaterede konflikter og har tidligere arbejdet i Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). Hun har ligeledes som socialrådgiver erfaring med rådgivningstilbud for kvinder under 18 år, som har været udsat for æresrelateret vold.

I vid udstrækning har vi erfaret, at arbejdet med udsatte mennesker med minoritetsbaggrund har omhandlet holdningsbearbejdelse og bedre integration af borgeren. Dette viste sig bl.a. i form af, at fokus var på at borgeren skulle tilegne sig danske værdier og normer, i form af frigørelse og selvbestemmelse, for at opnå bedre trivsel. Dette betyder at der er stor fokus på, at den enkelte borger skal opnå selvstændighed og frigøres fra undertrykkende strukturer som f.eks. den kultur, som pågældende kommer fra. Disse erfaringer påvirker vores forforståelse således, at vi

bliver nysgerrige på hvorvidt LFA møder JLF med samme arbejdsmodel. En arbejdsmodel hvor LFA er den bedrevidende med de 'rigtige' værdier og normer for, hvordan det sociale arbejde skal udføres, uden hensyn til det pågældende lands kultur, traditioner, normer og værdier. Vi har desuden erfaret, at man i Danmark ofte arbejder ud fra stereotype opfattelser og kategoriseringer inden for både køn og kultur, når der arbejdes med mennesker med minoritetsbaggrund. Vi ved at kategoriseringer er nødvendige i socialt arbejde, da disse kan systematisere de sociale indsatser, således at der arbejdes mere målrettet og effektivt (Skytte, 2016, s. 13-14). Vi forholder os samtidig kritiske, da kategoriseringer og en statisk kulturopfattelse hurtigt kan få kløften mellem "dem" og "os", til at vokse (Skytte, 2016, s. 16). Samtidig kan stereotype forestillinger nemt medvirke forstærkende på tendenser, såsom stigmatisering og marginalisering (Skytte, 2016, s. 13-18).

På baggrund af vores praksiserfaring anerkender vi således, at en dynamisk og kontekstuel kulturforståelse¹⁶ jf. Gullerup og Skytte spiller en afgørende rolle i kulturmødet (Antczak & Johansen, 2015, s. 132; Gullerup, 2007, s. 2). Ligesom vi på linje med Antczak og Johansen, mener, at interkulturelle kompetencer er uundværlige i kulturmødet, såfremt man ønsker at fremme et anti-diskriminerende og anti-undertrykkende socialt arbejde i praksis (Antczak & Johansen, 2015, s. 143, s. 205).

Vores forforståelser er derfor blevet påvirket af både forskning omhandlende Mellemøsten, etniske minoriteter og kultursammenstød, LFA's hjemmeside samt vores praksiserfaringer. Vi er opmærksomme på at vores forforståelser kan blive udfordret, da det kan hænde at vi i forbindelse med indsamlingen af empiri, møder en jordansk NGO som ikke har en oplevelse af kulturimperialisme, men derimod oplever at blive anerkendt og inddraget i samarbejdet. Vores kritiske blik i specialet er således forankret i et normativt ideal, om oplevelsen af anerkendelse. Vi retter derfor opmærksomheden mod de krænkelsererfaringer som kan forekomme ved mangel på efterlevelse af inddragelse og anerkendelse, i mødet mellem LFA og de fagprofessionelle fra JLF.

¹⁶ Begrebsafklaring s. 8-9

6. Metodiske overvejelser

I følgende afsnit redegøres for de metodiske overvejelser, i udførelsen af vores casestudie. For at indsamle relevant empirisk datamateriale til vores casestudie anvendes semistrukturerede interviews. I dette afsnit redegøres for, hvordan den indsamlede empiri anvendes, sammenholdt med relevant teori til at udføre en analyse af samarbejdet mellem JLF og LFA. Derudover redegøres for vores refleksioner omkring casestudiet som forskningsdesign, kontaktetablering til vores informanter, etiske overvejelser samt validitet og generaliserbarhed.

6.1. Casebeskrivelse og casestudie som forskningsdesign

Dette speciale består af et casestudie som forskningsdesign. Et forskningsdesign beskriver, hvordan den indsamlede empiri bliver konstrueret ift. at uddrage viden, der besvarer den stillede problemformulering (Frederiksen, 2018, s. 83). Vi har valgt at anvende et casestudie, da vi ønsker at undersøge et afgrænset område i en specifik organisation. Casestudiet bygger på subjektive oplevelser hos både JLF's fagprofessionelle samt LFA's programrådgiver, der samarbejder om at fremme kønsligestilling i Jordan.

JLF blev stiftet i 1945 og i 1999 åbnede de Jordans første krisecenter for voldsramte kvinder (Anonymiseret kilde). Organisatorisk driver JLF 16 centre rundt omkring i Jordan, der foruden kurser om kvinders rettigheder, tilbyder juridisk støtte og beskyttelse af voldsramte kvinder (Anonymiseret kilde).

LFA har i mere end 10 år været ansvarlige for flere af Dansk-Arabisk Samarbejdes (DAS), arbejde med ligestilling og kvinders rettigheder i Mellemøsten. I en femårig periode fra 2017-2022 støtter DAS med 1 milliard kr. en målrettet indsats i fire mellemøstlige lande, herunder Jordan. DAS hører under Udenrigsministeriet og arbejder ud fra dansk- og udenrigspolitik (Anonymiseret kilde). JLF og LFA har samarbejdet siden 2008 og aktuelt samarbejder de omkring fire sociale programmer, som startede tilbage i 2017 og afsluttes i år 2022 (Anonymiseret kilde).

Det første program omhandler familiebeskyttelsesloven, hvor formålet er at kvinder i højere grad kan få juridisk beskyttelse mod kønsbaseret vold. Loven skal reformeres på den måde, at vold mod kvinder kan føre til sanktioner over for voldsudøveren. Det andet program omhandler en ændring af hele familieloven således, at kvinder rettighedsmæssigt kan blive ligestillet med mænd. For at opnå dette kræver det både

en ændring af loven samt en ændring, af mentale og sociale normer i samfundet. Det tredje program omhandler, at fremme den politiske deltagelse i det offentlige rum samt eliminere, alle former for diskrimination. Fokus er at skabe og fremme en ny demokratisk valglov, som sikrer ligelig repræsentation mellem kønnene i jordansk politik. Det fjerde program omhandler seksuel og kønsbaseret vold og har til formål, at lovgive på området for bl.a. at forebygge børneægteskaber (Anonymiseret kilde).

Casen er udvalgt ud fra kriteriet om, at vi ønsker at analysere om de fagprofessionelle i JLF, kan opleve krænkelsererfaringer på baggrund af vestlig kulturimperialisme, eller om de oplever anerkendelse og inddragelse i samarbejdet med LFA. Dataindsamlingsmetoden beror på kvalitative semistrukturerede interviews, med fagprofessionelle fra JLF og den udstationerede programrådgiver fra LFA. Derudover er der indsamlet data ud fra observationer af JLF's hovedkontor samt det beskyttede aktivitetscenter. Vi mener at dette casestudie kan skabe dybere indsigt i, hvordan internationalt socialt arbejde kan forekomme, når en vestlig institution implementerer sociale programmer i en organisation, som befinder sig i en anden kulturel kontekst. Casestudiet kan bidrage med en indsigt i, hvilke udfordringer der generelt kan opstå i et internationalt samarbejde, hvor der er tale om forskellige organisationer fra forskellige kulturelle kontekster.

6.2. Kontaktetablering

Vi startede med at kontakte LFA pr. mail, hvor vi redegjorde for baggrunden af kontaktetableringen, med et resumé af formålet med specialet samt en kort beskrivelse af os som fagpersoner. LFA henviste os til deres programrådgiver Iben, som er udstationeret i Jordan og har til ansvar at implementere LFA's fire sociale programmer i JLF. Iben var behjælpelig med, at etablere kontakt til JLF's leder Siham. Efterfølgende sendte vi en mail til Siham, med vores ønsker til de kommende interviews.

Da der var gået en uge uden svar fra JLF, kontaktede vi Siham pr. telefon. Siham var interesseret i at blive interviewet og hun fortalte om andre medarbejdere i JLF, som kunne være relevante informanter.

6.3. Præsentation af informanter

Fælles for de interviewede informanter fra JLF er, at de alle har været ansat fra før

2017, hvor LFA begyndte at samarbejde med JLF omkring implementeringen af deres sociale programmer. Dette betyder at de interviewede informanter fra JLF er i en position, hvor de har oplevet samarbejdet med LFA fra start. Informanterne anses derfor at være i stand til, at bidrage med datamateriale omkring samarbejdet med LFA, som det har udviklet sig siden implementeringen af de 4 programmer begyndte, til nu.

1. **Mona:** er uddannet psykolog. Mona har en dobbeltfunktion i JLF, da hun både er krisecentermedarbejder og koordinator på krisecentret. Mona har været ansat i 12 år som lønnet medarbejder, men har været tilknyttet JLF siden 1990 som frivillig (Mona, Bilag 6 s. 1).
2. **Aya:** blev ansat i JLF i 2007. I 2010 blev Aya projektkoordinator for JLF. Som projektkoordinator i JLF er Aya med til at planlægge og udvikle strategier, for diverse ligestillingsfremmende programmer i Jordan (Aya, Bilag 7 s. 1).
3. **Iben:** har siden 2008 været senior programrådgiver i LFA. Hun har været i Jordan i 2,5 år, men har haft ansvaret for partnerskabsprogrammet i Jordan siden 2011. Hendes hovedopgave er at sørge for, at JLF gennemfører og afslutter LFA's programmer (Iben, Bilag 8 s. 1).
4. **Siham:** er den daglige leder i JLF. I 1977 studerede hun engelsk, hvorefter hun blev lærer og i 1995 startede hun på jurastudiet. Siham fortæller at hun var frivillig i JLF, inden at hun blev den daglige leder (Siham, Bilag 9 s. 1).

6.4. Ethiske overvejelser i udførelsen af interviewene

Ifølge Kvale og Brinkmann opstår etiske spørgsmål typisk i interviewforskning, pga. den asymmetriske magtrelation mellem interviewer og respondent, hvor forskeren som regel er positioneret, som den relativt stærkeste part (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 122). For at minimere magtasymmetrien, efterstræbte vi i interviewsituationerne på at skabe en tryk stemning, at give informanterne plads og tid til refleksioner og tænkepauser, ligesom vi var opmærksomme på at stille uddybende spørgsmål (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 55-56).

Ifølge Brinkmann og Kvale bør etiske overvejelser være indlejret i alle faser af en interviewundersøgelse, både ud fra moralske hensyn men også ift. at højne projektets validitet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107-108). Dette fordrer således, stærke etiske overvejelser løbende gennem hele processen dvs. både før, under og efter interviewsituationen. Ligesom det fordrer, at vi som interviewere og forskere altid ud fra etiske overvejelser søger at forstå, hvilke konkrete kræfter og sårbarheder der er på spil i bestemte situationer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 105).

Vi har i vores speciale valgt at interviewe programrådgiveren for LFA, lederen på JLF, og et udsnit af de fagprofessionelle medarbejdere på JLF.

Med udgangspunkt i Kvale og Brinkmanns etiske overvejelser, afgrænses målgruppen af informanter på baggrund af kriterier, såsom lyst til at deltage i interviewet og sprogkundskaber, særligt om de taler engelsk, da kun et gruppemedlem taler arabisk.

Vi har således afgrænset os fra at tale med de voldsramte kvinder velvidende om, at samarbejdet mellem LFA og JLF har betydning for den hjælp som de voldsramte kvinder, oplever at modtage. Det ville bl.a. have været relevant at kigge på hvorvidt kvinderne føler sig mødt med en kulturbevidsthed i form af, at de blev hjulpet med udgangspunkt i deres egne behov og værdier, eller, om de føler sig usynliggjorte fordi LFA's sociale programmer pålægger dem nogle værdier og normer, som de ikke kan relatere til.

Vi har dog afgrænset os fra dette, da vi fra specialets påbegyndelse har vidst, at vi kun ville opnå en begrænset adgang til feltet og antallet af informanter, grundet specialets omfang og korte varighed.

Vi er ligeledes opmærksomme på, at den relativt korte tid vi har haft til feltarbejdet, har spillet en aktiv rolle ift. hvilken grad af tillid, det har været muligt at opbygge til vores informanter. Vi kan ikke udelukke, at dette har haft en indvirkning på vores empiri, da adgangen til samt graden af detaljer i informanternes livsverden, i høj grad afhænger af, om det lykkes at opbygge en tillidsfuld relation (Carlsen, 2018, s. 262).

Vi har ydermere haft etiske overvejelser ift. brugen af en gatekeeper til kontaktetableringen af JLF, velvidende at gatekeeperens indflydelse på udvælgelsen af informanter, både kan influere negativt og positivt på dataindsamlingen (Carlsen, 2018, s. 259). Problematikken vedrørende brug af gatekeepers centrerer sig

omkring, det interne afhængighedsforhold samt manglende anonymisering, informanterne imellem (Carlsen, 2018, s. 259). Når vi har valgt at bruge LFA's programrådgiver Iben, som gatekeeper til at formidle kontakt til JLF, var det ud fra overvejelser om, at Iben har et godt kendskab til JLF. Iben har allerede opbygget en tillidsfuld samarbejdsrelation til JLF og derfor vurderede vi, at der var god mulighed for at opnå en positiv respons fra JLF, på vores ønske om at foretage interviews, hvis Iben hjalp med at formidle kontakt til JLF.

Både i den indledende kontakt samt inden vi påbegyndte forskningsinterviewene, sikrede vi os mundligt og skriftligt samtykke, fra de deltagende informanter.

Ligeledes gjorde vi interviewpersonerne opmærksomme på, at interviewene ville blive optaget og at de ville blive opbevaret i op til tre måneder, hvorefter de ville blive slettet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107-108). Derudover fortalte vi dem, at vi ville foretage transskriptioner og at alle personfølsomme oplysninger ville blive anonymiseret (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107-108).

Informanterne blev gjort opmærksomme på, at de til enhver tid havde mulighed for at undlade at besvare de spørgsmål vi stillede, ligesom de var velkomne til at trække deres samtykke tilbage og/eller afbryde interviewet.

Et af interviewene foregik på arabisk, et andet interview foregik på dansk og de to sidste interviews foregik primært på engelsk, men det var nødvendigt at supplere med arabisk et par gange. Vi prioriterede desuden at der skulle være tre specialestuderende til stede ved hvert interview, på nær det arabiske som blev foretaget af det arabisktalende gruppemedlem. Da vi foretog enkeltmandsinterviews, var vi opmærksomme på, at det almindeligvis kan være uhensigtsmæssigt at være flere interviewere end informanter, når der er tale om følsomme oplysninger, da færre personer skaber større tryghed og inviterer til en mere fortrolig dialog. Derfor havde vi forud for interviewet koordineret udførelsen af interviewene stringent, således, at vi havde bestemt hvem af gruppemedlemmerne der var interviewer, og hvem der var observatørerne (Christensen et. al. 2013, s. 64). Observatørerne fik lov til at stille opfølgende spørgsmål, når interviewet var færdigt. På denne måde havde vi muligheden for at følge op på relevante udtalelser, som intervieweren ikke var opmærksom på (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 184). Inden optagelsen af interviewet startede, informerede vi informanten om denne rollefordeling, så der ikke herskede

nogen undren over, hvorfor to af gruppemedlemmerne ikke umiddelbart virkede som aktivt deltagende i interviewet. Endeligt prioriterede vi ud fra etiske hensyn, at samtlige informanter fik vores kontaktoplysninger, såfremt de ønskede at kontakte os efter undersøgelsens afrunding (Carlsen, 2018, s. 262)

6.5. Forskerpositionering

Vi er jf. Kvale og Brinkmann bevidste om, at interviewsituationer er kendetegnet ved at være professionelle samtaler, hvori der eksisterer et asymmetrisk magtforhold mellem os som interviewere og informanterne (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 55-57). Magtasymmetrien kommer bl.a. til udtryk ved, at vi dels har haft en videnskabelig kompetence og position, som informanterne ikke har haft, og dels, at vi med vores videnskabelige position har haft magten til at sætte rammerne for interviewet i form af valg af emne og spørgsmål. Derudover har vi haft magten til at beslutte hvilke spørgsmål vi ville følge op på, samt hvornår interviewet skulle afsluttes ift. datamætning mv. Endvidere har vi også haft magten til at beslutte, hvilken teoretisk ramme der skulle danne grundlag for vores analyse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 56). Ydermere har vi haft monopol på interviewpersonernes fortællinger efterfølgende, da vi i princippet har kunne bruge deres udsagn som vi har villet, når det kom til fortolkning og anvendelse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 56). På baggrund af ovenstående har vi derfor løbende i forskningsprocessen, været særligt bevidste om ikke, at lade vores magt overskride etiske retningslinjer ifm. bl.a. udførelse af interviews (Kvale & Brinkmann, 2015, s.119-120).

Vi er ligeledes opmærksomme på, at vores forforståelser i form af praksiserfaring samt vores teoretiske forforståelse og videnskabelige position, har indvirket på den position vi har haft som interviewere (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 118-120). Men da kvalitativ interviewforskning netop går ud på at få adgang til nuancerede beskrivelser af interviewpersonernes livsverdener, anser vi dog samtidig vores kendskab til feltet og målgruppens udfordringer som en styrke. Det indgående kendskab til feltet betyder, at vi er i stand til at stille målrettet og relevante interviewspørgsmål i en grad, vi antager ikke ville være muligt uden den samme viden omkring feltet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 120).

Vi er bevidste om vores forforståelser og betragter dem som en fast følgesvend, gennem hele forsknings- og undersøgelsesprocessen samtidig med, at vi er bevidste

om, at de ikke må forhindre vores udsyn (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 118-120). Valget om at anvende semistrukturerede interviewguides og åbne feltstudier, er således også truffet ud fra en overvejelse om, at vores forforståelser ikke må forhindre os i at se det brede billede. Den fornemmeste opgave i den hermeneutiske proces, må være at konstant søge at udfordre forforståelserne (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 55-57 & s. 118-120).

6.6. Kvalitativ tilgang til undersøgelsesfeltet

Da vi primært er interesserede i at undersøge JLF's fagprofessionelles oplevelse af samarbejdet med LFA, anvendes den kvalitative tilgang til undersøgelsesfeltet. Ifølge Brinkmann og Tanggaard anvendes en kvalitativ tilgang til at beskrive, forstå og fortolke, menneskelige erfaringer og oplevelser (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 18).

6.6.1. Det semistrukturerede interview

Da vi er optagede af informanternes oplevelser og erfaringer, fandt vi det relevant at anvende det semistrukturerede livsverdensinterview. Denne tilgang gav mulighed for, at komme tæt på informanterne ved at stille åbne spørgsmål, samtidig med, at vi skabte en åben samtale mellem os som interviewere og vores informanter.

Et semistruktureret interview anvendes til at forstå informantens livsverden, ud fra individets egne perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 45). Interviewene med både lederen af JLF og de fagprofessionelle, var præget af en åbenhed omkring de spørgsmål vi stillede, samtidig med, vi gjorde det tydeligt at nogle spørgsmål kunne henlede til opfølgende og uddybende spørgsmål. Dette gjorde vi klart for informanterne forud for interviewet, således at vi følte os frie til at forfølge de svar som de fortalte om. Vi udarbejdede fire forskellige interviewguides til de fire forskellige informantgrupper - lederen på JLF, programrådgiveren på JLF, medarbejdere på JLF og programrådgiveren på LFA. Interviewguiderne blev udarbejdet med udgangspunkt i Honneths anerkendelsesteori og krænkelseserfaringer samt viden om vestlig kulturimperialisme. Vi forsøgte så vidt muligt at holde os til de planlagte temaer, med fokus på: *organisationskulturen, samarbejdet mellem JLF og LFA, inddragelse, anerkendelse og krænkelseserfaringer.*

6.6.2. Eliteinterview

Når en leder eller en person med en autoritær stilling interviewes, kaldes dette for et eliteinterview (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 167). Vi valgte at interviewe Siham, lederen på JLF for at opnå viden om samarbejdet mellem JLF og LFA. Vi var optagede af, at få indsigt i Sihams oplevelser og erfaringer med bl.a. inddragelse, anerkendelse og kulturimperialisme, i samarbejdet med LFA.

6.7. Observationer

Forinden opholdet i Jordan havde vi efterspurgt, om det kunne lade sig gøre at udføre et observationsstudie af et samarbejds møde mellem JLF og LFA. Formålet med at observere et møde mellem JLF og LFA ville være, at undersøge adfærden og kommunikationen mellem LFA's programrådgiver og JLF's ledelse og medarbejdere. Derigennem kunne vi få indblik i den mening, informanterne tillægger deres udtalelser om deres fælles projekter, herunder hvordan de inddrager hinanden og samarbejder omkring de sociale programmer (Kristiansen & Krogstrup, 1999, s. 99). Vi havde ligeledes et ønske om at få et dybere indblik i, hvilke normer og værdier der vægtes højt i de sociale programmer, som organisationerne samarbejder omkring. Da vi ankom til Jordan, var det dog ikke muligt at observere et samarbejds møde mellem JLF og LFA, da de ikke havde nogle planlagte samarbejds møder i nærmeste fremtid.

I stedet fik de kvindelige gruppemedlemmer mulighed for, at besøge krisecentret for de voldsramte kvinder, beliggende i samme bygning som JLF's hovedkontor. Her fik vi mulighed for at hilse på nogle af de voldsramte kvinder samt se de fysiske rammer, de boede under. Derudover talte vi med en medarbejder ved navn Sana, og en jurist ved navn Ali, som begge er tilknyttet krisecentret. Yderligere fik vi mulighed for at deltage og observere to aktiviteter - undervisning af analfabeter og et skrædderkursus, på et af JLF's beskyttede aktivitetscentre uden for Amman. Aktivitetscentret tilbyder social, psykologisk, juridisk- og sundhedsfaglig rådgivning. Endvidere arbejder centret på at forebygge vold og børneægteskaber vha. af oplysningskampagner. I forbindelse med begge besøg, skrev vi feltnoter ud fra det observerede, som anvendes i den senere analyse. Da vi skrev feltnoterne, var vi opmærksomme på at skelne mellem, hvad der skete og hvad der blev sagt, samt vores egne refleksioner i denne sammenhæng (Kristiansen & Krogstrup, 1999, s.

151-153). Vores observationer var ustrukturerede med det formål, at få flest mulige indtryk og detaljer med, uden at være begrænset af faste rammer og retningslinjer.

Under vores observationer på krisecentret og aktivitetscentret, medvirkede vi både som observatører og interviewere. Ifølge Kristiansen og Krogstrup kan vores forskerrolle i denne sammenhæng forstås som: "observatøren som deltager", hvilket betyder, at vi interviewede informanterne omkring det observerede. Dette placeres i retningen af "den totale deltager", som indikerer, at man som observatør interagerer aktivt i feltet, hvilket vi opfyldte under vores observationer (Kristiansen & Krogstrup, 1999, s. 101). Der var her tale om uformelle interviews hvor vi ikke anvendte interviewguides, men blot interviewede medarbejderne og de få kvinder, som i forbindelse med deres aktivitet på aktivitetscentret, talte med os.

Formålet med begge observationsstudier var, at få flest mulige indtryk af JLF som organisation, herunder især organisationskulturen.

6.8. Transskription

Efter aftale med informanterne, blev alle fire interviews optaget. På baggrund af tidligere erfaringer valgte vi bevidst at optage interviewene, da vi derved kunne fokusere på interviewsituationen, samt det samspil der udspillede sig mellem os som interviewere og informanterne. Efterfølgende transskriberedes interviewene fra talesprog til skriftsprog. Denne metode findes mest relevant til en analyse af den empiriske data, som anvendes til at besvare specialets problemformulering. Vi har i vores transskription undladt at medtage nonverbale udtryk samt udtalelser som: "øh, hmm, mmm" både for læsevenlighedens skyld, men ligeledes fordi vi vurderede, at dette ikke havde nogen indflydelse på empirien (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 239-240). Et ud af de fire interviews foregik på arabisk, hvorfor transskriptionen er blevet oversat ordret til dansk dog med forbehold for, at nogle ord ikke kan oversættes direkte uden at miste betydning for konteksten. Vi er bevidste om at vi herved har påvirket empirien, da nogle meninger og forståelser kan gå tabt i forbindelse med en oversættelse. Ligeledes mener Borrits og Rasmussen, at en oversættelse kan føre til misfortolkninger eller værdispring (Borrits & Rasmussen, 2008, s. 93). Ved selve transskriptionen var der enkelte steder i lydfileerne, hvor det var vanskeligt at høre det sagte ord enten pga. baggrundsstøj eller udtalelse af ordet. Dette forekom dog i så ringe en grad, at vi ikke mener at det har kompromitteret interviewdataen.

6.9. Analysestrategi

I dette afsnit redegøres for analysestrategien i specialet. Analysestrategien vil primært omhandle sammenhængen mellem, den indsamlede empiri og den udvalgte teori. Da det ønskes at undersøge hvordan samarbejdet mellem JLF og LFA forstås og opleves af fagprofessionelle fra hver organisation, samt bringe vores forforståelse i spil ift. dette samarbejde, tilslutter vi os den hermeneutisk orienterede analysestrategi. Formålet er således, at fortolke de fagprofessionelles forskellige forståelseshorisonter og meninger, hvor de interviewede informanter repræsenterer delene af helheden og samarbejdet mellem de to organisationer, repræsenterer helheden (Olesen, 2018, s. 160-161).

6.9.1. Den abduktive tilgang

Som led i specialets analysestrategi anvendes den abduktive tilgang, dvs. at der veksles mellem at fokusere på teoretiske antagelser samt empirisk data. Abduktion kan beskrives som en kombination af deduktive og induktive elementer (Monrad & Olesen, 2018, s. 18-19). Da der arbejdes ud fra en kritisk hermeneutisk tilgang, dvs. vi går til feltet med forforståelser som ønskes at undersøges nærmere, har vi i specialet søgt at udfordre og undersøge disse ved, at sætte dem i spil med den indsamlede empiri. Vores personlige og teoretiske forforståelser er således ledetråden i specialet, hvorfor specialet til dels udarbejdes ud fra en deduktiv tilgang, forud for udførelsen af interviewene. I praksis betyder dette at vores interviewguides har været styret af den udvalgte teori, bestående af Scheins *kulturanalyse* (Vikkelsø & Kjær, 2014, s. 215-219) samt Honneths *anerkendelsesteori* (Højlund & Juul, 2015, s. 24-29). Vores forforståelse går på, at en manglende kulturforståelse blandt LFA's fagprofessionelle kan påvirke mulighederne for anerkendelse og inddragelse af JLF's fagprofessionelle. Honneths anerkendelsesteori inddrages for, at undersøge JLF's oplevelse af eventuel krænkelse og anerkendelse i samarbejdet med LFA. En undersøgelse af om de fagprofessionelle i JLF føler sig krænkede eller anerkendt, grundet manglende kulturforståelse af LFA, vil give et indblik i hvilke strukturer der virker til at fungere/ikke fungerer i et internationalt samarbejde.

Efter udførelsen af interviewene blev specialet styret af en induktiv tilgang, da vi blev bevidste om nye elementer i samarbejdet, hvilket fik indflydelse på det endelige valg af teori. Som kritiske hermeneutikere justeredes vores fordomme og teoretiske

forforståelser således, at vi på baggrund af de nyfundne empiriske elementer, har valgt at supplere hovedteoriene med Arnsteins *inddragelsestige* (Arnstein 1969), Høilund og Juuls *dømmekraft begreber* (Høilund & Juul, 2015), pointer fra Andersens forskning omkring inddragelse og empowerment (Andersen, 2015-2018) samt det *intersektionelle perspektiv* (Christensen & Jensen, 2011, s. 71-79).

Vi fandt Arnsteins inddragelsestige interessant at anvende, idet det ønskes at belyse hvilken grad af inddragelse JLF oplever i deres samarbejde med LFA. Inddragelsestigen vil kunne give et indblik i om JLF oplever at samarbejdet med LFA er ligeværdigt, eller om de oplever kulturimperialisme i form af manglende inddragelse.

Ydermere blev vi gennem meningskondenseringen opmærksomme på, at den dømmekraft som Iben (LFA's programrådgiver) udøver, synes at spille en afgørende rolle for graden af inddragelse. Vi har derfor valgt at inddrage Høilund og Juuls dømmekraftsbegreber som teoretisk baggrund til, at analysere hvilken dømmekraft Iben har, samt hvilken rolle denne spiller for JLF's oplevelse af deres placering på Arnsteins inddragelsestige.

I vores fælles efterrefleksioner af den indsamlede empiri blev vi bevidste om, at LFA's, herunder også Ibens, tilgang er præget af en stor indsigt i den kulturelle kontekst, som JLF befinder sig i. Yderligere gav de udførte interviews os indsigt i, at forståelsen af den kulturelle kontekst kan have en afgørende betydning i JLF's oplevelse af anerkendelse og krænkelse. For at analysere betydningen, af LFA's og Ibens forståelse af den kulturelle kontekst samt hvilken betydning dette har, for JLF's oplevelse af anerkendelse og krænkelse, anvendes det intersektionelle perspektiv. Således vil det intersektionelle perspektiv fungere som en komplementær undersøgelsesteori til Honneths anerkendelsesteori. Derved kan vi få indsigt i hvordan at JLF kan opleve, at eventuelle anerkendelses og krænkelseserfaringer, har rødder i en tilfredsstillende eller manglende kulturforståelse hos LFA og Iben.

Når vi i specialet arbejder ud fra den induktive og deduktive tilgang, bliver analysen præget af en abduktiv tilgang, da der opstår et samspil mellem teori og empiri. Med dette forsøges det at sikre, den bredest mulige og mest dybdegående indsigt i, hvorvidt JLF oplever at blive anerkendt og inddraget eller udsat for vestlig kulturimperialisme pga. mangel på anerkendelse og inddragelse. Ligeledes kan vi blive beriget med viden om, hvorvidt at JLF på trods af en mulig krænkelse,

opretholder samarbejdet med LFA grundet et afhængighedsforhold, som har betydning for JLF's eksistens.

6.9.2. Meningskondensering

For at være i stand til at systematisere, strukturere og finde den mest relevante data fra det empiriske materiale, udarbejdede vi meningskondenseringer af de udførte interviews. Det data der udtrækkes fra interviewene, anvendes til udformningen af specialets analyse i samspil med den udvalgte teori, som i sidste ende skal besvare problemformuleringen (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 223). Til udarbejdelsen af meningskondenseringen gjorde vi brug af Giorgis metode, som Kvale og Brinkmann referer til i deres bog *Interview - det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. Giorgis meningskondensering har rødder i fænomenologisk filosofi, men kan generelt anvendes på kvalitative interviews (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 269-270).

Giorgis meningskondensering består af fem trin, der tilsammen gjorde os i stand til at analysere og tematisere de fire interviews forinden specialets teoretiske analyser. Ved det første trin læses interviewene igennem fra start til slut, hvorefter de naturlige meningsenheder på andet trin, bestemmes. Ved 'naturlige meningsenheder' forstås de udsagn, som informanten giver i sine svar på spørgsmålene, der stilles. På det tredje trin udvælges det mest dominerende tema fra de naturlige meningsenheder. I det fjerde trin anvendes specialets forskningsspørgsmål til at vurdere, hvorvidt de bestemte meningsenheder bidrager med data som gør os i stand til, at foretage en dybdegående undersøgelse af specialets forforståelse. Vi har i den forbindelse valgt de svar, som vi mener besvarer formålet med vores speciale. Dette betyder, at vi har valgt de svar, der omhandler organisationskulturens betydning for samarbejdet med LFA, herunder organisationens værdier samt svar omhandlende anerkendelse og inddragelse. I det femte og sidste trin, systematiseres den empiriske data endeligt ved, at formulere korte deskriptive udsagn ud fra de tematikker, som er blevet fundet i de bestemte naturlige meningsenheder (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 270). Efter at have fulgt Giorgis fem trin til meningskondensering fandt vi endeligt frem til følgende temaer, der tilsammen omkranser samarbejdet mellem LFA og JLF: '*organisations integritet*', '*LFA's påvirkning på arbejdet med de voldsramte kvinder i JLF*', '*ligestillingsperspektiv*', '*forståelsen af den kulturelle kontekst*', '*partnerskab*', '*diplomati og kompromis*' og '*inddragelse*'. Disse centrale tematikker vil i samspil

med specialets undersøgelsesteorier, danne ramme om de forskellige analysedele. Således skabte vi os et systematiseret overblik af relevant empirisk data, via meningskondensering af de fire interviews (Bilag 2-5).

6.10. Validitet

Validitet handler om at henvise til sandheden og gyldigheden af et udsagn (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 318). Derudover drejer validitet sig om, hvorvidt en metode undersøger det, den har til formål at undersøge (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 318). Vi mener at vores speciale bygger på en høj grad af validitet, idet det vurderes at vores indsamlede empiri kan besvare specialets problemformulering (Monrad & Olesen, 2018, s. 299-300). Vi er overbeviste om at opgavens validitet er blevet højnet af, at vi har udarbejdet uddybende beskrivelser af vores refleksioner omkring de metodiske og etiske overvejelser, analysestrategi, valg af teori samt omkring empiriindsamlingen (Monrad & Olesen, 2018, s. 301). Vi mener dog at specialets validitet kunne være blevet styrket yderligere, ved en observation af et samarbejds møde mellem JLF og LFA. Dette ville bl.a. have givet os indblik i, om LFA's programrådgiver arbejder anerkendende med JLF samt om begge parter adfærd og udtalelser, afspejles i praksis (Monrad & Olesen, 2018, s. 303).

Endvidere har den afgrænsede tidsfaktor haft betydning for validiteten, da vi ikke har haft mulighed for at interviewe og observere informanterne mere end én enkelt gang. Vi er af den overbevisning at et længerevarende feltstudie, kunne have bidraget til en større grad af fortrolighed mellem informanterne og os som interviewere.

Hvad angår anonymitet af specialets informanter, er vi jf. Line Thoft Carlsen bekendte med, at der eksisterer forskellige grader af anonymitet i kvalitative interviewundersøgelser (Carlsen, 2018, s. 262-264). F.eks. vil en intern anonymisering af informanterne ikke være mulig, hvis der er tale om en meget afgrænset gruppe med kendskab til hinanden, hvilket gør sig gældende i vores tilfælde (Carlsen, 2018, s. 263). Den manglende interne anonymisering kan have haft betydning for empiriens resultater, da udsagnene af informanterne fra JLF kan være påvirket, grundet deres økonomiske afhængighedsforhold til LFA. Dette antages at være en svaghed ift. projektets validitet (Carlsen, 2018, s. 263). Vi er dog ikke af den oplevelse, at specialets informanter har afholdt sig fra at sige deres ærlige mening, om samarbejdet med LFA. Informanterne forklarede nemlig

uafhængigt af hinanden, hvordan JLF tidligere har afvist samarbejde med andre organisationer, på trods af økonomiske afhængighedsforhold.

En anden faktor som kan påvirke afhandlingens validitet, omhandler selve kernen af undersøgelsen, dvs. om hvorvidt JLF oplever krænkelse i samarbejdet med LFA grundet vestlig kulturimperialisme. Resultaterne af projektet *'Women's Rights as Human Rights and Cultural Imperialism'* af Ranjoo Seodu Herr viser, at ligestillingsforkæmpere i 'The Global South'¹⁷ identificerer sig mere med vestlige feminister, end med de lokale kvinder i det pågældende land (Herr, R.S. 2019, s. 20). Da både LFA og JLF er feministiske organisationer, anses de for at have sammenlignelige værdier, visioner, missioner og menneskesyn, hvilket kan tænkes at indskrænke oplevelsen af kulturimperialisme. Dette er dog ikke nogen selvfølge, men for at øge specialets validitet ift. om JLF oplever kulturimperialisme i samarbejdet med LFA, mener vi at det kræver yderligere nuanceringer. Vi kunne bl.a. have nuanceret oplevelsen af samarbejdet ved at inddrage kvinderne, der er tilknyttet JLF's krisecenter. Kvinderne har ikke nødvendigvis samme grad af selv-identificering af at være feminist. Vi mener derfor at et brugerperspektiv kunne have styrket specialets validitet og givet indsigt i, om de voldsramte kvinder, har en oplevelse af vestlig kulturimperialisme på baggrund af samarbejdet med LFA.

6.11. Generaliserbarhed

Generaliserbarhed handler om, hvorvidt det er muligt at overføre den viden, der produceres i en specifik undersøgelse, til andre kontekster (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 333). Hvorvidt specialets resultater kan gøres generaliserbare eller om de giver en korrekt afbildning af virkeligheden, kan diskuteres. Vi er bevidste om at undersøgelsen af samarbejdet, mellem en enkelt organisation i Mellemøsten og en enkelt organisation i Vesten, udgør et spinkelt grundlag for, om mellemøstlige NGO'er oplever kulturimperialisme eller anerkendelse, i samarbejdet med vestlige organisationer. Derudover skal det understreges, at alle organisationer er unikke og kan have forskellige kulturelle grundlag og værdier.

Vi vil dog mene, at de subjektive fortællinger fra JLF og LFA bidrager med en diskussion, af det internationale sociale arbejde i Mellemøsten. Derudover kan

¹⁷Afrika, Sydamerika og Asien

fortællingerne være eksempler på, hvilke udfordringer der kan udspringe mellem en vestlig og ikke-vestlig organisation. Oplysninger om samarbejdet mellem JLF og LFA illustrerer bl.a. et billede af, hvilke mekanismer der kan fremtræde ved et samarbejde mellem to organisationer fra to forskellige kulturelle kontekster. Der er her tale om eksempler på oplevelser, erfaringer, muligheder og udfordringer som kan opstå i et internationalt samarbejde. Vi mener dermed at specialet kan anvendes til at udvikle andre partnerskabsprojekter, hvor man ønsker at skabe et positivt samarbejde, der bygger på forståelse, anerkendelse og ligeværd.

7. Analysens opbygning

I nedenstående afsnit redegøres for valg af teori og empiri til specialets analysedele, samt samspillet mellem analysedelene, der hver især afsluttes med en delkonklusion. Gennem de tre analytiske dele, besvares specialets problemformulering og forskningsspørgsmål.

7.1. Del 1 – Organisationskultur

Den første analysedel vil omhandle JLF som organisation. Når der tales om en organisation, tales der om grupper der har fælles opgaver og mål der knytter dem sammen (Jacobsen & Thorsvik, 2014, 15). En organisation består af mennesker der interagerer med hinanden, hvorfor en organisationsanalyse bl.a. består af at undersøge disse menneskers adfærd (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 15-17). Ifølge Jacobsen & Thorsvik kan man undersøge adfærden i en organisation, ved at anlægge et formelt eller uformelt perspektiv på organisationen (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 18-19). De formelle elementer består bl.a. af organisationsstrukturen, som omhandler medarbejdernes handlefrihed, specialisering og arbejdsdeling (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 19). I dette speciale har vi valgt at fokusere på organisationens uformelle elementer, som består af organisationskulturen. Vi mener at en analyse af organisationskulturen på JLF, kan give os et større indblik i adfærden i organisationen, herunder hvilke værdier der vægtes højt.

Formålet med denne del af analysen er, at undersøge hvilken organisationskultur der eksisterer på JLF. Vi undersøger dette, da vi har en antagelse om at organisationskulturen på JLF, påvirker samarbejdet mellem JLF og LFA. Denne

antagelse bundet bl.a. i viden om, at medarbejdere i en organisation udvikler fælles holdninger og meninger, som får betydning for bestemte handlemåder i en organisation (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 115).

Til analysen af organisationskulturen på JLF, anvender vi Edgar Scheins 3 lags-analysemodel, som inddeler kulturforståelsen i tre niveauer, *1. artefakter, 2. værdier og normer, og 3. grundlæggende antagelser* (Vikkelsø & Kjær, 2014, s. 216).

Analysemodellen anvendes for at illustrere, hvilken type organisation der er tale om i specialet, da dette har betydning for hvilken oplevelse JLF vil have i samarbejdet med LFA samt hvordan JLF samarbejder med LFA. Dette mener vi, med udgangspunkt i viden om at organisationers værdier, normer og grundlæggende antagelser, kan have indflydelse på hvorvidt en organisation vil opleve kulturimperialisme eller et ligeværdigt samarbejde.

I denne del af analysen anvender vi data fra følgende empiri: 1. Egne observationer af JLF, 2. JLF's profilbeskrivelse på deres hjemmeside, 3. Interview med de fagprofessionelle på JLF, herunder leder og medarbejdere.

7.2. Del 2 - Oplevelsen af anerkendelses og krænkelserfaringer i samarbejdet mellem LFA og JLF

I anden analysedel, vil vi starte med en teoretisk udfoldelse og anvendelse af Axel Honneths teori, om anerkendelse og krænkelserfaringer (Høilund & Juul, 2015, s. 24-29). Honneth's anerkendelsesteori vil blive operationaliseret og anvendt som hovedteori i analysedel 2, idet der herigennem kan opnås indsigt i JLF's fagprofessionelles egne oplevelser af, enten at blive anerkendt og/eller krænket, i samarbejdet med LFA. Dette kan bidrage med en forståelse af, hvilke muligheder og udfordringer der kan opstå i samarbejdet mellem JLF og LFA. Ifølge Høilund og Juul er anerkendelses og krænkelserfaringer i socialt arbejde, i mødet mellem borgeren og socialarbejderen, et afgørende udgangspunkt for skabelsen af et positivt forløb (Høilund og Juul, 2015, s. 30-31). Operationaliseret til denne afhandling forstår vi således, at anerkendelse og krænkelserfaringer i samarbejdet mellem JLF og LFA, spiller en afgørende rolle ift. hvordan dette samarbejde fungerer. Ligeledes vil vi anvende det intersektionelle perspektiv, som en komplementær teori til Honneths anerkendelsesteori (Christensen & Jensen, 2011, s. 71-79). Det intersektionelle perspektiv inddrages, idet vi alene på baggrund af Honneths anerkendelsesteori, ikke er i stand til at forklare hvordan og hvorfor, at JLF

vil kunne føle sig anerkendt eller krænket, i samarbejdet med LFA. Det er vigtigt at kunne besvare, hvordan og hvorfor at JLF kan opleve anerkendelse eller krænkelser i samarbejdet med LFA, da dette sætter fokus på lige præcis hvilken tilgang, der kan skabe gunstige betingelser for et favorabelt samarbejde. Analysedel 2 vil således bestå af et samspil mellem Honneths anerkendelsesteori, det intersektionelle perspektiv samt den indsamlede interviewdata.

I denne analysedel anvender vi følgende data: 1. Interview med lederen på JLF, 2. Interview med en projektkoordinator på JLF, 3. Interview med programrådgiveren på LFA.

7.3. Del 3 - Samarbejde og inddragelse

I tredje og sidste analysedel vil vi analysere hvilke muligheder og begrænsninger, de fagprofessionelle på JLF oplever i samarbejdet med LFA, ift. at blive inddraget omkring de sociale programmer. Til denne analysedel anvendes Sherry R. Arnsteins inddragelsesstige (1969). Ved hjælp af inddragelsesstigen undersøges, om der er tale om en reel inddragelse eller symbolsk inddragelse, omkring de sociale programmer, som LFA implementerer i samarbejdet med JLF.

Arnsteins inddragelsesstige anvendes til at analysere hvor på stigen JLF og LFA oplever, at inddragelsen befinder sig, samt til at se i hvilken grad der sker en reel omfordeling af magten. Hvis ikke der sker en reel omfordeling af magten, vil der ifølge Arnstein ikke være tale om inddragelse på egne præmisser, hvorfor inddragelsen anses som værende symbolsk (Arnstein, 1969, s. 217).

Operationaliseret til vores speciale, handler Arnsteins teori om inddragelse om graden af indflydelse, hvilke påvirkningsmuligheder og hvor meget myndighed/magt JLF oplever, i deres partnerskab med LFA. Ifølge Arnstein går magten til selv at definere problemer og behov samt magten til, at kunne påvirke beslutningsorganerne, hånd i hånd med inddragelse. Det betyder at en magtreducering/-omfordeling i Arnsteins optik, anses som en forudsætning for at en reel inddragelse på egne præmisser kan finde sted (Arnstein, 1969, s. 216-217). Jo længere nede JLF befinder sig på inddragelsesstigen, jo højere risiko vil der i så fald kunne være for, at kulturimperialisme vil kunne finde sted. Ligeså vil risikoen for at JLF vil kunne opleve partnerskabet med LFA som undertrykkende være større, jo længere nede på inddragelsesstigen de befinder sig.

Endvidere vidner den udarbejdede meningskondensering om, at LFA's programrådgivers personlige dømmekraft synes, at spille en afgørende rolle for graden af inddragelse. På baggrund af dette har vi fundet det relevant, at inddrage Høilund og Juuls dømmekraftbegreb i delanalyse 3 (Høilund & Juul, 2015). Høilund og Juuls dømmekraftbegreb udspringer af Honneths anerkendelsesteori, og vil blive nærmere udfoldet i den teoretiske indledning i delanalyse 3.

Dømmekraftbegrebet anvendes således som teoretisk baggrund til, at analysere hvilken dømmekraft der er til stede i mødet mellem JLF og LFA, samt hvilken rolle denne spiller ift. hvor på inddragelsesstigen JLF befinder sig.

Til denne analysedel anvendes følgende empiri: 1. Interview med lederen på JLF, 2. Interview med en projektkoordinator på JLF, 3. Interview med programrådgiveren på LFA. Delanalyse 3 er hermed en undersøgelse af, i hvilken grad JLF reelt inddrages i implementeringen af de sociale programmer og hvilken betydning dømmekraften har, for JLF's oplevelse af inddragelse.

8. Del 1 – Organisationskultur

Vores første analysedel omhandler den organisationskultur der eksisterer på JLF. Vi lægger vægt på at undersøge organisationskulturen på JLF, da kulturen især har betydning for hvordan JLF samarbejder med vestlige organisationer - i vores undersøgelse, samarbejdet med LFA. Til at undersøge dette anvender vi Edgar Scheins 3 lags-analysemodel, som inddeler kulturanalysen i tre lag, *1. artefakter, 2. værdier og normer, og 3. grundlæggende antagelser* (Schultz, 2014, s. 216).

8.1.1 Organisationskulturen ifølge Schein

Schein definerer organisationskultur således:

"Et mønster af grundlæggende antagelse, der er opfundet, opdaget eller udviklet af en bestemt gruppe, samtidig med at den lærer at klare sine problemer i forbindelse med ekstern tilpasning og intern integration, og som fungerer godt nok til at blive betragtet som gyldige og derfor bør læres til nye medlemmer som den korrekte måde at opfatte, tænke og føle på i relation til disse problemer" (Schultz, 2014, s. 215).

Der er flere essentielle pointer i Scheins definition. For det første er begrebet knyttet til en gruppe, som deler flere grundlæggende antagelser (Schultz, 2014, s. 215).

For det andet, er der tale om en læringsproces, hvor man tilpasser sig ekstern og intern integration (Schultz, 2014, s. 215). Den eksterne tilpasning kan bl.a. omfatte organisationens måde at tilpasse sig omgivelserne på. I vores afhandling består omgivelserne bl.a. af partnerorganisationen LFA, som JLF til dels er økonomisk afhængig af, og samtidig har et samarbejde med om fire sociale programmer (Bilag 1 & Siham, Bilag 9, s.7). Afhængighedsforholdet kan ifølge Jacobsen og Thorsvik begrænse en organisations handlefrihed og i visse tilfælde i en ekstrem grad, hvor organisationen pålægges at gøre ting, som organisationen ikke ønsker (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 21). Derudover kan der være tale om det omgivende samfund som en ekstern aktør, der bl.a. kan udøve et normativt pres over for organisationen, hvilket lægger et pres på hvilke normer og værdier organisationen tilegner sig (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 21). Den interne integration handler bl.a. om hvordan alle i en organisation arbejder i overensstemmelse med organisationens mål, hvilket vi i analysen uddyber med citater fra informanterne (Schultz, 2014, s. 215 & Bilag 6, 7 og 9).

For det tredje ses det i Scheins definition at kulturen kun opretholdes så længe den opfattes som korrekt, og når dette er tilfældet, skal den læres videre til nye medarbejdere. Schein fremhæver at de grundlæggende antagelser kan være svære at registrere, da de ofte er udtalte og ubevidste (Schultz, 2014, s. 213 & Jacobsen & Thorsvik, 2014, s.120). Derudover forklarer Schein, at organisationer ikke er præget af en fælles og homogen kultur, da man ofte vil kunne se forskellige kulturer – og kulturer, der er præget af usikkerhed og konflikter (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 120).

8.1.2. Scheins 3 lags-analysemodel

Ifølge Schein udvikler alle organisationer en kultur, uanset om de er bevidste om dette eller ej (Schultz, 2014, s. 215). Kulturen eksisterer i forskellige lag, hvorfor man skal analysere alle lag for at forstå hvordan kulturen fungerer i den enkelte organisation (Schultz, 2014, s. 215). Schein inddeler sin analysemodel i tre kulturelle lag: 1. *Artefakterne*, som er det øvre lag, 2. *værdier og normer*, som er det næste lag

i kulturen, og 3. *grundlæggende antagelser*, som er kernen og det dybeste lag (Schultz, 2014, s. 216-217).

De tre kulturelle lag kan uddybes således:

1. *Artefakter* er de synlige og observerbare udtryk for organisationskulturen, som giver sig til udtryk i form af fysiske objekter, verbale udtryk og adfærd (Schultz, 2014, s. 216-217). Artefakter er således fysiske genstande, som kan have en instrumentel eller symbolsk betydning, som f.eks. afspejler hvilke værdier organisationen efterlever (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 124-125). Derudover er artefakter hvad mennesker siger og gør, med andre ord, deres adfærd (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 125-126). Artefakterne afspejler således organisationens værdier og normer samt grundlæggende antagelser (Schultz, 2014, s. 217).

2. *Værdier og normer* kan opdeles i to kategorier. Værdier indebærer hvad man i organisationen har besluttet sig for at være godt. Værdier er noget som er tilvalgt og noget som man gerne vil varetage og fremme (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 123). Da værdier viderebringer hvad en organisation mener er godt, viderebringer de også indirekte hvad man mener er dårligt (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 123). Normerne er de uskrevne regler i organisationskulturen, som angiver hvad der er passende og hvad der er forventeligt af den enkelte medarbejder i en organisation (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 123). Normer vil ofte afspejles i regler, rutiner og formelle etiske standarder, som alle ansatte i en organisation, er bekendte med (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 124).

3. *Grundlæggende antagelser* betegnes som selve kernen i kulturen og kulturens dybeste lag (Schultz, 2014, s. 216-217). Schein beskriver de grundlæggende antagelser som opfattelser og holdninger der gennem fælles fortolkning i sociale grupper, bliver til sandheder der ikke kan diskuteres og som derfor også skal overføres til nye medlemmer (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 121). De nye medlemmer bliver gennem en socialiseringsproces påvirket til at forstå, tænke og føle ting på den korrekte måde i organisationen. Dette sker mere eller mindre ubevidst, da man både betragter de grundlæggende antagelser som sandheder, og tager dem samtidig for givet (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 121). Schein identificerer syv kulturdimensioner som indbefatter grundlæggende antagelser og omhandler bl.a. opfattelsen af organisationen og omgivelsernes forhold, menneskets

generelle menneskesyn, menneskets handlinger og syn på konflikter. Det er dog svært at afdække disse dimensioner pga. den ubevidste og udtalte dimension ved kulturanalyse (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 121-122).

Hovedpointen ved Scheins analysemodel er at kulturelementerne i en organisation bedst kan afdækkes, når vi observerer og taler med de ansatte i organisationen om deres fælles værdier og normer (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 125).

8.1.3. Kritik af Scheins kulturanalysemodel

Schein er tidligere blevet kritiseret for at præsentere kultur som noget homogent (Schultz, 2014, s. 219). Han modargumenterer dog dette i en nyere udgave af sin bog, hvor han netop nuancerer og diskuterer hvordan en organisation kan rumme forskellige subkulturer der bl.a. udvikler sig på baggrund af deres funktion i organisationen, fagspecialisering eller tilhørsforhold på baggrund af alder i medarbejdergruppen (Schultz, 2014, s. 219). Kritikken af Schein går ligeledes på at kultur ikke kan opfattes som statisk, da den hele tiden er under udvikling (Schultz, 2014, s. 220-221).

8.2. Organisationskulturen på JLF

Da vi har en formodning om at organisationskulturen på JLF kan påvirke de fagprofessionelles holdninger og adfærd og dermed samarbejdet med LFA, vil vi foretage en analyse af organisationskulturen på JLF, ved brug af Scheins tre lags analysemodel (Schultz, 2014, s. 216).

8.2.1. Artefakter:

Til at starte med tages udgangspunkt i kulturens observerbare øvre lag, artefakterne, som ifølge Schein er det første man ser i en organisationskultur og som er det, der skaber det første indtryk af kulturen (Schultz, 2014, s. 216). Artefakterne er synlige og dermed nemme at observere, dog er det ikke lige så nemt at forstå hvilken betydning artefakterne har for organisationen, da man ikke kender de bagvedliggende værdier og grundlæggende antagelser. Artefakterne er allerede tydelige, når man ser JLF's hovedbygning i Amman. Der er tale om en høj bygning som ligger i et beboelseskvarter i et af Ammans centrale og populære arbejderklasseområder. JLF's centrale placering afspejler organisationens ønske om at være lettilgængelige for alle borgere. Bygningen har flere indgange – en af

indgangene fører ind til JLF's lægeklinik og en anden fører til JLF's frisørsalon. Ved siden af frisørsalonen ses indgangen til hovedafdelingen og krisecentret. Når man indtræder bygningen, kommer man ind i en opgang med én lejlighedsdør pr. etage, trappe og en elevator. Når man træder indenfor, tyder intet på, at JLF's hovedafdeling og krisecenter befinder sig i bygningen. Den manglende tydelighed omkring krisecentrets tilstedeværelse er formentlig bevidst, da krisecentret er et sikret sted for de voldsramte kvinder. JLF's hovedafdeling ligger på 2. sal, hvor der både er et stort fælleskontor, men også flere glaskontorer, et køkken samt døren til et badeværelse. Stedet bærer således præg af at være et arbejdssted, da man allerede ved første blik ser kontorerne, fem skriveborde, stole og en vægreol med adskillige mapper. Der er en travl atmosfære med mange medarbejdere der enten sidder ved skrivebordene eller går fra det ene sted til et andet sted i fælleskontoret (Observeret i forbindelse med interviews d. 7/3-20 og 9/3-20). På den lange gang ses et stort billede af en palæstinensisk by og en arabisk tekst, hvor der står: *"Yafa, du forbliver i vores tanker"*. Billedet er farverigt med blå himmel, hav, en stor bygning og små farverige sejlbåde. Billedet er farvemæssigt i kontrast med resten af hovedkontoret, der ellers består af træbrune skriveborde og sorte stole (Observeret i forbindelse med interviews d. 7/3-20 og 9/3-20). Der observeres yderligere flere billeder af Palæstina, herunder et landkort på JLF lederens skrivebord, men også på JLF's beskyttede aktivitetscenter (Observeret i forbindelse med interview d. 7/3-20 og observationsstudie d.8/3-20). De mange billeder af Palæstina og teksten på billedet af Yafa demonstrerer, at Palæstina ikke er glemt, hvilket hænger sammen med organisationens nationalistiske samt politiske holdninger, som de hverken udadtil i form af de fysiske artefakter eller i interviewene har lagt skjul på (Mona, Bilag 6, s. 8 & Siham, Bilag 9, s.5-6).

På væggene hænger hvide plakater med arabisk håndskrevet skrift. Der står bl.a. idéer, sociale programmer og navne på samarbejdspartnere på plakaterne. Væggene demonstrerer at der er tale om en organisation hvis værdier, vision og idéer altid er i øjenhøjde.

Personalets påklædning er uformel, således at de anvender privat tøj ud fra egne ønsker og valg. Personalets påklædning afspejler at der er tale om en mangfoldig og rummelig arbejdsplads med plads til forskellighed.

Det fremgår på JLF's hjemmeside at medarbejderne på JLF er demokratisk valgte, og at de som organisation bestræber sig på at fremme kvinders status i Jordan (Anonymiseret kilde). Deres demokratiske valg af medarbejderne vidner om en organisation der værner om demokratiet, hvilket hænger sammen med deres ligestillingsarbejde. Hjemmesiden beskriver JLF som stærkt organiseret og med gode samarbejdspartnere både nationalt og internationalt (Anonymiseret kilde). Dette vidner om at JLF er åbne for et samarbejde med andre organisationer, uanset kulturel baggrund. Derudover fremgår JLF's vision og mål som et artefakt på deres hjemmeside. JLF's vision og mål består af ni punkter; 1. at afskaffe alle former for diskrimination af jordanske kvinder, 2. at styrke jordanske kvinder i deres rolle i samfundet samt give dem mulighed for at udøve deres rettighed med udgangspunkt i lighed, retfærdighed og respekt, 3. at øge jordanske kvinders bevidsthed om deres rolle i samfundet og styrke deres deltagelse på alle samfundsområder, 4. at styrke og tilskynde kvindernes deltagelse i det offentlige liv, 5. at afskaffe juridisk, kulturel og politisk analfabetisme blandt jordanske kvinder, 6. at afskaffe alle juridiske, økonomiske, sociale og kulturelle barrierer mod kvinder, hvilket skal ske i overensstemmelse med menneskerettighedskonventionerne som er underskrevet af den jordanske regering, 7. at fremme menneskerettigheder generelt men særligt med fokus på kvinder og børns rettigheder, 8. at samarbejde med andre arabiske kvindeorganisationer med et specifikt fokus på rettighederne for palæstinensiske og arabiske kvinder, 9. at etablere og opretholde solidaritet med internationale kvinderettighedsbevægelser (Anonymiseret kilde). Ved at fremhæve deres vision og mål på hjemmesiden får JLF tydeliggjort, hvilke værdier de arbejder ud fra til dagligt og dermed kan deres vision og mål anskues som artefakter til at forstå kulturen på JLF.

8.2.2. Værdier og normer:

Det næste lag i Scheins kulturanalysemodel består af de værdier som ifølge Schein, kommer til udtryk via en intern integration i organisationen samt en ekstern tilpasning, som organisationen foretager løbende for at sikre organisationens overlevelse (Schultz, 2014, s. 217). Den interne integration omhandler medarbejdernes relationer og bestræbelse på at realisere de mål som organisationen har fastsat (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 15). Vi har tidligere nævnt at organisationer bliver udsat for et samfundspres, der vedrører organisationens

værdier og normer. JLF's overlevelse som en jordansk NGO er således påvirket af det omgivende samfund, hvilket bl.a. kan forklare deres nationalistiske – og politiske holdninger samt måden hvorpå de i praksis, støtter de voldsramte kvinder. For at starte med JLF's nationalistiske – og politiske holdninger, udtaler JLF's leder, Siham, følgende om deres manglende samarbejde med den amerikanske – og britiske ambassade: *"When you support Israel, as the Americans they do, of course we will never take money from them. And the British after they participated in capturing Iraq in 2003, we stopped cooperating with them"* (Siham, Bilag 9, s. 5).

Citatet vidner om en organisation der ikke ønsker at samarbejde med lande, der støtter – og fører krig i Mellemøsten. Siham fortsætter begrundelsen for det manglende samarbejde med den amerikanske - og britiske ambassade med følgende uddrag fra interviewet:

" For two reasons, first they are killing people every day and they want to give us money, and they are proud that they are superior because they are giving money ... We do of course help American women, if they are here and abused, we are not against the American people ... The other reason is their conditions. They are very bad in their conditions. People who are taking money from the US, don't have dignity ... Because they want you to put the US on your head and walk in the streets. Everywhere you will have to say the US and they want their flag to be everywhere and you can't buy, or sell, or hire people from the following countries: Iraq, Syria, Libya, Sudan, Cuba, Korea, Iran, Vietnam" (Siham, Bilag 9, s. 6).

Sihams udtalelse vidner om flere af JLF's værdier og normer. Det ses bl.a. at JLF vægter humanistiske værdier højt, hvorfor de støtter amerikanske borgere der har brug for deres hjælp, men ønsker ikke at samarbejde med USA som et krigsførende land i Mellemøsten. Derudover vidner citatet om at JLF afviser at indgå i et samarbejde med samarbejdspartnere, der anser sig selv som de overlegne i samarbejdet, hvilket indikerer, at JLF værdsætter et ligeværdigt samarbejde. Dette hænger ligeledes sammen med at JLF ikke accepterer restriktionerne omkring hvem de må ansætte og handle med, som den amerikanske ambassade ville pålægge JLF i et samarbejde. Dette vidner om at JLF er en organisation, der ønsker at indgå i partnerskaber med organisationer hvor begge organisationer er ligeværdige, til trods for det økonomiske afhængighedsforhold som JLF befinder sig i. Derudover vidner

det om en organisation, hvor værdier som frihed, medbestemmelse og integritet, vægtes højt. Ovenstående citat beskriver ligeledes hvordan JLF forstår værdighed, og at de anser sig selv som en værdig arabisk organisation, når de ikke accepterer ovenstående restriktioner.

Udover at citatet kan vidne om JLF's nationalistiske holdninger samt deres holdning til at indgå i ligeværdige partnerskaber, kan det desuden vidne om at JLF som organisation, ikke ønsker at samarbejde med den amerikanske – og britiske ambassade, da dette bl.a. kan påvirke deres legitimitet i det jordanske samfund. Dette lader til at blive støttet af seniorforsker ved Dansk Institut for Internationale Studier, Helle Malmvig, som skriver følgende om arabiske NGO'ers samarbejde med vestlige organisationer: *"De arabiske ngo'er og intellektuelle, som allerede arbejder for politiske forandringer, kan være bange for, at deres dagsorden bliver for tæt forbundet med Vestens dagsorden, for hvis det sker, risikerer de at tabe legitimitet i deres egne befolkningers øjne"* (Malmvig, 2005, s. 18).

Den jordanske befolknings anseelse af JLF er enormt vigtig for JLF's legitimitet og overlevelse, da flere af JLF's sociale programmer er afhængige af befolkningens opbakning (Bilag 1). Malmvig beskriver ligeledes en generel mistillid til USA og andre vestlige regeringer grundet krigen i Irak og USA's tætte alliance med Israel (Malmvig, 2005, s. 18-19). Et samarbejde mellem JLF og den amerikanske – og/eller britiske ambassade, ville således kunne betyde at den jordanske befolkning ville stille spørgsmålstegn ved, om JLF's vision og mål tjener den jordanske befolkning eller om den tjener vestlige mål. Det er således et bevidst valg, der til dels kan handle om humanistiske og nationalistiske principper, men som særdeles også kan handle om deres tilpasning til omgivelserne. Krisecentermedarbejderen Mona, der endvidere har en koordinatorfunktion på JLF's krisecenter, oplyser i følgende citat at JLF er en organisation hvor: *"... hvor man kæmper for humanistiske og politiske rettigheder for alle. JLF er ikke et supermarked, der samler penge ind til at køre en business, der omhandler kvinders rettigheder"* (Mona, Bilag 6, s. 8). Det udledes af citatet at JLF's humanistiske og nationalistiske værdier er en fælles værdi i JLF, som både ledelse og medarbejdere er enige om. Ligeledes vidner Monas udtalelse om en organisation hvis mærkesager vægtes højere end deres økonomiske afhængighed, hvorfor hun udtaler, at JLF ikke er et supermarked. Dette betyder at deres økonomiske afhængighed af andre organisationer ikke får betydning for, hvordan de arbejder

med at fremme kvinders rettigheder i Jordan, idet JLF fastholder at arbejde ud fra organisationens fælles værdier, som afspejler sig i deres prioriteringer og handlinger. JLF's sociale indsats omkring kvinderne kan ligeledes ses i tråd med en ekstern tilpasning. Den sociale indsats indbefatter en helhedsorienteret indsats, hvor man udover at hjælpe og støtte den voldsramte kvinde, også hjælper voldsudøveren (Mona, Bilag 6, s. 2). Mona forklarer indsatsen på JLF på følgende måde:

”Når vi arbejder med voldsramte kvinder, arbejder vi derfor ikke med den enkelte kvinde, som en adskilt del af samfundet, tværtimod, vi arbejder også med voldsudøveren. Vi lytter til ham, vi prøver at forstå problemerne ud fra hans perspektiv, hvilke forståelser han har ud fra hans livsanskuelse og ud fra hans sociale kontekst. Vi ser ligeledes på hvordan han er vokset op, hvordan han er blevet opdraget, hvilke sociale betingelser han er vokset op under, hvordan hans identitet er blevet opbygget, samt hvordan hans værdier og normer afspejler sig i hans adfærd med sine omgivelser” (Mona, Bilag 6, s. 2).

Det udledes af citatet at JLF forstår at de arbejder med voldsramte kvinder i, hvad professor Marianne Skytte kalder en kollektivistisk kultur¹⁸, hvorfor de ikke kan nøjes med at støtte og ændre den voldsramte kvindes livssyn og levevilkår. Derimod er JLF nødsaget til at arbejde med både den voldsramte kvinde og hendes omgivelser for at opretholde en holdbar indsats for kvinden (Skytte, 2016, s. 86). Derudover opfatter JLF voldsudøveren som offer, hvilket bl.a. ses i Monas udtalelse:

“Vi arbejder på ... at manden skal forstå at kvinden er hans partner og ikke mandens følger og adlyder. Det tager lang tid for manden, at forstå denne del og det er ikke nemt ... Da han ligeledes er offer i et dominerende og mandschauvinistisk samfund. Samtidig har manden heller ikke selv chance for, at udvikle sig i vores arabiske samfund. Manden har ikke kompetencerne selv, da hele samfundet er lukket. Det er derfor svært for manden at støtte op om kvindens frihed, når hverken manden og samfundet er frit” (Mona, Bilag 6, s. 4).

Citatet vidner om at JLF opfatter voldsudøveren som undertrykt og som et menneske, der ligesom kvinden har behov for støtte, hvilket de er opmærksomme på i deres sociale indsats. Siham bekræfter endvidere dette i følgende citat: *“The way I*

¹⁸ Se begrebsafklaring s.9

see it, the woman is the slave, of the slave. You need to liberate both. The women and the men, not just the women” (Siham, Bilag 9, s. 9).

JLF's indsats ses ligeledes i tråd med, at JLF ønsker at fremskynde en ændring af samfundsnormerne og værdierne i det jordanske samfund samt hos den enkelte borger (Mona, Bilag 6, s.11). Derudover er dette i direkte relation til JLF's samarbejde omkring de sociale programmer, som LFA har implementeret i JLF, da alle fire sociale programmer omhandler en ændring af lovgivning for at opnå et bedre ligestillet og demokratisk jordansk samfund (Bilag 1). Det kan således siges at JLF på strategisk vis har tilpasset sig både LFA's og den jordanske befolknings forventninger, hvilket kan tyde på, at hverken LFA eller den jordanske befolkning har begrænset JLF's handlefrihed, i forhold til hvordan de når ud til alle samfundsborgere.

Ifølge Schein siger værdierne noget om hvad der er ønskeligt og hvad der bliver værdsat, samt hvad man forventer at ledelsen og medarbejderne varetager i en organisation (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 123). For at se nærmere på hvilke værdier der præger JLF's samarbejde med LFA, vil vi yderligere se på forskellige citater der direkte omhandler JLF's arbejde og samarbejde med LFA.

Krisecentermedarbejderen Mona, fortæller bl.a. følgende om hvordan der træffes beslutninger om det sociale arbejde på JLF: *”... Alt vores arbejde og alle vores sociale programmer er udarbejdet med udgangspunkt i fælles beslutninger, som er truffet af os i administrationen”* (Mona, Bilag 6, s. 7). Citatet vidner om at JLF værner om værdier som dialog, deltagelse, medbestemmelse og fællesskab. Dette hænger ligeledes sammen med hvordan Mona oplever samarbejdet med LFA, hvilket hun forklarer i følgende citater:

”LFA er særlige sammenlignet med andre organisationer, da de forinden for implementeringen af et program, mødes med alle de arabiske organisationer som de støtter økonomisk. De mødes for at få idéer og gå i dialog med de forskellige organisationer. De mødes ligeledes for at opnå en psykologisk og social viden om hver enkelt organisation samt hvilke behov og ønsker organisationen har. Jeg tror at de på baggrund af dialogen, tilrettelægger programmerne, som de implementerer. Derfor bliver LFA's projektidéer formuleret ud fra vores forståelse af problemerne, og ikke ud fra en anden kulturel kontekst” (Mona, Bilag 6, s. 7-8).

"Selvfølgelig kan vi opleve dilemmaer, men derfor går vi også i dialog. Jeg tænker at Iben gør denne del meget nemmere, da hun er en god dialogpartner. Og udover Iben, er LFA også en åben organisation, som vi har et tæt samarbejde med. De donerer ikke kun penge til os, men er gode til at føre dialog, gode til at samarbejde og udviser respekt for den enkeltes holdninger og meninger i dialogen" (Mona, Bilag 6, s. 10).

Ovenstående citater vidner igen om at værdier som dialog, medbestemmelse, gensidig respekt og anerkendelse af hinandens forskelligheder, er vigtige for JLF. For JLF betyder dialogen at begge organisationer opnår større forståelse og indsigt i hinandens problemforståelser og organisatoriske rammer. Forståelsen og indsigten resulterer i, at JLF bl.a. oplever medbestemmelse omkring implementeringen af de sociale programmer og at programmerne udarbejdes ud fra deres kulturelle kontekst. Citaterne vidner endvidere om, at de ikke oplever denne form for dialog og samarbejde med alle donorer og samarbejdspartnere, hvorfor de beskriver LFA som særlige. Alligevel, ses det i følgende citat, at JLF ikke indgår et samarbejde med samarbejdspartnere der ikke ønsker dialog og udviser respekt, hvilket kan udledes af Sihams udtalelse om samarbejdspartnere i følgende citat: *"We keep our great donors. Most of them are great, if not we don't cooperate with them"* (Siham, Bilag 9, s. 5).

For at se nærmere på hvor stærkt JLF holder fast i deres værdier, spørger vi ind til oplevelsen af værdikonflikter i samarbejdet med LFA og hvordan de håndterer eventuelle værdikonflikter. Dertil fortæller Mona, at hun ikke oplever værdikonflikter mellem LFA og JLF, da hun oplever at begge organisationer i fællesskab bliver enige omkring de workshops og sociale programmer, som de ønsker at implementere (Mona, Bilag 6, s. 13). Dette bekræfter Siham i følgende udtalelse om samarbejdet med LFA: *" We never had conflicts about the social values. This is one of the things that is understood, especially by Iben, very well"* (Siham, Bilag 9, s. 9).

Endvidere har både Siham og Mona en oplevelse af, at LFA og JLF arbejder ud fra de samme værdier og normer, hvilket Siham bl.a. begrundes med at de begge er feministiske organisationer (Siham, Bilag 9, s. 4). For at få belyst hvad Mona tænker herom, spørger vi specifikt ind til om hun oplever at JLF og LFA har en fælles forståelse af ligestilling, da de sociale programmer som LFA implementerer i JLF, har til formål at fremme ligestilling i Jordan. Dertil oplyser Mona følgende: *"Meget tæt*

forståelse, da vi forstår og kæmper for ligestilling mellem kvinder og mænd på alle parametre" (Mona, Bilag 6, s. 10). På baggrund af udtalelsen, kan det således udledes, at der er en oplevelse af at JLF og LFA arbejder ud fra en fælles forståelse og enighed. Dette kan forklare hvorfor JLF oplever et positivt samarbejde med LFA, ligeledes kan det vidne om at JLF prioriterer at samarbejde med organisationer med samme værdier og normer, hvorfor de bl.a. ikke oplever værdikonflikter med LFA.

Ifølge Schein kan der være et misforhold mellem hvad man mener og hvad man fortæller om værdier, der styrer en organisation. Schein beskriver, at det er de grundlæggende antagelser der reelt set styrer adfærden, hvilket fører os videre til analysen af det dybeste kulturelle lag i Scheins kulturanalysemodel (Schultz, 2014, s. 121-122).

8.2.3. Grundlæggende antagelser:

For at se nærmere på det dybeste lag i kulturanalysemodellen vil vi i dette afsnit se på de konkrete handlinger og prioriteringer der foretages i JLF, da disse i højere grad afspejler JLF's grundlæggende antagelser.

En af de vigtigste prioriteringer som JLF foretager sig og fastholder som en prioritet i JLF's sociale indsats for de voldsramte kvinder, er, at de prioriterer at arbejde med social services. De social services består af et krisecenter for voldsramte kvinder, en rådgivende hotline og flere aktivitetscentre, som er med til at styrke voldsramte kvinders kompetencer. Dette prioriterer JLF til trods for at samarbejdspartneren LFA, ikke støtter økonomisk op om social services (Siham, Bilag 9, s. 5). Dette tyder på at JLF ikke lader sig styre af LFA's grundlæggende antagelser om hvordan man støtter de voldsramte kvinder bedst. Derimod styres JLF af deres egne grundlæggende antagelser, hvilket ses ved, at de fastholder at arbejdet på mikroniveau i form af social services er nødvendigt for at støtte de voldsramte kvinder. I og med at JLF holder fast i social services, holder de ligeledes fast i deres vision og mål, som dermed ikke kan beskrives som skueværdier, men at der reelt er tale om en vision og mål, der bunder i grundlæggende antagelser i organisationen (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 123). Medarbejderen på JLF's krisecenter Sana, fortalte at det ikke er etisk og fagligt forsvarligt at overlade de voldsramte kvinder til sig selv, indtil den jordanske lovgivning bliver ændret (Bilag 10, s.2). Denne grundlæggende antagelse i JLF kan antages at være i disharmoni med den grundlæggende

antagelse hos deres samarbejdspartner LFA, da deres udstationerede programrådgiver Iben, bl.a. udtaler følgende herom:

“når man sidder i København, ligegyldigt hvor meget man er hernede (Jordan), når man så sidder i København, så tænker man: Nej men det er jo lovreformer der skal til og det er jo staten, der skal gå ind og tage det statslige ansvar” (Iben, Bilag 8, s. 9).

Endvidere vidner Ibens udtalelse om at LFA og JLF er uenige om, hvilke forandringsstrategier der skal anvendes for at støtte de voldsramte kvinder. Det ses at JLF arbejder ud fra en forandringsstrategi, som både rummer en social indsats på mikroniveau og en forandringsstrategi der omhandler de lovgivningsmæssige reformer i Jordan på makroniveau. JLF og LFA er således enige om forandringsstrategien på makroniveau, men hvor JLF mener, at de voldsramte kvinder ikke kan vente på ændringen på makroniveau, mener LFA, at forandringen på makroniveau er tilstrækkelig og vil på sigt smitte af på mikroniveauet. LFA mener at den Jordanske stat skal påtage sig ansvaret for de voldsramte kvinder med akut behov for hjælp, hvorfor de ikke støtter JLF i deres sociale indsats på mikroniveau (Iben, Bilag 8, s. 9 og 34).

Til trods for uenigheden om en forandringsstrategi på mikroniveau, oplever JLF samarbejdet med LFA som positivt. Dette ses i ovenstående afsnit omkring JLF's værdier, men ligeledes i Sihams udtalelse om LFA's programrådgiver, Iben:

“ ... She understands the context very well. She is married to a Jordanian as I told you. It's easier for her to understand the context. But for Iben, she is part of the staff and her relation with the staff, is like that, we don't feel that she is from outside, we feel she's inside. The understanding of things, taking decisions, it's easier for us to deal with this” (Siham, Bilag 9, s. 10).

Citatet vidner om at JLF lægger vægt på at samarbejdspartneren kender konteksten for, hvor det sociale arbejdes udføres. Derudover vægtes det højt, at samarbejdspartneren forstår og arbejder ud fra den jordanske kontekst og ikke den kontekst, som organisationen kommer fra oprindeligt. Dette ses bl.a. når Siham udtaler, at programrådgiveren Iben, har lettere ved at forstå konteksten, grundet

hendes jordanske ægteskab. Projektkoordinatoren i JLF, Aya, bekræfter ovenstående oplevelse af samarbejdet med LFA i følgende citat:

“If we see any attitude like they want to put some pressure on us to do anything that’s not related to our demands we, we don’t have any cooperation with them. And also, for LFA, the good thing with them the context is clear for them because of the long partnership now. They are interested to know the context and to be part of the like you know what is going on inside Jordan” (Aya, Bilag 7, s. 3).

Citatet vidner ligeledes om at JLF som organisation værdsætter samarbejdet med LFA, netop fordi de kender den kulturelle kontekst. Derudover vidner citatet om JLF’s stærke organisationskultur, som bl.a. betyder, at de afviser et samarbejde der ikke bygger på ligestilling og medbestemmelse.

JLF’s grundlæggende antagelser afspejles ligeledes i hvordan de udvikler og opretter hjælpeforanstaltninger for de voldsramte kvinder. Sana fortæller bl.a. at de som medarbejdere på JLF, tidligere har været nødsaget til at huse voldsramte kvinder i deres private hjem, og at de på baggrund af dette opdagede, at kvinderne havde behov for et krisecenter (Bilag 10, s. 1). Dette vidner om en organisation der reflekterer over deres faglighed samt hjælpeforanstaltningerne til de voldsramte kvinder, med udgangspunkt i kvindernes behov og de opdagelser samt erfaringer som medarbejderne på JLF gør sig løbende, i kontakten med kvinderne. JLF’s stærke fokus på brugerperspektivet ses ligeledes som en grundlæggende antagelse, som styrer deres organisation. Dette ses bl.a. i nedenstående citater af Siham, som beskriver hvordan JLF’s muligheder for at hjælpe de voldsramte kvinder, har udviklet sig på baggrund af brugerperspektivet: *“So, we hired a social worker and a lawyer. Then, after two months, they told us we need psychologists and we brought a psychologist” (Siham, Bilag 9, s. 16).*

Derudover fortæller Siham følgende:

“In 1997, I can’t tell you the whole story but I can briefly tell what happened in the story. We had two hard cases. One of them was locked in the bathroom for three years ... We put her in our houses, we hide her in our house. Every two day in a house. The family started to find the houses. So, I did conference for this woman, for this case and another case, there is no time to tell the end of the case, and when I

brought all the governments, everybody and I told them, we need a place to put these women in. So, the idea of the shelter came from this. (Siham, Bilag 9, s. 16).

Vi tolker disse citater som et udtryk for, at JLF's værdier og grundlæggende antagelser om at støtte de voldsramte kvinder ud fra kvindernes eget perspektiv vægtes højt i deres sociale praksis. Endvidere er citaterne udtryk for at JLF løbende er i stand til at reflektere og iværksætte den støtte, som de vurderer at kvinderne har behov for, til trods for manglende økonomisk støtte fra deres samarbejdspartnere. Dette vidner om en organisation der bærer ansvaret på sig og som ikke lader sig begrænse, af manglende økonomiske ressourcer eller værdier og holdninger hos samarbejdspartneren.

JLF's etiske og faglige overvejelser samt beslutninger vidner ligeledes om, at JLF's hensyn til kvindernes behov er mere end blot overfladiske værdier som fremgår af deres hjemmeside. Værdierne og de grundlæggende antagelser om at arbejde ud fra teorier om empowerment fremgår således ikke blot af JLF's hjemmeside (Anonymiseret kilde), men prioriteres i det sociale arbejde i praksis. Dette ses bl.a. når de arbejder inddragende med de voldsramte kvinder og når de udvikler nye støtteinstanser med udgangspunkt i kvindernes behov, som f.eks. JLF's frisørsalon og lægeklinik (Siham, Bilag 9, s. 16-17).

På baggrund af ovenstående ses det at der overordnet er en fælles enighed om de grundlæggende antagelser hos både Siham og medarbejderne i JLF. De grundlæggende antagelser afspejles ligeledes tydeligt i JLF's prioriteringer og handlinger, over for både de voldsramte kvinder samt i samarbejdet med LFA.

8.3. Delkonklusion

Vi har i denne del af analysen belyst og analyseret, hvilken organisationskultur der eksisterer på JLF, herunder hvilken betydning kulturen har for samarbejdet med LFA. Ved at sammenholde JLF's værdier med deres konkrete handlinger, har vi formået at danne et indtryk af kulturen, samt fremanalysere hvilke grundlæggende antagelser der styrer adfærden i JLF. Vi er i vores analyse af organisationskulturen kommet frem til, at der er tale om en organisation som i høj grad er præget af både socialfaglige værdier samt nationalistiske holdninger. Dette ser vi bl.a. ved at JLF direkte afviser at samarbejde med krigsførende lande i Mellemøsten samt at de

afviser at samarbejde med organisationer og institutioner, som pålægger dem projekter, idéer og restriktioner som de ikke er enige i. På baggrund af JLF's styrke til at afvise samarbejdspartnere som de ikke er enige med, konkluderes det, at JLF kan have en oplevelse af at risikoen for at blive udsat for kulturimperialisme af LFA eller andre vestlige organisationer, er begrænset. Dette kan vi desuden konkludere på baggrund af de værdier som JLF værdsætter i et samarbejde, da de værdsætter et samarbejde der bygger på dialog, gensidig respekt, anerkendelse og inddragelse, som de giver udtryk for at opleve i samarbejdet med LFA. Vi vil i analysedel 2 og 3 komme nærmere ind på, hvorvidt JLF oplever sig anerkendt i samarbejdet med LFA, og om der tale om en reel eller symbolsk inddragelse.

9. Del 2 - Oplevelsen af anerkendelse og krænkelsererfaringer i samarbejdet mellem LFA og JLF

I specialets første analysedel konkluderedes det, at JLF er en organisation med både en stærk integritet og organisationskultur. Fundene viser JLF som en organisation, der værdsætter anerkendelse og ligeværdighed som grundelementer og at JLF har en oplevelse af, at dette gør sig gældende i deres samarbejde med LFA. På trods af at JLF umiddelbart oplever et ligeværdigt samarbejde med LFA, er der sandsynlighed for at det kan se anderledes ud i praksis.

Derfor anvendes Honneths teori om anerkendelse og krænkelsererfaringer til, at analysere i hvilken grad JLF oplever anerkendelse i praksis og hvorvidt de har oplevet krænkelser, i samarbejdet med LFA. Som komplementær analyseteori anvendes det intersektionelle perspektiv til, at udfolde i hvilken grad LFA og LFA's udstationerede programrådgiver i Jordan, er i stand til at imødekomme og forstå den kulturelle kontekst i samarbejdet med JLF.

I nedenstående afsnit redegøres der først teoretisk for hhv. Honneths tre anerkendelses- og krænkelsererfaringer samt derefter det intersektionelle perspektiv.

9.1. Honneths anerkendelsesteori:

Honneths anerkendelsesteori vil blive redegjort ud fra Peter Høilund og Søren Juuls definition af teorien, i bogen *Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde* (2015).

Vi anvender anerkendelsesteorien, idet anerkendelse er en grundsten for et helt og ikke stykkevist, eksistentielt sammenhængende liv. Ifølge Honneth kan manglende anerkendelse skabe et personligt tab af identitet, lidelse samt føre til social eksklusion og en forringet sammenhængskraft i samfundet (Juul, 2012, s. 336).

Derudover centrerer anerkendelsesteorien sig om anerkendelseskampe i relationer, hvilket ifølge Honneth betyder, at der er risiko for at et individ oplever krænkelser ved manglende anerkendelse i en relation, til f.eks. familie eller samfundet. Ifølge Honneth kan anerkendelse ikke forventes som en rettighed, da udgangspunktet er et ulige magtforhold, f.eks. mellem individ og samfund. Anerkendelse er derfor noget der skal kæmpes for, for ikke at blive undertrykt og krænket (Høilund & Juul, 2015, s. 24). Honneths anerkendelsesteori operationaliseres iht. dette speciale således, at vi undersøger i hvilket omfang JLF oplever anerkendelse eller krænkelser i samarbejdet med LFA, da anerkendelse ifølge vores optik, bør være et normativt ideal i praktisk socialt arbejde (Høilund & Juul, 2015, s. 16).

9.1.1. Honneths anerkendelsessfærer:

Honneth opererer med tre anerkendelsessfærer, hvilket kan skabe en positiv identitetsdannelse samt være fundamentet i det gode liv (Høilund & Juul, 2015, s. 27). Den første anerkendelsessfære omhandler nære menneskelige relationer, f.eks. kærlighedsrelationer mellem forældre og børn, en partner eller tætte venner. Der er tale om anerkendende kærlighedsrelationer mellem den enkelte og sine signifikante andre. Sådanne relationer kan give et positivt selvforhold for den enkelte, hvilket skaber selvtillid og selvstændighed. Ifølge Honneth er anerkendelse af de signifikante andre et grundelement i den strukturelle samfundsmoral, da det er med til at skabe balancerede individer som er i stand til at kommunikere, agere og indgå i fællesskaber (Høilund & Juul, 2015, s. 27).

Den anden anerkendelsessfære omhandler retlig anerkendelse, dvs. at alle i juridisk forstand, har de samme rettigheder, er lige for loven og lige meget værd. Honneth mener at individet kun kan komme til at agte sig selv, hvis vedkommende anerkendes en universel ligebehandling i samfundets retsfællesskab (Høilund & Juul, 2015, s. 27).

Honneths tredje anerkendelsessfære omhandler solidaritet, der omfavner omsorg indenfor fælles værdier og fælles mål. Søren Juul, udfolder denne anerkendelsessfære. Juul forklarer solidaritetssfæren som en social værdsættelse, dvs. at individet ejer unikke og værdifulde egenskaber for et bestemt fællesskab, der anerkender vedkommende for disse egenskaber (Høilund & Juul, 2015, s. 28).

I dette speciale fokuserer vi på, hvordan JLF oplever at blive anerkendt omkring implementeringen af LFA's sociale programmer i Jordan. Såfremt JLF oplever anerkendelse af LFA, har LFA ifølge Honneth, opnået at inddrage og synliggøre JLF i samarbejdet omkring de sociale programmer. En synliggørelse betyder, at LFA tillægger JLF værdi og social anseelse (Høilund & Juul, 2015, s. 29).

9.1.2. Honneths krænkelssesfærer:

Som modstykke til de tre anerkendelsessfærer, opererer Honneth med tre krænkelssesfærer, som kan være med til at skabe et negativt selvforhold og nedbryde individets identitet (Høilund & Juul, 2015, s. 28).

Den første krænkelssesfære handler om kropslige krænkelse, dvs. fysisk skade der går ud over individets selvtillid og tillidsforhold, hvilket skaber et negativt spejlbillede af kærligheden og fører til skade på individets integritet (Høilund & Juul, 2015, s. 28).

Honneths anden krænkelssesfære har tabet af rettigheder som omdrejningspunkt, idet ulige rettigheder kan påvirke individets sociale integration negativt. Ulige rettigheder begrundes ofte med gruppetilhørsforhold, dvs. køn, etnicitet eller klientforhold. Det kan fratage individet sin status som en ligeberettiget partner og derfor obstruere muligheden for at tage del i beslutningsprocesser (Høilund & Juul, 2015, s. 28-29).

Den tredje og sidste krænkelssesfære omhandler stigmatisering, dvs. at visse livsformer nedværdiges og tillægges lavere social status. Stigmatiseringen kan true individets selvforhold, pga. manglende værdsættelse og anerkendelse. Ifølge Honneth er den sociale disrespekt ved stigmatisering, modstykket til fysisk sygdom og det kan føre til en følelse af skam, indignation og vrede (Høilund & Juul, 2015, s. 29).

Da Honneths krænkelssessfærer forstås som panderter til Honneths anerkendelsessfærer, mener vi at argumentere for et ræsonnement om, at den første krænkelssessfære også indeholder psykiske krænkelser. Ifølge Honneth kan krænkelsseserfaringer føre til en oplevelse af at være usynlig, og 'den usynlige' tillægges ingen værdi i samarbejdet (Høilund & Juul, 2015, s. 29). Såfremt JLF oplever at blive holdt udenfor vigtige beslutningsprocesser i samarbejdet med LFA, kan det give dem oplevelsen af at være en andenrangs organisation uden indflydelse i samarbejdet. Med begrundelse i JLF's stærke organisationsintegritet som var et fund i analysedel 1, mener vi at oplevelsen af krænkelser evt. kan føre til et samarbejdsstop.

9.2. Kritik af Honneths anerkendelsesteori:

Honneths anerkendelsesteori kan kritiseres for ikke at tage hensyn til den forskel i magtbalance der kan være imellem det led der giver anerkendelse samt det led, der oplever krænkelser, f.eks. mellem socialarbejder og borger (Høilund & Juul, 2015, s. 53). Det kan f.eks. synes urealistisk for LFA at anerkende JLF, hvis JLF har krav til samarbejdet som går uden for det råderum LFA arbejder ud fra, idet deres indsatsområder og ressourcer er styret af DAS¹⁹

Derudover er Honneths anerkendelsesteori væsentligt begrænset af ikke at være retningsangivende og efterlader derfor et stort råderum til den enkeltes dømmekraft, hvilket kan skabe dybt differentierede afgørelser i socialt arbejde. Derfor er Honneths anerkendelsesteori ikke en brugsanvisning der ved at følge den ubetinget, resulterer i anerkendelse. Honneths anerkendelsesteori skal snarere forstås som en abstrakt referenceramme der kan skabe de bedste vilkår for anerkendelse af den enkelte, på et moralsk, etisk og juridisk grundlag (Høilund & Juul, 2015, s. 53-54).

9.3. Et intersektionelt perspektiv

Ifølge Sune Qvotrup²⁰ Jensen og Ann-Dorthe Christensen²¹, er samtidens samfund dybt differentierede (Christensen & Jensen, 2011, s. 72). Christensen og Jensen argumenterer for, at intersektionalitet kan anvendes til at analysere komplekse sociale problemstillinger på tværs af kulturelt divergerende samfund, f.eks. "*sociale forskelle, social*

¹⁹ Dansk-Arabisk Samarbejde

²⁰ Lektor ved Institut for Sociologi og Socialt arbejde på Aalborg Universitet

²¹ Professor i kønssociologi ved Institut for Sociologi og Socialt arbejde på Aalborg Universitet

mobilitet, komplekse identiteter, tilhørsforhold og sociale problemer” (Christensen & Jensen, 2011, s. 72). Selve intersektionalitetsbegrebet kan forstås som et kryds, hvori de forskellige veje der krydser hinanden f.eks., symboliserer kategorier såsom køn, klasse eller etnicitet. Det er i selve krydsningen af de forskellige veje, hvor der kan opstå enten sammenhænge eller forskelle på tværs af kategorierne. Disse kategorier kaldes også for identitetskomponenter (Christensen & Jensen, 2011, s. 72).

Indenfor sociologien kan det siges, at intersektionalitet omfavner: *”sociale kategorier eller differentieringsformer som køn, klasse, etnicitet og race er gensidigt konstituerende både på identitetsmæssigt og strukturelt/institutionelt niveau”* (Lykke, 2005; Hancock, 2007, I Christensen & Jensen, 2011, s. 73).

Indenfor samfundsvidenskaben argumenterer flere kønsforskere for, at intersektionalitet må kunne anvendes til flere forskellige analyseniveauer, dvs. både på et mikro, meso og makroniveau. Professorerne i sociologi, Hae Yeon Choo og Myra Marx Ferree argumenterer for dette i følgende citat: *”Intersectional analysis could be more widely used to inform understandings of core sociological issues, such as institutions, power relationships, culture, and interpersonal interaction”* (Choo & Ferree, 2010, I Christensen & Jensen, 2011, s.74). Choo og Ferree mener at intersektionelle analyser kan forstås som multidimensionelle analyser, der kan skabe en bedre forståelse af den sociologiske påvirkning af institutioner, magtforhold, kultur og menneskelig interaktion (Christensen & Jensen, 2011, s.74). Christensen og Jensen skriver yderligere at samtidens samfund oplever, *”høj differentieringsgrad, komplekse klassestrukturer, ændrede kønsrelationer, globalisering, indvandring og multikulturalisme”* (Christensen & Jensen, 2011, s. 79), hvorfor der er behov for multidimensionelle analyser med intersektionalitet som kan omfavne alle disse kategorier (Christensen & Jensen, 2011, s. 79).

Vi mener at det intersektionelle perspektiv er med til at argumentere for, hvor komplekst et område det er, når en vestlig organisation har et samarbejde omkring ligestillingsprogrammer med en mellemøstlig organisation, i en divergerende kulturel sammenhæng.

9.4. Kritik af det intersektionelle perspektiv:

Det intersektionelle begreb er blevet kritiseret for at være for deterministisk, og uden

at være handlingsanvisende ved analysering af social differentiering ved strukturelle rammer som er medskabere til undertrykkelse af minoriteter (Christensen & Jensen, 2011, s. 76). Intersektionalitet kritiseres også for, at der er en risiko for overdrevent at anskue mennesker ud fra statiske kategorier fremfor at fokusere på de dynamiske processer der opstår i sociale samspil, afhængig af klasse, køn og race i tid og rum (Christensen & Jensen, 2011, s. 77).

9.5. Anerkendelse, krænkelse og forståelsen af den kulturelle kontekst

Analysedel 2 opdeles i to afsnit, hhv. JLF's oplevelse af anerkendelse og JLF's oplevelse af krænkelse, i samarbejdet med LFA. Ligeledes anvendes det intersektionelle perspektiv i begge afsnit.

9.5.1. JLF's oplevelse af anerkendelse i samarbejdet med LFA

Samarbejdet mellem JLF og LFA forstås som et multidimensionelt samarbejde, da begge organisationer befinder sig i hver deres kulturelle kontekst. Dette mener vi fordrer et behov for det intersektionelle perspektiv, så LFA er i stand til at forstå den kulturelle kontekst JLF befinder sig i. Ved at have et intersektionelt perspektiv, mener vi, at LFA kan sikre gensidig og ligeværdig kommunikation for at værne om anerkendelse og reducere krænkelseserfaringer hos JLF.

I nedenstående citat forklarer Siham, den daglige leder af JLF, hvordan hun oplever LFA som en ligeværdig samarbejdspartner og hvordan de i høj grad deler mange af de samme værdier, da de begge er feministiske organisationer:

"... Usually I divide our donors [in]to donors and [in]to partners. Donors like EU for example, like UN, they give [us] money and they want to sit in the office. For the UN you have to be committed and to tell them what is going on, on the ground. We can't call them partners like LFA... we think together, we [will] change the things. And Iben is, it is not just Iben really, but a lot of people in LFA and who left LFA, like Maria, like Signe, like Iben, they are feminist. They are like us. So, when your donor is like you, it is something else, you discuss everything, especially Iben. Iben understands the context, she understands exact[ly] the context. Because if not we will be in trouble, like with other donors. I will be in trouble, because I don't accept you come with your paper, 'did you do this check, did you do this check, why didn't you do this?' It's not like this [with LFA]. Iben participate in the activities, she is Jordanian, half Jordanian,

her husband is Jordanian. So, she lives in the country and she knows the culture and she understand why we do this and this. I think we were lucky because they sent her, because in general the people of LFA, it is a woman organization so they can understand. But as I told you, some people are not like Iben, because she knows the law” (Siham, Bilag 9, s. 3-4).

I citatet fremhæver Siham særligt programrådgiveren fra LFA, Iben, og hendes forståelse af den kulturelle kontekst ved ligestillingsarbejde i Jordan. Siham forklarer at Iben er Jordansk gift, bor i Jordan og kender til både de kulturelle og retlige rammer som påvirker JLF's arbejde. Yderligere forklarer Siham, at hvis ikke at Iben forstod den kulturelle kontekst, ville LFA være en organisation der 'overvågede' JLF og tjekkede dem 'efter i sømmene', da det er deres tidligere erfaringer med andre organisationer.

Ifølge Siham er Iben med til at skabe et anerkendende samarbejde, hvilket betyder, at det generelle samarbejde med LFA opleves som værende positivt. Sihams oplevelse af Ibens anerkendelse lader til, at have rødder i hendes forståelse af den kulturelle kontekst, hvilket er i tråd med Honneths tredje anerkendelsessfære, omkring solidaritet og fælles værdier (Høilund & Juul, 2015, s. 28). Juul udfolder denne sfære og argumenterer for, at individet der udviser social værdsættelse for en anden, besidder værdifulde egenskaber for et bestemt fællesskab og at dette fællesskab, anerkender individet herfor (Høilund & Juul, 2015, s. 28). Ud fra det intersektionelle perspektiv bliver Ibens forståelse af den kulturelle kontekst i ovenstående citat tydelig og det lader til, at Iben på baggrund af dette besidder en dynamisk kulturforståelse²². Antczak og Johansen argumenterer for, at det ved internationalt socialt arbejde er vigtigt at socialarbejderen har viden om kulturelle forskelle, og er opmærksom på kulturens vigtighed. Derudover skal socialarbejderen besidde en kulturbevidsthed og reflektive evner både ift. egen kulturelle baggrund samt det menneske, socialarbejderen skal hjælpe (Antczak & Johansen, 2015, s. 205). Ligeledes argumenterer Skytte og Gullestrup for, at det i arbejdet med mennesker med anden etnicitet er vigtigt at arbejde ud fra en dynamisk kulturforståelse, da kultur og etnicitet er socialt konstruerede fænomener. Kultur er derfor ikke statisk, men foranderlig i tid og rum og må forstås i den aktuelle kontekst

²² Begrebsafklaring s. 9

de optræder i, da det har betydning for en interaktion. Dette kalder Skytte og Gullestrup for en kontekstuel kulturforståelse, der handler om at kultur er menneskeskabt, i fortolkningen af fælles identitetsmarkører i relation til andre. Således spiller både en dynamisk og kontekstuel kulturforståelse en markant rolle, i forståelsen af sociale og politiske processer i en anden kultur, hvilket vi mener er en forudsætning for at besidde, hvad Antczak & Johansen kalder for interkulturelle kompetencer (Antczak & Johansen, 2015, s. 132, 141-143).

Vi ser i ovenstående citatet at Iben besidder interkulturelle kompetencer, idet hun ifølge Antczak og Johansen, udviser viden og refleksion inden for kultur og antidiskriminerende praksis, samt har personlig og social erfaring i den kulturelle kontekst (Antczak & Johansen, 2015, s. 141-142). Det tyder på at Ibens interkulturelle kompetencer, synes at have en betydning for den anerkendelse, som Siham oplever i samarbejdet med LFA. Honneth ville kalde anerkendelsen for en 'synliggørelse', hvilket i praksis betyder at JLF føler værdi og social anseelse, i samarbejdet med LFA (Høilund & Juul, 2015, s. 29). Selvom Iben repræsenterer en vestlig organisation som befinder sig i en dansk kontekst, har hun ifølge Siham en stor forståelse af den kulturelle kontekst omkring ligestillingsarbejde i Jordan. Hvis dette anskues ud fra det intersektionelle perspektiv, kan vi sige at Iben besidder evnen til at analysere sociale problemstillinger, på tværs af kulturelt divergerende samfund (Christensen & Jensen, 2011, s. 72). Ligeledes tyder det også på at Ibens kulturelle forståelse kan hænge sammen med, at hun som individ befinder sig i den kulturelle kontekst i Jordan. Set med et intersektionelt blik har Iben sin hverdag midt i den intersektionelle krydsning mellem sociale forskelle, køn, klasse og etnicitet, under specifikke institutionelle og strukturelle rammer (Christensen & Jensen, 2011, s. 72-73).

Selvom Iben bliver fremhævet i ovenstående citat, forklarer Siham ligeledes, at samarbejdet med LFA også ville være positivt uden Iben. Dette bekræftes i nedenstående citat af projektkoordinatoren for JLF, Aya. Her forklarer Aya om den tætte relation, hun generelt oplever i samarbejdet med LFA:

“So LFA were like, from the beginning until the end they were with us, supporting us even though that, they [had] faced a lot of pressure also from their donor and their government, because of what they need to receive to start the project. They were

very cooperative they supported us, they talked to the government, they went to the embassies and talking about this issue, about the shrinking space for the civil society. They organize[d] a lot of meetings with the governmental representations, so this kind of support, is not the usual, for the donors. So, that's why we appreciate our partnership with LFA, more than any other partners, and we started a league with them, so it's a long relation and I think it is one of the best relations with a donor that we have, since we started working on funding the projects" (Aya, Bilag 7, s. 7).

I ovenstående citat ses det at LFA udviser stor forståelse for den kulturelle kontekst ved at have kendskab til problematikken om, at den jordanske regering reducerer civilbefolkningens rettigheder (herunder JLF's rettigheder). Anskues LFA's indsats ud fra det intersektionelle perspektiv, ses det at LFA arbejder anerkendende når de udviser stor forståelse for den kulturelle kontekst, som JLF befinder sig i. Derudover fortæller Aya, at LFA også har været i kontakt med deres egen donor, DAS, der pressede LFA med krav om specifikt data fra JLF, før de kunne starte implementeringen af de 4 sociale programmer. LFA har altså stået i midten imellem DAS, JLF og den jordanske regering og har været nødt til at arbejde på flere fronter for, at etablere et internationalt samarbejde til en organisation, i en anden kulturel kontekst. På baggrund af dette udviser LFA både international og tværkulturel viden fra makro til mikro niveau (Christensen & Jensen, 2011, s. 79). Vi ser at JLF's stærke relation til LFA, kan relateres til oplevelsen af, at LFA har et godt kendskab til den kulturelle kontekst i Jordan, hvilket kan operationaliseres til den tredje af Honneths anerkendelsessfærer omkring solidaritet. I samarbejdet mellem JLF og LFA kan det siges, at de har fælles værdier og fælles mål omkring bedre ligestilling i Jordan, hvilket JLF kan føle som en social værdsættelse af LFA (Høilund & Juul, 2015, s. 28).

Aya supplerer yderligere i nedenstående citat, hvordan JLF oplever anerkendelsen, idet Iben sammen med LFA er interesseret i at opnå en forståelse, af den kulturelle kontekst:

"Yeah they are, even, as I told you the daily matter, I got a lot of calls, me and 'Sana' and 'Siham' from 'Iben' who wants to understand what we think as 'JLF' of this issue. The issue can be like anything, it's not necessarily related to our job so this is also important and I think [that] 'Iben' is also a person that added something to that,

because she is very curious to know everything and she is really interested to know the details so, she [is] also attending meetings, local meetings with other partners and the 'DAS', you know the 'DAS' partners, the Danish partners? Yeah and meetings, she's always there she wants us [to] always be there and this is so important because [then] we all share [the] context analysis at the beginning of the meetings we share what's the updates on the social and political issues in the ... o, they are interested yes, more than other partners" (Aya, Bilag 7, s. 8).

Det lader til, at det særligt er Iben der gør et enestående arbejde ved, at anerkende JLF i form af inddragelse og en målrettethed i, at opnå forståelse og indsigt i JLF's perspektiver omkring den kulturelle kontekst. Ibens nysgerrighed i at opnå forståelse for alle facetter, ved tværorganisatoriske møder samt interessen i at forstå den kulturelle kontekst og JLF's synsvinkler, illustrerer hendes interkulturelle kompetencer. Således opnår Iben indsigt i de mange lag og nuancer der gør sig gældende i samarbejdet med JLF. Ud fra det intersektionelle perspektiv kan det siges at Iben opnår viden fra en multidimensionel analyse, da samarbejdet foregår i en højt differentieret, globaliseret og multikulturel kontekst (Christensen & Jensen, 2011, s. 79). Denne form for anerkendelse som Iben udviser, på baggrund af hendes forståelse af den kulturelle kontekst, er i tråd med Honneths anden anerkendelsessfære, den retslige anerkendelse. Selvom denne sfære oprindeligt omhandler juridisk ligebehandling, operationaliseres det iht. Ovenstående citat, at Iben evner at behandle aktørerne i JLF som ligeværdige partnere, med ligeværdig indflydelse (Højlund & Juul, 2015, s. 27). Dette tyder det på, at Iben besidder en dynamisk kulturforståelse samt interkulturelle kompetencer, der skaber en stor indsigt i den kulturelle kontekst og derved JLF's oplevelse, af anerkendelse fra LFA. Dette bekræftes af Aya som oplever, at Iben og LFA er mere interesseret i den kulturelle kontekst end andre af JLF's samarbejdspartnere. I nedenstående citat af Iben, programrådgiveren for LFA, illustreres hvordan betydningen af hendes tilgang i første omgang var med til at etablere samarbejdet med JLF:

"... det er mere for at forstå, hvad er jeres forandringsteori, hvad er jeres vision, hvad er det egentlig det er ... Så jeg tror at det var det, der ligesom gjorde, at forholdet kom til at fungere ved virkelig at forstå dem og anerkende dem for det de er. Og jeg vil sige at jeg tror de er en af de organisationer, som har den stærkeste vision af

dem, som vi arbejder sammen med ... Så ja jeg tror at der var en udfordring ift. simpelthen at anerkende dem som organisation og se at de havde et behov for at blive anerkendt. Jeg tror og det er jo sikkert også det I har oplevet et stort behov [for] og ja det er jo ikke et dagligt behov, men hvis man gerne vil forstå hvad de laver, så må man også anerkende det de siger. ... Og de er jo ligesom den største medlemsorganisation overhovedet indenfor det her område i Jordan, så hvem er det, som de repræsenterer? Og hvilken legitimitet giver det dem? Det skal man virkelig anerkende og forstå... ” (Iben, Bilag 8, s. 24).

Her understreger Iben, at hendes anerkendende tilgang havde stor betydning, ved etableringen af samarbejdet med JLF. Dette indikerer at Iben anerkender JLF's status, som værende en markant aktør på ligestillingsfronten i Mellemøsten. Denne form for anerkendelse kan relateres, til Honneths tredje anerkendelsessfære omkring solidaritet inden for fælles værdier og mål, da Iben som repræsentant for LFA, anerkender JLF for deres unikke egenskaber med betydning for arbejdet omkring ligestilling (Høilund & Juul, 2015, s. 28). Juul supplerer, at solidaritetssfæren kan forstås som en social værdsættelse. Dvs. at idet Iben værdsætter JLF pga. deres ligestillingsperspektiv, samt respekterer JLF's stærke position som organisation, opfyldes anerkendelsesbetingelserne i samarbejdet (Høilund & Juul, 2015, s. 28).

I de udvalgte citater er der efterhånden skabt et mønster, der har placeret Iben i centrum af samarbejdet mellem JLF og LFA. Det peger på at Ibens dybdegående kendskab til den kulturelle kontekst, grundet hendes dynamiske kulturforståelse og interkulturelle kompetencer, har en stor betydning for oplevelsen af anerkendelse i JLF.

Iben giver ligeledes i følgende citat udtryk for, hvilken betydning hendes interkulturelle kompetencer har, for samarbejdet med JLF:

”Og jeg har jo kollegaer før, der ikke var lykkedes med at etablere et samarbejde med dem og det har jeg lykkedes. Så derfor har vi jo fra begyndelsen haft en forståelse, fordi jeg ligesom også har stor kontekstforståelse og har forstået dem fra begyndelsen” (Iben, Bilag 8, s.15).

Som det fremgår af citatet, er Iben meget opmærksom på den kulturelle kontekst samt socialt arbejde, som en global dimension. Dette tyder på at Iben arbejder ud fra

en dynamisk kulturforståelse, idet hun udviser viden og erfaring med at udføre socialt arbejde i en international kontekst og er derudover reflektiv over ligestillingsarbejde i en dansk kontekst. Ibens dynamiske kulturforståelse lader til, at have været den afgørende faktor for, at JLF oplever anerkendelse i samarbejdet med LFA og derfor også en afgørende faktor, for etableringen af samarbejdet.

9.5.2. JLF's oplevelse af krænkelse i samarbejdet med LFA

Vi er i ovenstående analysedel kommet frem til, hvordan at samarbejdet mellem JLF og LFA- før og efter at Iben blev ansat, gik fra at være ikke eksisterende til trods for at LFA havde forsøgt, til ifølge Aya, at have udviklet sig til en af JLF's bedste relationer med en donor (Aya, Bilag 7, s. 7). I denne analysedel er det hensigten at undersøge, hvorvidt JLF oplever at blive krænkede i samarbejdet med LFA, herunder programrådgiveren Iben, da dette vil bidrage med data ift. Om JLF udsættes for kulturimperialisme i samarbejdet med LFA.

Det er gentagende gange blevet understreget, at JLF særligt oplever anerkendelse fra Iben, men generelt også at LFA er anerkendende i det aktuelle samarbejde. I forbindelse med dette udtaler Aya: *"...But in general, we don't have any issue with mandate with LFA even with Iben or without Iben..."* (Aya, Bilag 7, s. 16). Det lader til at være den generelle forståelse i JLF, at de ville opleve anerkendelse af LFA, uanset om det er Iben der repræsenterer LFA, eller en anden programrådgiver. Dette er interessant da Iben i nedenstående udfolder, hvordan LFA havde udfordringer med at skabe et samarbejde med JLF, før at hun blev ansat:

"... Nå, men f.eks. i begyndelsen, som jo så også er vældig mange år siden. Var der det her med kunne vi overhovedet samarbejde, hvor jeg jo så insisterede på, at det kunne vi godt. Jeg skulle nok få det til at virke... Altså vi kommer jo fra Nord til Syd.

Det er også sådan vi taler om det. Vi kommer fra Nord til Syd, så vi kommer i alt vores .. og med penge osv. Og der tror jeg. Der var udfordringen jo virkelig at sige vi kommer med det her program, der ser sådan og sådan ud. Det er et dansk politisk program og ja her, så i stedet for at bede dem om, jeg tror at det der ligesom var udfordringen det var, at der var nogen tidligere, der ligesom havde sagt, at hvis I gør sådan og sådan, så kan I få nogle midler. Og det var sådan set den forkerte tilgang til JLF" (Iben, Bilag 8, s. 23).

I ovenstående citat lader det til at LFA forud for samarbejdet med JLF, har været opmærksomme på de intersektionelle dimensioner der kan være, i form af kulturelle forskelligheder ved et samarbejde omkring ligestilling, mellem en dansk og jordansk organisation. Dog kommer LFA til at fremstå som den bedrevidende og overlegne vestlige organisation, da de opsøgte JLF med et prædefineret program, som JLF ikke havde indflydelse på at udforme. I stedet blev JLF tilbudt økonomisk støtte, såfremt de uden videre implementerede programmet. Dette tyder på at LFA forinden samarbejdet med JLF, havde en kulturimperialistisk tilgang, da LFA kom til at fremsætte sig selv som den overlegne og dikterende vestlige organisation. Derimod fremsættes JLF som den underlegne og adlydende organisation, ved ønske om økonomisk og politisk støtte. LFA's tidligere tilgang kan sættes i forbindelse, med Honneths anden krænkelssessfære omkring tab af rettigheder, idet LFA på daværende tidspunkt ikke inddrog JLF i et ligeværdigt samarbejde. Således fremstår JLF med en langt ringere status end LFA og dermed ikke som en ligeberettiget samarbejdspartner (Høilund & Juul, 2015, s. 28-29).

På trods af dette understreger både Siham og Aya, at det tætte samarbejde og fællesskab generelt er stærkt pga. LFA's tilgang til samarbejdet (Siham, Bilag 9 side 4 & Aya, Bilag 7, side 16). Dette er yderst interessant, idet Siham i følgende citat forklarer, at JLF afslog LFA's tilbud om samarbejde i to år. Hovedårsagen til at JLF afslog samarbejdet med LFA var kontekstafhængig og omhandlede forvaltningen af den økonomiske støtte:

"I want to tell you, but it's a long story. From 2007 LFA was working with the National committee. The National committee is like LFA semi-governmental organization. The National committee in Jordan is governmental. LFA came to us and they were giving The National committee money and implementing projects with them... LFA visited us because they heard about us. We are the only organization that have a shelter and they came to us and visited the programs. They were impressed with the programs and they decided to work with us. They came to us [for] 2 years... you can ask them about this, you can ask Iben, I didn't know Iben by then, but their manager was coming to us, Margrethe, I think, and after that Susan came, and a delegation from Denmark came too. After the visit they asked us, why we don't work with them. They told us to send a proposal, we sent the proposal and they said they are going

to give the money to the National committee, and the National committee will give us the money. I told them why are we not adult enough to work with us directly. I stopped the project. So, when they started to tell me that they will work with us, I will tell them no. When they visit, I will tell them no..." (Siham, Bilag 9, s. 7).

Her beskriver Siham, at hovedårsagen til at JLF ikke ønskede et samarbejde med LFA, bestod af uenighed ift. at den økonomiske støtte fra LFA til JLF, foregik gennem en tredje aktør i form af den jordanske regeringsstyret nationale komité. Det fremgår tydeligt i citatet at Siham oplever sig krænket, da hun ikke oplever at et sådant samarbejde ville være ligeværdigt, da LFA ikke yder den økonomiske støtte direkte til JLF. Siham spørger "om de da ikke er voksne nok", til at kunne kommunikere sammen, uden at den Jordanske regering på nogen facon bliver involveret. Vi tolker også at en involvering af den Jordanske regering opfattes som krænkende af JLF, idet Siham fortæller at JLF ikke har en positiv relation til deres regering: "*They [the government] changed the law of the organizations, and one of the things, one of the changings it targeted our democracy*" (Siham, Bilag 9, s. 3).

Operationaliseret til Honneths anerkendelsesteori lader Sihams oplevelse til, at gå i tråd med Honneths anden krænkelssessfære omkring tab af lige rettigheder. Det ses at Siham oplever, at JLF behandles som en andenrangs organisation uden indflydelse, på beslutningsprocessen omkring logistikken af den økonomiske støtte. Dette kunne have ført til at JLF oplevede sig usynliggjort, hvilket obstruerede deres integration i et partnerskab med LFA (Høilund & Juul, 2015, s. 28-29). I første analysedel kom vi frem til at JLF har en stærk integritet som organisation, hvilket peger på at de afviste samarbejdet med LFA, da de ikke ønskede at gå på kompromis med deres grundlæggende antagelser.

Disse faktorer indikerer, at Iben har været et stærkt led i etableringen af samarbejdet mellem JLF og LFA. Siham bekræfter dette i følgende udtalelse:

"Yeah so for two years we didn't work with them [LFA]. It was not easy because their conditions were not okay. Iben came to visit and by the way she was one of the persons, who played a very good role to facilitate the things ... I told them about the conditions I don't agree on. And they started to change. They changed a lot, all three, Iben, Louise, others. They played a very great role to convince LFA to change

their regulations toward us. So, then after 2 years we started working [together]"

(Siham, Bilag 9, s. 8-9).

Her fremhæves det, at Iben var en af nøglepersonerne, som fik LFA til at ændre kravet om, at den økonomiske støtte til JLF skulle gå igennem den jordanske nationale komité. Dette ses at hænge sammen med Ibens dynamiske kulturforståelse, der gør hende i stand til at forstå og kommunikere ligeværdigt med JLF. Ifølge Choo og Ferree kan intersektionelle analyser anvendes til at udføre multidimensionelle analyser, som kan give en dybere forståelse af den sociologiske påvirkning af institutioner, magtforhold, kultur og menneskelig interaktion (Choo & Ferree, 2010, I Christensen & Jensen, 2011, s. 74). Det lader ikke til, at LFA tog højde for at deres tilgang til samarbejdet med JLF, gav dem en position med et dominerende magtforhold, hvoraf konsekvensen blev, at JLF oplevede sig krænket og ikke ønskede et samarbejde. Desuden forklarer Siham, at Iben blandt andre, ændrede 'meget mere' ved LFA's tilgang med en positiv betydning for samarbejdet, end 'blot' at skabe en direkte forbindelse i den økonomiske støtte til JLF. Hvad disse ændringer specifikt indebærer, er desværre oplysninger som vi ikke er i besiddelse af, da Siham ikke uddybede og at vi desværre i dette tilfælde, ikke var opmærksomme på at stille opfølgende spørgsmål. Det kunne dog tyde på at Iben, allerede forud for samarbejdet med JLF, havde en dynamisk kulturforståelse og interkulturelle kompetencer med handlingsanvisende, dybdegående viden om kulturelle refleksivitet, hvilket vi mener, forebygger kulturimperialisme (Antczak & Johansen, 2015, s. 142).

9.6. Delkonklusion

Det kan konkluderes at JLF generelt oplever en høj grad af anerkendelse fra LFA samt at denne, særligt er relateret til Ibens tilgang og forståelse af den kulturelle kontekst, ved ligestillingsarbejde i Jordan. JLF har igennem tiden afvist at samarbejde med flere forskellige organisationer, herunder LFA, på trods af økonomiske - og politiske fordele. JLF har afvist samarbejde hvis de oplevede, at den potentielle samarbejdspartner ikke havde dyb indsigt, i den kulturelle kontekst som JLF befinder sig i og ikke arbejdede anerkendende med JLF, som en ligeværdig organisation. Det kan derfor konkluderes, at forståelsen af den kulturelle kontekst ved ligestillingsarbejde i Jordan, har en hierarkisk højere position ved et samarbejde

med JLF, end økonomisk og lobbyistisk støtte. Derudover kan det konkluderes at Iben besidder kompetencer, med stor betydning for en anerkendende tilgang og på dette grundlag, formår hun at samle LFA og JLF om et anerkendende partnerskab.

JLF giver på nuværende tidspunkt ikke udtryk for at opleve sig krænket i samarbejdet med LFA. Tværtimod oplever JLF anerkendelse grundet en fælles platform til ligestilling samt forståelse af den kulturelle kontekst, JLF befinder sig i - hvorfor det ikke tyder på, at JLF oplever kulturimperialisme i samarbejdet med LFA. Det konkluderes ligeledes at samarbejdet mellem JLF og LFA ikke ville stå lige så stærkt, hvis ikke at Iben var den udstationerede programrådgiver for LFA, eftersom at JLF tidligere i samarbejdet, i nogen grad oplevede kulturimperialisme af LFA. Vi ser derfor, at såfremt LFA ikke udviser anerkendelse og ligeværdighed i samarbejdet med JLF, kan konsekvensen blive at JLF afbryder samarbejdet.

I sidste analysedel ønsker vi at undersøge JLF's oplevelse af inddragelse, da dette er med til at besvare hvorvidt JLF oplever, at blive udsat for kulturimperialisme i samarbejdet med LFA.

10. Del 3 - Samarbejde og inddragelse

Vi vil i sidste analysedel undersøge, hvilken betydning Ibens dømmekraft har på muligheden samt oplevelsen af inddragelsen omkring de sociale programmer, som LFA implementerer i JLF. For at belyse dette anvender vi Sherry R. Arnsteins inddragelsesstige (Arnstein, 1969) og Søren Juul og Peter Høilunds definition af hhv. den personlige, institutionelle og sociale dømmekraft, som de har udviklet på baggrund af Honneths anerkendelsesteori (Høilund & Juul, 2015). Derudover vil vi inddrage forskellige pointer fra Maja Lundemark Andersens²³ forskning omkring inddragelse og empowerment (Andersen, 2015-2018). Ligeledes vil delelementer fra Marianne Skyttes forskning, omkring forskellige magtpositioner i relation til det gode sociale arbejde også indgå i analysen (Skytte, 2017).

²³ Lektor, Institut for Sociologi og Socialt arbejde ved Aalborg Universitet

10.1. Arnsteins deltagelsesstige

Arnstein (1969) har i sin artikel "*A ladder of citizen participation*" udviklet et teoretisk perspektiv på inddragelse i form af en inddragelsesstige, hvor hun skelner mellem forskellige dimensioner af borgerinddragelse (Arnstein, 1969, s. 216).

Arnstein anskuer i en simplificeret form borgerinddragelse, som en kategorisk term for borgermagt (Arnstein, 1969, s. 216). Derudover bliver borgerinddragelse defineret som omfordeling af magt, der gør det muligt for borgerne, at blive inkluderet i f.eks. politiske og økonomiske processer (Arnstein, 1969, s. 216).

Inddragelse handler ifølge Arnstein om at bevæge sig så højt op ad stigen som muligt (Arnstein, 1969, s. 216). Desuden pointerer Arnstein at deltagelse uden en reel omfordeling af magt, vil være en tom og frustrerende proces for dem, som oplever sig magtesløse. Samtidig fremhæves det at en symbolsk inddragelse muliggør, at magthaverne kan påstå at alle forhold blev overvejet, selvom at ikke alle involverede har haft mulighed, for reelt at drage nytte af inddragelsen (Arnstein, 1969, s. 216).

Arnsteins inddragelsesstige er således brugbar til at analysere, hvilke grader og typer af inddragelse, der kan være til stede i en asymmetrisk magtrelation. Derudover kan den anvendes til at se nærmere på, hvilke konsekvenser den specifikke grad af inddragelse, kan have for de involverede parter i form af større eller mindre grad af indflydelse.

10.1.1. Typer af ikke-inddragelse, tokenisme og delegeret borgermagt

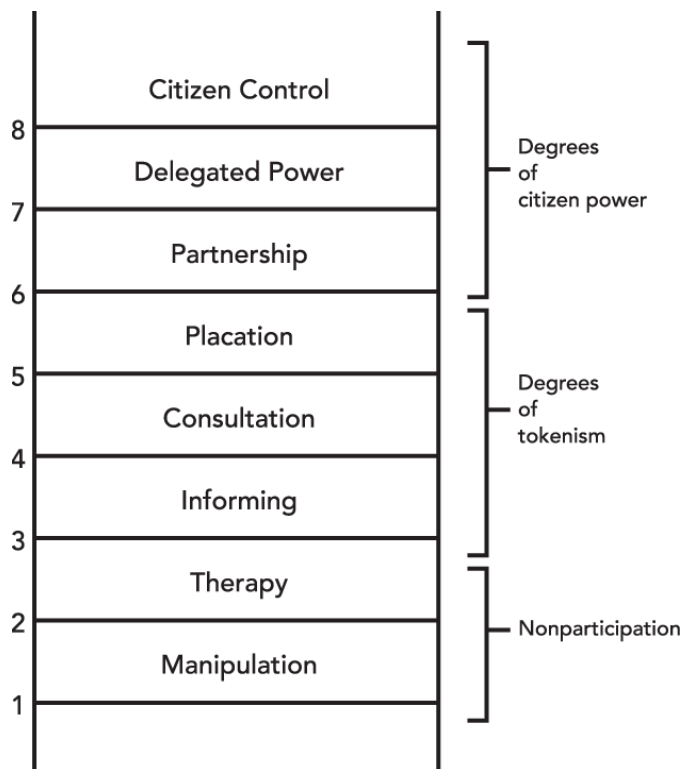
I inddragelsesstigen skelner Arnstein overordnet mellem tre forskellige niveauer af inddragelse: ikke-deltagelse, symbolsk inddragelse (tokenisme) og delegeret borgermagt (Arnstein, 1969, s. 217). Deltagelsesstigen indeholder 8 trin, der beskriver 8 forskellige former for inddragelse.

Stigens nederste to trin er: trin 1 (Manipulation) og trin 2 (Terapi), som Arnstein kalder for "ikke-deltagelse", da disse to typer af inddragelse ikke medfører indflydelse på nogen beslutninger (Arnstein, 1969, s. 217). Ifølge Arnstein er det egentlige formål på dette niveau, ikke at gøre borgeren i stand til, at deltage i planlægning eller gennemføre programmer. Formålet på dette niveau er snarere at "uddanne" eller "helbrede" deltagerne, ved hjælp af rådgivning og direkte overtalelse, ud fra magthavernes egne interesser, så deltagerne opfører sig på måder der er ønskværdige for magthaverne (Arnstein, 1969, s. 217).

Inddragelsesstogens tre midterste trin bevæger sig indenfor det, som Arnstein betegner som forskellige grader af tokenisme dvs. symbolsk inddragelse (Arnstein, 1969, s. 217). På trin 3 (Information) og trin 4 (Konsultation) har borgeren mulighed for at blive hørt og udtrykke sine holdninger, men der er ingen garanti for, at magthaverne rent faktisk inddrager deres synspunkter, når de træffer beslutninger. Ifølge Arnstein er der på dette niveau, derfor kun tale om en symbolsk borgerinddragelse, da borgerne ikke reelt tildeles nogen magt, der kan sikre dem at deres synspunkter kan få indflydelse på et politisk niveau såvel som i praksis (Arnstein, 1969, s. 217). På trin 5 (Placation) er der ifølge Arnstein blot tale om et højere niveau af tokenisme. Borgeren har på dette niveau mulighed for at rådgive, men det er fortsat alene magthaverne der beslutter, om borgernes vurderinger og synspunkter skal inddrages i beslutningsprocesserne (Arnstein, 1969, s. 217). På trin 6 (Partnerskab) har borgeren mulighed for at indgå i et partnerskab, der sætter dem i stand til selv at forhandle og afveje fordele og ulemper med traditionelle magthavere (Arnstein, 1969, s. 217). På dette niveau er der således mulighed for, at der kan ske en reel omfordeling af magt, gennem forhandling mellem borgerne og magtindehaverne.

På trin 7 (Delegeret borgermagt) og trin 8 (Borgerkontrol), har borgeren opnået indflydelse på beslutningstagningerne og der er tale om et ligeværdigt samarbejde, idet borgeren på dette niveau har indflydelse på både beslutningsprocessen og det endelige produkt (Arnstein, 1969, s. 217). På trin 8 kan der endda være tale om, at dem der tidligere stod uden nogen magt, opnår fuld ledelsesmæssig styring over et givent område, så de f.eks. alene står for planlægning, beslutningstagning og styring af et program (Arnstein, 1969, s. 217).

Arnsteins inddragelsesstige illustreres i nedenstående model:



Arnstein's model: Eight Rungs on a Ladder of Citizen Participation (Arnstein, 1969, s. 217)

Arnsteins model er oprindeligt tiltænkt som et redskab der kan definere borger- og brugerinddragelse i relation til myndighederne (Arnstein, 1969, s. 216). Da modellen har fokus på inddragelse som indflydelse på beslutninger i situationer, hvor der er magtasymmetri til stede, mener vi modellen kan operationaliseres til vores speciale. Operationaliseret til dette speciale anvendes Arnsteins model således til at analysere i hvilken grad JLF får stillet et handlerum til rådighed, hvor de kan udtrykke egne holdninger og ønsker ift. deres egen position. Derudover anvendes Arnsteins model til at diskutere i hvilken grad JLF har ret til indflydelse, i form af de forhandlingsmuligheder, de får stillet til rådighed.

10.2. Kritik af Arnsteins inddragelsesstige

Arnsteins Inddragelsesstige har en tendens til at fokusere ensidigt på magtfordelingen, mellem brugere og magthavere, som to modsatrettede adskilte homogene grupper. I dette speciale, hvor LFA yder økonomisk støtte til JLF, er det vigtigt ikke at fokusere på dem som to homogene og lukkede grupper, da dette vil være med til at fjerne vores blik fra, at alle grupper bærer på forskellige synspunkter og konkurrerende interesser, m.m. (Arnstein, 1969, s. 217).

Der ses endvidere en begrænsning i modellen, da den ikke tager hensyn til, hvordan forskellige typer af viden, ekspertise og kompetencer hos de involverede også spiller en rolle, for brugernes faktiske muligheder for inddragelse (Arnstein, 1969, s. 217). Modellen undlader desuden at forholde sig til hvordan bestemte lovgivnings- og organisatoriske rammer, kan have en hhv. negativ og positiv indflydelse på mulighederne for inddragelse, ligesom den ikke skelner tydeligt mellem formel og uformel inddragelse.

10.3. Dømmekraft som komplementær teori til Arnsteins inddragelsesstige

På baggrund af ovenstående begrænsninger ved Arnsteins inddragelsesstige (1969), vil vi som komplementær teori, anvende Høilund og Juuls teoretiske begreber omkring *anerkendelse* og *dømmekraft* (Høilund & Juul, 2015).

Ifølge Høilund og Juul sætter eksisterende normer og magtformer sig igennem, som en institutionel og social dømmekraft, der er til stede i sociale organisationer og i mødet med borgeren (Høilund & Juul, 2015, s. 16). Magt i socialt arbejde bør derfor ifølge Høilund og Juul analyseres som noget, der udspiller sig i spændingsfeltet mellem hvad de kalder personlig, institutionel og social dømmekraft (Høilund & Juul, 2015, s. 61). Dømmekraftbegrebet er Høilund og Juuls måde at definere magt på, da den henleder vores opmærksomhed på hvordan normer, viden og forskellige institutionelle rammer har stor betydning for anerkendelsesbetingelserne og det sociale arbejde der udføres (Høilund & Juul, 2015, s. 16).

Vi er bekendte med at Høilund og Juul oprindeligt anvender dømmekraftbegrebet, til at kigge nærmere på anerkendelsesbetingelserne i borgerens møde med de sociale institutioner i en dansk velfærds kontekst. Vi mener dog godt at begrebet kan parallelforskydes således, at man ser på den sociale dømmekraft i mødet mellem to organisationer, hvor der er en magtdimension involveret.

Vi er bevidste om, at der i vores afhandling er tale om to organisationer med hver sin institutionelle dømmekraft, da de hver især præges af forskellige institutionelle logikker. Dog mener vi stadig at der er en tydelig magtdimension involveret i mødet mellem LFA og JLF, hvorfor det er interessant at undersøge dømmekraftens betydning for anerkendelsesbetingelserne og JLF's mulighed for inddragelse. Magtdimensionen bunder bl.a. i at beslutningskompetencen overvejende ligger hos

LFA, som udover at implementere de sociale programmer, også yder den økonomiske støtte til udførelsen af programmerne.

10.3.1. Høilund og Juuls dømmekraftbegreb

Høilund og Juul opererer med tre typer af dømmekraft:

1. *Den personlige dømmekraft:* Høilund og Juul beskriver denne dømmekraft som socialarbejderens antagelse og vurdering, som er betinget af vedkommendes ophav og miljø, herunder socialarbejderens uddannelse og livserfaringer (Høilund & Juul, 2015, s. 61). Den personlige dømmekraft bliver påvirket af de institutionelle og samfundsmæssige rammer, som den udfoldes i. Der er bl.a. her tale om de hensyn til regler og praktikker, som mange socialarbejdere tager, grundet den arbejdsplads de befinder sig på. Der er samtidig tale om de traditionsbestemte og faglige bestemmelser, fortællinger, normer og rutiner som socialarbejderne ubevidst overtager (Høilund & Juul, 2015, s. 62). Socialarbejderen skal i sit arbejde både sikre, at brugeren opfylder de juridiske bestemmelser, reflektere over hvad der er bedst for brugeren, samt arbejde ud fra, hvad der er i overensstemmelse med institutionernes praksis (Høilund & Juul, 2015, s. 62).

2. *Den institutionelle dømmekraft:* Denne dømmekraft definerer ifølge Høilund og Juul, hvordan det sociale arbejde udøves i institutionelle sammenhænge. Det er i den institutionelle dømmekraft at politiske, økonomiske, administrative og traditionsbestemte videns- og magtformer, influerer på socialarbejderens dømmekraft (Høilund & Juul, 2015, s. 62-63). Socialarbejderen agerer både bevidst og ubevidst, ud fra fagligt bestemte anskuelser, normer og rutiner på den arbejdsplads, hvor vedkommende er ansat. Derfor kan man ikke antage at socialarbejdere arbejder ud fra egen "personlige" dømmekraft, men præges af institutionen hvor vedkommende er ansat (Høilund & Juul, 2015, s. 62-63). Den institutionelle dømmekraft består af en faglig-moralsk kode for, hvordan socialarbejderen skal handle overfor brugeren (Høilund & Juul, 2015, s. 62). I nogle tilfælde ses den institutionelle dømmekraft dog som en barriere, for at udøve anerkendelse i det sociale arbejde. Dette kan bl.a. ske på grund af de institutionelle og samfundsmæssige rammer, som præger socialarbejderens arbejde og som kan forhindre socialarbejderen i at tage udgangspunkt i brugerens selvforståelse. Dette

kan resultere i, at brugeren oplever at blive krænket i mødet med socialarbejderen (Høilund & Juul, 2015, s. 72).

3. *Den sociale dømmekraft*: Ifølge Høilund og Juul opstår denne dømmekraft i mødet mellem socialarbejderen og brugeren, hvor dømmekraften bliver en sammensætning af brugerens-, socialarbejderens- samt institutionsfortælling (Høilund & Juul, 2015, s. 62). Dette har indflydelse på, hvorvidt det er brugerfortællingen eller institutionsfortællingen, der får lov at sætte dagsordenen for mødet. Med dette udgangspunkt får den sociale dømmekraft indflydelse på graden af anerkendelse i mødet mellem socialarbejderen og brugeren (Høilund & Juul, 2015, s. 69).

10.4. Analysedel 3 - Reel eller symbolsk inddragelse?

Ifølge Høilund og Juul vil det sociale arbejde altid, være påvirket af de institutionelle sammenhænge, som det udføres i. Det er derfor essentielt at være opmærksom på, hvordan både magt og retlig regulering i form af f.eks. politiske prioriteringer og organisatoriske rammer, kan være med til at begrænse de fagprofessionelles muligheder for, at anerkende og inddrage brugerne i praksis (Høilund & Juul, 2015, s. 57). LFA's programrådgiver Iben forklarer under interviewet, hvordan hun oplever at de overordnede fastlagte politiske prioriteringer af DAS²⁴, begrænser LFA's muligheder for at inddrage JLF's egne ønsker og behov (Iben, Bilag 8, s. 5-6). Hvordan LFA's begrænsede råderum kommer til udtryk i praksis, uddyber Iben i følgende citat:

"Jeg ved på forhånd, at jeg har flest penge til at arbejde med landets reformer og political participation og jeg har færre til at arbejde med gender based violence ... Dvs. jeg ved, at jeg har nøjagtig det her til de her fire forskellige tematikker ... Det er bare for at sige, at det er den ramme jeg kommer med. Så det er det jeg ligesom lægger på bordet til JLF og siger sådan ser det nye program ud. Og det kan jeg ikke ændre ved. Altså det er sådan det er. Og så gennemgår jeg hvilke muligheder der er, fordi selvfølgelig er der elasticitet indenfor det meget styrede udgangspunkt jeg kommer med" (Iben, Bilag 8, s. 5-6).

²⁴ Dansk-Arabisk Samarbejde

De overordnede politiske prioriteringer fra DAS er således ikke et udtryk for en behovsanalyse fra hverken LFA eller JLF. Det at LFA har fokus på hvilke muligheder, de har for at inddrage JLF indenfor det meget styrede udgangspunkt de kommer med, vidner dog om, at der overordnet set er en anerkendende dømmekraft til stede i krydsfeltet mellem de JLF og LFA.

Det er dog væsentligt at fremhæve, at JLF ikke har haft nogen reel indflydelse på de overordnede politiske forandringsstrategier der er besluttet fra DAS's side. Den manglende mulighed for forhandling på et politisk niveau gør, at JLF umiddelbart befinder sig på den nederste del af inddragelsesstigen, hvor der ifølge Arnstein er tale om ikke-deltagelse (Arnstein, 1969, s. 217). Det konkluderer vi, da JLF ikke selv har været med til at definere de sociale problemer og dermed heller ikke, hvordan man bør sætte ind overfor dem gennem de sociale programmer på et politisk niveau. På trods af, at JLF ved første øjekast ser ud til at befinde sig nederst på inddragelsesstigen, vil JLF's egen oplevelse af inddragelse i sidste ende dog afhænge af flere forskellige faktorer. En faktor som kan højne JLF's oplevelse af reel inddragelse på et afgørende niveau er at se på, i hvilken grad DAS's overordnede forandringsstrategier er i overensstemmelse med JLF's egen forandringsstrategi og vision. Såfremt DAS's forandringsstrategi er i overensstemmelse med JLF's egen vision, vil JLF kunne opleve en høj grad af inddragelse, såfremt de får lov til at deltage aktivt i tilrettelæggelsen og udførelsen, ved implementeringen af de sociale programmer.

Hvis det modsatte er tilfældet, vil JLF's mulighed for at opleve en høj grad af inddragelse på egne præmisser afhænge af, om de oplever mulighed for exit (Skytte, 2017, s. 34-35). Skytte påpeger i bogen *Socialt arbejde – teorier og perspektiver* hvordan brugerens mulighed for exit bør forstås og analyseres ud fra de magtpositioner som de har til rådighed/tilbydes i det konkrete sociale arbejde der udføres (Skytte, 2017, s. 34-35). Med exit forstås at JLF's deltagelse i partnerskabet skal være frivilligt. Det er således altafgørende om der er tale om en tilvalgt deltagelse fra JLF's side, eller om de oplever at være tvunget til at samarbejde på baggrund af deres økonomiske afhængighed (Skytte, 2017, s. 34-35).

Sidst men ikke mindst, vil JLF's samlede oplevelse af inddragelse også afhænge af, i hvilken grad Iben som programrådgiver anser det for sin opgave, at bringe information med tilbage til LFA og DAS, herunder advokere på JLF's vegne (Andersen, Brandt & Uggerhøj, 2017, s. 12). Såfremt Iben anskuer det som sin rolle

at advokere for JLF's sag, er det afgørende jf. en advokerende tilgang, at Iben løbende undersøger om JLF er enige, i den måde Iben vælger at tale deres sag på (Andersen, Brandt & Uggerhøj, 2017, s. 12).

Ifølge Høilund og Juul drejer talrige anerkendelseskonflikter, der udspiller sig i institutionelle omgivelser sig netop om, hvorvidt det er institutionsfortællingen eller brugerens fortælling, der skal være udgangspunkt i konkrete sager (Høilund & Juul, 2015, s. 63). Det betyder i praksis at LFA godt kan have et ønske om, at inddrage JLF således at de opnår deres egne ønsker og behov. Men hvorvidt det lykkes på et niveau, hvor man kan tale om delegeret magt, afhænger bl.a. af i hvilket omfang Iben anser det som hendes opgave også at advokere på vegne af JLF på et højere politisk niveau. Dømmekraften jf. Høilund og Juul spiller således en afgørende rolle for, hvilke typer og grader af inddragelse vi kan registrere i feltet ift. selve implementeringsprocessen af de sociale programmer (Høilund & Juul, 2015, s. 16). For at kunne undersøge, hvilken dømmekraft der er til stede samt dømmekraftens betydning for JLF's egen oplevelse af inddragelse, er vi i første omgang nødt til at undersøge, hvordan JLF oplever at LFA inddrager dem, i selve implementeringen af de sociale programmer.

10.4.1. Inddragelse og empowerment

Ifølge Maja Lundemark Andersen går inddragelse og empowerment hånd i hånd, da inddragelse kræver udveksling af viden mellem brugeren og den fagprofessionelle, hvor samarbejdet er baseret på lige værdi (Andersen, 2018, s. 10).

Andersen fremhæver i sin undersøgelse "*Involvement or empowerment – assumptions and differences in social work practice*" vigtigheden af, at brugernes inddragelse sker på brugernes egne vilkår og i henhold til deres egne dagsordener (Andersen, 2018, s. 10). Inddragelse bliver ifølge Andersen, ofte misforstået til at handle om at inddrage brugeren i en forhandling, som i forvejen er besluttet af andre. En mødestruktur, hvor dagsordenen er defineret på forhånd kan ifølge Andersen være med til at fratage brugerne deres mulighed for inddragelse (Andersen, 2018, s. 10). Hvis JLF skal tilbydes en rolle som aktør, der er i stand til at definere problemer, løsninger og interventioner, er det nødvendigt at de inviteres med til at formulere en fælles dagsorden og derefter indgå i dialog (Andersen, 2018, s. 10). Da vi spørger ind til hvordan selve implementeringsprocessen af LFA's sociale programmer

forløber, samt JLF's egen oplevelse af inddragelse, fortæller lederen af JLF, følgende:

"They don't implement. We implement. They help us, it's our ideas, our proposals, it's not that they come to do program for us. No, no, no, this is not how we work with them or others. It's not acceptable by us, not because they are foreigner, no, but because we have our strategies. If we didn't have strategies, that means we don't deserve to live as an organization. Because I know some others they accept, but for us no" (Siham, Bilag 9, s. 3).

Dette citat vidner om, at JLF har en stærk oplevelse af, at de hovedsageligt selv implementerer de sociale programmer. Desuden ses det i udtalelsen, at det er uacceptabelt for JLF, ikke at blive inddraget omkring deres ideer og strategier. Dette afspejler, at JLF har en oplevelse af, at de har mulighed for exit hvis den politiske dagsorden, som de udenlandske hjælpeorganisationer kommer med, ikke er i overensstemmelse med JLF's egne idéer, herunder visioner og værdigrundlag (Skytte, 2017, s. 34-35). JLF's selvbestemmelse vidner om, at der på et makropolitisk niveau, som er det niveau partnerskabet mellem LFA og JLF omhandler, er en overensstemmelse mellem LFA's overordnede strategi og JLF's egen strategi. Hvis ikke der havde eksisteret denne overensstemmelse, vurderer vi på baggrund af Sihams udtalelse og organisationens stærke integritet jf. delanalyse 1, at der ville have været stor sandsynlighed for, at JLF ikke ville have ønsket at fortsætte deres samarbejde.

Når Siham fremhæver hvordan JLF indenfor de overordnede rammer, selv definerer programmernes indhold samt tilpasser dem en lokal kontekst, er det samtidig et udtryk for, at LFA er villig til at reducere en del af deres egen magt med henblik på at højne deres inddragelse af JLF.

Både Arnstein og Andersen fremhæver hvordan en magtreducering er nødvendig, hvis inddragelsen skal foregå på JLF's egne præmisser og i overensstemmelse med JLF's egen dagsorden (Arnstein, 1969, s. 216 & Andersen, 2018, s. 10). Der er derfor her tale om en forholdsvis høj grad af inddragelse, da vi bevæger os på den øverste del af stigen hvor vi, ifølge Arnstein, kan tale om et ligeværdigt partnerskab i form af forhandlingsmuligheder og med mulighed for at opnå en delegeret magt (Arnstein, 1969, s. 217). Det at LFA rent faktisk tilbyder JLF et forhandlingsrum, hvor

de er i tæt dialog omkring programmerne, og hvor LFA lytter og møder JLF indenfor rammerne, bliver yderligere fremhævet af JLF's projektkoordinator ved navn Aya:

"LFA is sharing with us, their own strategy and also at JLF, when we have any meetings in the beginning of the year - we share with them what we have planned for this year. So, this is something that is special with LFA and other partners, some partners that we have, not all of them, we apply directly for calls if its suitable directly for our mandates and plan. For LFA no, we sit together, and we share the annual strategies and we start to talk about, where they can fund us, where they can support us, whether they want to become part of this plan" (Aya, Bilag 7, s. 3).

Som repræsentanter for JLF, lægger både Aya og Siham vægt på, at JLF opnår en vis grad af magt og selvbestemmelse i deres samarbejde med LFA. Derudover, vidner Ayas udtalelse om at JLF oplever sig anerkendt i den solidariske sfære som blev nævnt i analysedel 2, da de oplever et arbejdsfællesskab med LFA hvor man giver plads og lytter til hinanden.

Ligheden mellem de politiske værdier der er sat af DAS samt JLF's egen vision og strategier, kombineret med LFA's inddragelse i samarbejdet, gør tilsammen, at vi jf. Arnsteins inddragelsesstige kan tale om en forholdsvis høj grad af inddragelse på et niveau, der nærmer sig delegeret magt (Arnstein, 1969, s. 217). Ifølge Arnstein kan man netop tale om delegeret magt, når de involverede har indflydelse på både beslutningsprocessen og det endelige produkt (Arnstein, 1969, s. 217).

Den forholdsvis høje grad af inddragelse skal dog stadig forstås i relation til selve implementeringsprocessen af de sociale programmer. Denne implementering omfatter udelukkende økonomisk støtte til sociale indsatser på et makropolitisk niveau, da alle fire sociale programmer omhandler en ændring af lovgivning mhp. et mere ligestillet og demokratisk jordansk samfund (Bilag 1)²⁵.

Selvom Siham grundlæggende har en positiv oplevelse af samarbejdet med LFA, beskriver hun det som en stor frustration, at det kun er muligt at opnå økonomisk funding fra LFA til, at arbejde på et makropolitisk niveau. Ifølge Siham er det nærmest som at skære JLF halvt over, når JLF ikke kan modtage økonomisk støtte

²⁵ Bilag 1: LFA's 4 ligestillings programmer.

til den massive sociale indsats, som JLF også yder på mikroniveau i form af social services (Siham, Bilag 9, s. 4-5).

Det er her vigtigt at forstå, at JLF henter en stor del af deres legitimitet som organisation på baggrund af deres social services. Udover at de voldsramte kvinder f.eks. oplever en direkte støtte gennem organisationens hotline og krisecenter, er JLF's direkte kontakt til de voldsramte kvinder samtidig det, som sikrer organisationen en reel brugerinddragelse. JLF's social services er således både i praksis med til at sikre dem et brugerperspektiv og at forandringsstrategierne på makro-, meso- og mikroniveau rent faktisk afspejler de voldsramte kvinders behov i virkeligheden. Aya påpeger JLF's stærke brugerperspektiv i følgende citat:

"I mean the hotlines and the shelters is the main program in JLF and this is how we get all of our strategies, all of our plans all of our planning, it depends on you know the needs of the shelter and the hotline ... it is a good thing that we are a grassroots organization because this is giving us a lot of.. the ability and people believe in what we do, and they relate" (Aya, Bilag 7, s. 4).

Yderligere beskriver Siham hvordan hun i sin samarbejdsrelation til LFA både oplever inddragelse og mangel på dette pga. LFA's manglende støtte til deres social services:

"They understand us. The relation is really good, we like this relation. But what we don't like that, not just from them, but it became like a trend. They put pillars what they are going to work on, as an example, they will work in politics, in advocacy, okay of course they don't tell us what to work on, we tell them what to work on. ...I want to work on social services, but no they don't want to work on services and then we have a discussion. ... As I told you, of course they are not going to decide the projects, for sure no way to this, but they put you in a corner also, advocacy, lobbying, okay. Why advocacy and lobbying, not services? Because we work in advocacy and lobbying and services. We have a shelter; how can we bring money to the shelter? For the salary to my staff? These things usually we don't like" (Siham, Bilag 9, s. 4-5).

Siham forklarer hvordan den manglende mulighed for støtte til social services, fører til diskussioner mellem hende og LFA. Hun beskriver det som at blive trængt op i en krog af LFA og understreger, at hun ikke bryder sig om at føle sig tvunget til at acceptere, at JLF kun kan få hjælp til advocacy og lobbyisme. Dette opleves som begrænsende for JLF's indflydelse, da en stor del af deres egen forandringsstrategi og identitet mere eller mindre bliver negligeret.

Selvom JLF oplever at være tæt på delegeret magt/empowerment inden for de formelle rammer af partnerskabet, repræsenterer partnerskabssamarbejdet med LFA dog kun et begrænset område af JLF's egen forandringsstrategi. Der synes derfor at være en vis grad af tokenisme til stede i samarbejdsrelationen med LFA. JLF kan som organisation nemlig ikke vide sig sikker på, at Iben bringer alle deres synspunkter videre til DAS. Det er usikkert i hvor stort et omfang Iben søger at presse de overordnede politiske rammer fra DAS på en måde, så JLF's egne forandringsstrategier og visioner i højere grad integreres på et politisk niveau. Iben udtaler selv:

"Dvs. det vil jo så være afhængigt af, om det er mig eller min kollega altså hvor meget man tager med tilbage, når nogle (fra JLF) har sagt noget og prøver at få lavet en forandring i programmet efterfølgende kan man sige. Det er bare for at sige, at vi jeg synes selv at vi har ret stor inddragelse lige nu, men det er noget som vi godt kan styrke yderligere, vil jeg sige" (Iben, Bilag 8, s. 13).

I relation til Arnstein er der her tale om en tokenisme i den forstand, at JLF har mulighed for at give udtryk for egne holdninger, men i sidste ende er det Iben/LFA som træffer de endelige beslutninger ift. hvad de bringer med tilbage (Arnstein, 1969, s. 217). Da inddragelsen på dette niveau er uformel og til en vis grad ligger udenfor rammerne af partnerskabet, vil inddragelsen her i høj grad afhænge af den dømmekraft der er til stede i krydsfeltet mellem LFA og JLF (Højlund & Juul, 2015, s. 61). Herunder om Iben som programrådgiver og LFA som organisation ser det som en del af deres opgave at advokere på JLF's vegne hvad angår DAS. Iben kommer selv ind på hvordan den uformelle inddragelse fra LFA's side kan styrkes yderligere, da det bl.a. ikke er formaliseret som en del af LFA's program, at inputs fra JLF får indflydelse på programmerne. Desuden påpeger Iben, at måden hvorpå hun inddrager JLF, ikke er en formaliseret tilgang i LFA, hvorfor inddragelsesgraden er

afhængig af hvilken programrådgiver, der er udstationeret for at samarbejde med JLF (Iben, Bilag 8, s. 13). Det tyder således på at inddragelsesgraden i samarbejdet mellem JLF og LFA, er betinget af Ibens personlige dømmekraft (Høilund & Juul, 2015, s. 61).

Vi mener at empowerment på JLF's egne præmisser jf. Andersens udlægning af begrebet kræver, at JLF også tilbydes forhandlingsmuligheder på et politisk niveau når det kommer til at kunne deltage aktivt i diskussionerne af hvilke overordnede strategier, der bør benyttes (Andersen, 2018, s. 10). Hvis JLF inviteres til at deltage i DAS's behovsanalyse omkring hvilke typer af forandringsstrategier man fra politisk side mener der bør arbejdes med, vil det højne JLF's generelle inddragelse markant. Dette kræver dog at invitationen indebærer en reel inddragelse, hvor der bliver lyttet til JLF's problemforståelse og erfaringer. I sådan et tilfælde ville man kunne tale om reel empowerment i bred forstand, og ikke bare indenfor et afgrænset område som er tilfældet i den nuværende samarbejdsrelation mellem JLF og LFA. Siham fremhæver selv, hvordan den største udfordring i samarbejdet med LFA netop er JLF's manglende inddragelse og indflydelse på et politisk niveau:

"As I told you, that they decide the areas they want to work on, that's the challenge.

We never had conflicts about the social values. This is one of the things that is understood, especially by Iben, very well. We share the things" (Siham, Bilag 9, s. 9).

Det afgørende for JLF's oplevelse af inddragelse er, at de bliver inddraget på egne præmisser, så der i mødet mellem LFA og JLF er en anerkendende dømmekraft til stede, hvor LFA frivilligt ønsker at reducere sin egen magt med henblik på at give JLF's egen fortælling en større betydning (Høilund & Juul, 2015, s. 69). Inddragelse er ifølge Andersen indlejret i kommunikation, roller og hvilket niveau af inddragelse der stræbes efter. Det betyder at hvis der ikke kommunikeres inddragende, hvis der ikke tilbydes roller som aktør og medspiller, eller hvis ikke ambitionen er at JLF skal inddrages på det højeste niveau, eksisterer der ikke reel inddragelse (Andersen, 2018, s. 10).

I den aktuelle situation må vi konstatere, at JLF ikke bliver inviteret med i denne proces. Dette vidner om at både DAS og til dels LFA på et overordnet plan, vurderer at de er bedst egnede til at definere de sociale programmer, da de alene sidder med

definitionsmagten af de overordnede strategier samt stadig ene og alene har magten til at træffe de endelige beslutninger. Den manglende invitation kan dog også handle om, at det er svært for DAS og LFA at inddrage alle de organisationer i Mellemøsten og Afrika, som de samarbejder med.

Skytte påpeger vigtigheden af at socialarbejderen, i dette tilfælde Iben som programrådgiver for LFA, er bevidst om sin egen magtposition, når hun udøver "det gode" sociale arbejde (Skytte, 2017, s. 31). Ifølge Skytte sidder socialarbejderne nemlig ofte med definitionsmagten, da det er dem der udøver det sociale arbejde og træffer beslutningerne. Med definitionsmagt menes retten til at fortolke og forklare, hvilket også indebærer retten til at bestemme hvordan hændelser 'i virkeligheden' forholder sig (Svensson et al., 2009: 64; Skytte, 2017, s. 31). Ifølge Skytte er det således socialarbejderen der afgør, hvad der er godt for brugeren. Ved et fravær af en direkte brugermedvirken i selve definitionen omkring hvordan de sociale problemer skal forstås, er der stor risiko for at indsatsen bliver undertrykkende. Derudover øges risikoen for at indsatsen slår fejl, da socialarbejderen går glip af vigtige oplysninger og erfaringer fra brugeren, der er direkte involveret i den specifikke kontekst (Andersen, 2015, s. 107).

10.4.2. LFA som aktør – anerkendende tilgang

Der er i vores empiri en række eksempler på, at der er en anerkendende dømmekraft til stede i partnerskabet mellem JLF og LFA. Iben indleder f.eks. interviewet med en beskrivelse af, hvorfor LFA i sin tid blev tilbudt at være med i partnerskabsprogrammet i MENA-regionen. Hun udtaler således:

"Så LFA kom med i Udenrigsministeriets partnerskabsprogram fordi vi havde et netværk i Danmark og havde evnen til at engagere andre danske organisationer og havde evnen til at kunne etablere netværk ude(internationalt) også. ... Så LFA kom ikke med fordi vi skulle lave små LFA'er ude i verden. ... så nej jeg laver ikke LFA her. Så derfor når du spørger om, hvad vores indgangsvinkel til det her er, så vil jeg sige, at for mig er det sådan set det samme, som da vi startede. Det er at se på hvad er der af fælles udfordringer. Det var i høj grad det vi tog udgangspunkt i ... Vi er i høj grad kendt for at vi ikke kommer og pålægger en eller anden dagsorden, men vi kommer, jeg vil ikke sige at ydmyg er det rigtige ord, men vi kommer med en meget

åben tilgang, fordi vi har været i de her lande i rigtig rigtig mange år. Dvs. at vi har en meget stor kontekst forståelse og fornemmelse. ... Vi kommer ikke og siger at I skal bare gøre sådan og sådan... Det er jo ikke vores tilgang. Så det er mere sådan en tilgang som at sige at det her, det er vi sådan set fælles om og vi har også udfordringer” (Iben, Bilag 8, s. 3-5).

Iben forklarer altså hvordan LFA lægger stor vægt på, at partnerskabet mellem JLF og LFA opleves som ligeværdigt. LFA søger at opnå den ligeværdige dialog gennem en stor kontekstforståelse ved at være opmærksom på og anerkende deres partners synsvinkler, samt ved altid at have en åben og nysgerrig tilgang. Derudover søger LFA altid at finde et udgangspunkt, hvor de har fælles udfordringer og problemforståelser. LFA's tilgang vidner om, at der på et overordnet plan er en anerkendende institutionel dømmekraft til stede i LFA, idet Iben forklarer at LFA som organisation, møder sin partner med åbenhed, forståelse af den kulturelle kontekst samt forståelse om fælles mål og udfordringer. Det vidner om at Iben, på baggrund af LFA's institutionelle dømmekraft, besidder en faglig-moralsk kode der påvirker hendes tilgang i samarbejdet med JLF på en positiv måde (Høilund & Juul, 2015, s. 62). Det ses ligeledes i citatet at LFA har fra samarbejdets begyndelse, hvor Iben overtog posten som programrådgiver, haft en opfattelse af at den bedste måde at udøve magten på er i partnerskaber - og gennem konsensus. Ifølge Arnstein og Andersen er en magtreducering og anerkendende dømmekraft en nødvendighed, hvis der skal skabes mulighed for, at en interaktionistisk og ligeværdig dialog samt en reel inddragelse kan finde sted mellem parterne, på JLF's egne præmisser (Arnstein, 1969, s. 216 & Andersen, 2018, s. 10).

10.4.3. Omfordeling af magt

Iben fortæller i nedenstående citat, hvordan LFA søger at udnytte de fleksible rammer i partnerskabsprogrammet, med henblik på at inddrage JLF mest muligt:

”Dvs. at ja jeg kommer med det her, fordi det skal jeg have til at passe til hele programmet. Men hvis JLF kommer i morgen og siger gud nu er der emergency election i overmorgen. Vi bliver nødt til at lave noget andet, så siger vi jo ja. Fordi det er det her det udenrigsministeriets partnerskabsprogram skal kunne. Det er at det er

fleksible midler. Så jeg tror aldrig vi har sagt nej til en partner, hvis der er en partner i et hvilket som helst land, der har sagt, prioriteterne har ændret sig eller der er kommet den her mulighed eller der er sket en revolution, så ændrer man jo det man har aftalt, at partneren ville gøre” (Iben, Bilag 8, s. 8).

Ud fra denne udtalelse er det tydeligt, at LFA ikke blot anskuer JLF som en modtagergruppe men derimod som en ligeværdig samarbejdspartner, som de også lærer meget af. Den store grad af selvbestemmelse og at LFA sjældent afviser forslag til ændringer, så længe forslagene er inden for rammerne af de sociale programmer, vidner om, at LFA anerkender de lokales egen viden og kompetencer. I citatet gives der udtryk for, at LFA's inddragelse af JLF ikke er symbolsk tokenisme, men en omfordeling af magt i praksis (Arnstein, 1969, s. 217). Det, at Iben har et oprigtigt ønske om at udveksle viden og anerkender JLF som en ligestillet partner hun kan lære meget af, kommer desuden til udtryk idet hun fortæller:

”Hvis man gerne vil forstå hvad de laver, så må man også anerkende det de siger. ... Og de er jo ligesom den største medlemsorganisation overhovedet indenfor det her område i Jordan, så hvem er det, som de repræsenterer? Og hvilken legitimitet giver det dem? Det skal man virkelig anerkende og forstå. Så ja det er bare for at sige, at det er en af udfordringerne. Og det tager jo møder. Det tager jo tilstedeværelser... Altså det tager jo tid. Der kan man jo ikke bare komme med en fuldstændig perfekt mødedagsorden og sige nu skal vi bummelum. Så er det her fint, vel? Det tager jo tid... Men det er også fordi, at noget af det jeg synes at vi skal være meget opmærksomme på i det her samarbejde, netop når det kommer til kultur. Det er at de her mennesker, de står i det hver evige eneste dag. Jeg ser det også hver dag fordi jeg ligesom bor her og er her og kender konteksten og alt det der, men det er sådan set deres liv og virkelighed. Og det vil sige, at så synes jeg, at man skal være virkelig fræk, hvis man kommer og mener at man kan fortælle dem, hvordan de kan gøre det bedre ... Men det er sådan set mere ødelæggende for et samarbejde end hvis man bare lige sige ro på nu tager vi lige noget tid til at forstå og I fortæller hvem I er osv. Så det prøver jeg at være meget respektfuld overfor, at når Siham siger, at vi har det her behov og jeg ikke er enig i, at mine midler skal bruges til det. ... Så det er noget med hele tiden at holde det åbent og så virkelig prøve at forstå, hvad er det, altså

hvorfor har vi modsatrettede holdninger lige præcis til det her” (Iben, Bilag 8, s. 24-26).

Når Iben forklarer at det er respektløst at diktere, hvordan JLF skal udføre deres arbejde, uden at have et kendskab til den lokale kontekst, ser vi værdierne i Ibens personlige dømmekraft. Derved påvirker Ibens personlige dømmekraft, den sociale dømmekraft, hvilket har afgørende betydning for at hun møder JLF på en anerkendende måde (Høilund & Juul, 2015, s. 69).

Det er desuden tydeligt, at Iben vægter kommunikation og åben dialog højt, hvilket også peger på en stærkt anerkendende tilgang. Ibens holdninger og tilgang afspejler et interaktionistisk perspektiv, der ifølge Andersen er en forudsætning for, at reel empowerment/inddragelse og frigørelse på egne præmisser, kan finde sted (Andersen, 2018, s. 10). Når Andersen adresserer hvordan inddragende socialt arbejde tager afsæt i brugerens forståelse, er det inspireret af den amerikanske teoretiker og professor i socialt arbejde Lawrence Shulmans interaktionistiske model (1991), hvor retten til at definere problemet og sætte dagsordenen for arbejdet, er under indflydelse af brugerens forståelse af situationen (Andersen, Brandt & Uggerhøj, 2017, s. 11). Det virker til at anerkendelse for Iben, handler om at afsætte tid til dialogen samt om at skabe et rum, hvor JLF kan udtrykke deres egne meninger, holdninger og drømme. Ibens personlige dømmekraft synes således, at spille en afgørende rolle i samarbejdet mellem JLF og LFA, særligt når samarbejdsrelationen udfordres af, at de har forskellige opfattelser, hvilket illustreres i følgende citat:

”Du kan sagtens give dem hundrede millioner og de vil lave alt finansielt rapportering korrekt, men de er meget dårlige til at kommunikere, til at skriftliggøre resultaterne osv. Det er også en af grundene til, at jeg har valgt at hyre den her eksterne konsulent til at komme og, som hun kalder det, selv med graveskeen, den arkæologiske graveske og virkelig finde resultater og sammenhænge, fordi de er der jo og det er sådan set en udfordring de fleste organisationer har. ... Så derfor er det nogle gange en udfordring for mig, fordi jeg jo godt ved hvad vi støtter. Jeg har ikke selv tid til at lave de her analyser for dem jo, men jeg prøver af forskellige måder, at få dem til at blive dygtigere til at lave det fordi, at fremtiden indenfor den her del funding er jo mere og mere, at det vil gå direkte til lokale partnere ... så det kan godt

være ret krævende for mig. Fordi jeg på den ene side er helt inde i organisationen og de ligesom regner med at Iben skal nok fikse det ... altså det er jo ikke sikkert, at der ville være en anden programrådgiver, som ville være lige så fleksibel som jeg er eller lige så forstående eller for den sags skyld lige så dygtig til at få dem til at levere når de så skal. Så ja rigtig meget givende og komplekst og nogle gange anstrengende, men det er jo ikke anstrengende fordi vi ikke respekterer hinanden, men fordi der er meget på spil” (Iben, Bilag 8, s. 15-16).

Når Iben vælger at ansætte en ekstern konsulent for at forbedre JLF til at evaluere og dokumentere deres resultater, er det både et udtryk for anerkendelse, men også et udtryk for at hun befinder sig mellem flere modsatrettede interesser og institutionelle logikker. JLF's institutionelle logik har fokus på at udføre deres forskellige aktiviteter samt kontinuerligt, at styrke inddragelse og sikre empowerment, af de voldsramte kvinder. LFA's institutionelle logik har derimod et større fokus på dokumentationen af indsatsen og resultaterne i samarbejdet, hvilket er information som LFA skal sende til DAS. Vi forstår det, at Iben ansætter en ekstern konsulent som et udtryk for, at hun har et oprigtigt ønske om at støtte JLF bedst muligt på deres præmisser, så de fortsat kan leve op til krav fra DAS om dokumentation for fortsat at kunne modtage finansiel støtte. Når Iben på denne måde søger at styrke JLF's evne til at dokumentere, afspejler det en anerkendende personlig dømmekraft hos hende selv. JLF giver ligeledes udtryk for, at de oplever en høj grad af anerkendelse i deres samarbejdsrelation til LFA, hvilket forstærker vores vurdering af, at der er en anerkendende dømmekraft til stede. Aya fortæller om dette i følgende citater:

”Iben is like calling me sometimes related to anything ... she is really interested to know, how we see things from our perspective, and not as a western union. And this relation is related in somehow for the people that we work with in LFA” (Aya, Bilag 7, s. 3).

”in general we don't have any issue with LFA even with Iben or without Iben but the relation is stronger because of Iben, because she is always there.. she understands everything that we go through. (..) She is always present, and she is always effective. Now even if we need to participate in any meeting, she is very interested to

see what our participation would be like ... so this is something of course related to her personality and her dedication to the work ... she really believes in 'JLF' and we appreciate that a lot" (Aya, Bilag 7, s. 16-17).

Ud fra hvad Aya forklarer lader det yderligere til, at hun oplever en anerkendende personlig dømmekraft i samarbejdet med Iben, såvel som en anerkendende institutionel dømmekraft af LFA. Det forstås således at Iben støttes i at udøve anerkendelse i praksis, da de institutionelle omgivelser i LFA, umiddelbart understøtter en anerkendende tilgang (Høilund & Juul, 2015, s. 62-63).

Da Iben skal beskrive forskellige udfordringer i samarbejdsrelationen, bliver det tydeligt for os, hvordan hun arbejder med inddragelse og empowerment på flere planer. Det første tiltag som Iben beskriver, omhandler en workshop, som skal forbedre JLF's kommunikationsvanskeligheder i forbindelse med deres årlige rapportering i januar måned. Denne metode er blevet iværksat, idet LFA har erfaringer med en række lokale samarbejdspartnere inkl. JLF, der oplever deres mulighed for at komme med input som en byrde, fremfor en mulighed for inddragelse (Iben, Bilag 8, s. 19). I stedet for at overtage rapporteringen, er etableringen af workshoppen et eksempel på, hvordan Iben konkret bestræber sig på at styrke kommunikationen i partnerskabet. Andersen kommer desuden i sine forskningsprojekter ind på vigtigheden af, at de fagprofessionelle besidder de rette kompetencer til, aktivt at anvende inddragende metoder i praksis så det bliver muligt, at arbejde inddragende og empowerment-orienteret (Andersen, 2017, s. 43). Ifølge Andersen er det ikke nok, at have fokus på empowerment alene:

"Forandringer i de professionelles praksis i forhold til at arbejde mere målrettet med inddragelse og empowerment kræver aktive og reflektive interventioner i selve "maskinrummet" – der hvor mødet og samtalerne mellem de professionelle og borgerne foregår" (Andersen, 2017, s. 39).

Eksemplet med workshoppen illustrerer netop, at Iben besidder de "rette kompetencer", da hun aktivt reflekterer over, hvorledes hun kan styrke inddragelsen af JLF. Et andet tiltag vi tolker som Ibens ønske om, at styrke inddragelsen i samarbejdet med JLF og LFA, er LFA's beslutning om indførelsen af tre budgetlinjer (Iben, Bilag 8, s. 19). LFA har udenom JLF besluttet, at en mindre del af den

økonomiske støtte fra DAS skal bruges til at forbedre JLF's svaghedspunkter i deres egen organisationen. Der er tale om i alt tre budgetlinjer: kommunikation, capacity building og international networking & democracy. Ideen bag dette er at tvinge JLF til at have fokus på tre specifikke budgetlinjer, som budgettet skal gå til, hvor der bl.a. skal være en separat godkendelse (Iben, Bilag 8, s. 19). Ifølge Arnstein befinder vi os her på den nederste del af inddragelsesstigen, som omfatter trinene manipulation og terapi, da JLF ikke er blevet budt nogle former for inddragelse, med indflydelse på beslutningen om de tre budgetlinjer (Arnstein, 1969, s. 217). Samtidig kan fokuset på at styrke JLF's interne kompetencer, også forstås i lyset af Andersens pointer omkring inddragende kommunikation og empowerment. En kompetenceudvikling inden for kommunikation vil kunne styrke JLF's reelle oplevelse af inddragelse ud fra egne præmisser samt JLF's egen forandringsstrategi på sigt. Derfor mener vi at beslutningen om budgetlinjerne kan forstås, som en del af en empowerment strategi, selvom JLF ikke oplever nogen konkret inddragelse på beslutningerne omkring budgetlinjerne.

Udover at JLF ikke er blevet inddraget i beslutningen omkring budgetlinjerne, har Siham og Iben desuden modsatrettede opfattelser af, hvordan midlerne omkring capacity udviklingen konkret skal anvendes. Iben udtaler:

"Men det er jo ikke fordi jeg ikke går ind for Sihams værdier. Fordi hun er sådan set med på at hun skal bruge 1-3 procent af budgettet til capacity development. Hun starter bare i yderste led. Fordi hun ser at der er et større behov for noget andet i hendes organisation end at tage sig af denne her gruppe staff. Og jeg mener sådan set, det er lidt af et problem, fordi denne her gruppe staff er dem der skal skrive til donorerne og bede om penge sådan set. ... Så lige nu der har vi modsatrettede værdier der og det er sådan set ikke en konflikt men det betyder bare, at vi ikke frigiver de der midler, fordi vi stadig ikke er enige om, hvem det er der skal have noget... Men som sådan synes jeg ikke vi har modsatrettede værdier" (Iben, Bilag 8, s. 21).

Ibens fastholdelse af midlerne betyder, at vi bevæger os indenfor det som Arnstein betegner som forskellige grader af tokenisme. JLF har mulighed for at udtrykke deres holdninger, men der er ingen garanti for, at LFA rent faktisk inddrager deres synspunkter, når beslutningerne træffes (Arnstein, 1969, s. 217). Selvom det ikke

nødvendigvis handler direkte om manglende anerkendelse, tydeliggøres magtasymmetrien i samarbejdet. LFA er i en magtposition hvor de kan tilbageholde midlerne, indtil de har opnået hvad de ønsker, hvilket JLF kan opleve som manglende inddragelse. Selvom det måske ikke er tydeligt for Siham, kan en kompetenceudvikling hos de, som samarbejder direkte med donorerne, være med til at understrege vigtigheden af social services. Endvidere ville en kompetenceudvikling kunne styrke JLF's egen forandringsstrategi i at stå stærkere, hvilket på sigt ville kunne medvirke til at give dem en oplevelse af at have en langt større reel inddragelse på egne præmisser, da de på denne måde i højere grad selv vil kunne sætte dagsordenen (Andersen, 2017, s. 43). Jo skarpere analyseevner, jo bedre kommunikation – jo stærkere vil inddragelsen være på sigt.

10.5. Delkonklusion

Vi kan på baggrund af analysen konkludere, at der er to dimensioner af inddragelse i samarbejdet mellem LFA og JLF. På den ene side kan det konkluderes, at der er tale om ikke-deltagelse, da JLF ikke har nogen mulighed for at deltage i problemdefineringen af de sociale problemer samt de politiske strategier, da disse er vedtaget af DAS, forud for implementeringen af de sociale programmer (Arnstein, 1969, s. 217). Deres manglende mulighed for forhandling på et politisk niveau betyder, at JLF reelt befinder sig på den nederste del af Arnsteins inddragelsestige, hvorfor der er tale om ikke-deltagelse. Derudover er der tale om tokenisme (Arnstein, 1969, s. 217), da JLF ikke kan være sikre på at deres stemme medtages, i forbindelse med ønsker til ændringer og tilpasninger af de sociale programmer. Dette konkluderes med udgangspunkt i, at denne form for inddragelse ikke er formaliseret af LFA.

På den anden side, kan det konkluderes at Iben får JLF til at opleve deres inddragelse som Arnsteins "delegeret magt", hvilket befinder sig i den øverste del på Arnsteins inddragelsestige (Arnstein, 1969, s. 217). Dette konkluderes på baggrund af: 1. De politiske strategier som samarbejdet omhandler, er i overensstemmelse med JLF's egen forandringsstrategi på makro niveau. 2. JLF oplever at de har mulighed for exit, såfremt de oplever at programmerne ikke værdimæssigt stemmer overens med deres egen vision. 3. JLF deltager aktivt i tilpasningen af de sociale programmer, således at de tilpasses deres lokale kontekst.

Til slut kan det konkluderes, at JLF oplever en forholdsvis høj grad af empowerment og inddragelse på egne præmisser, indenfor et bestemt politisk afgrænset område. Vi kan endvidere konkludere, at oplevelsen af empowerment finder sted, på grund Ibens anerkendende personlige dømmekraft, som betyder at hun reducerer sin egen magt, for at skabe en interaktionistisk dialog med JLF. Det kan dermed konkluderes, at Ibens personlige dømmekraft har en afgørende betydning, for den anerkendende sociale dømmekraft, som finder sted i samarbejdet med JLF.

11. Diskussion

På baggrund af specialets analyse og konklusion, finder vi det relevant at diskutere betydningen af "det gode sociale arbejde" og det magtfulde møde mellem LFA og JLF. Maja Lundemark Andersen²⁶ peger i bogen *Socialt arbejde i en foranderlig verden* (2015) på, hvordan den fagprofessionelles organisatoriske og retlige placering, ofte kan medføre et fokus på de politiske krav om prioriteringer, tid og omkostninger. Ifølge Andersen sker dette ofte på bekostning af brugernes egne oplevelser af trivsel og velfærd (Andersen, 2015, s. 107).

Høilund og Juul påpeger ligeledes, hvordan socialarbejdere ofte ubevidst overtager fremherskende institutionsfortællinger i takt med, at de tilpasser sig organisationskulturen på deres arbejdsplads (Høilund & Juul, 2015, s. 62). På baggrund af dette handler mange anerkendelseskampe, ifølge Høilund og Juul, om hvorvidt det er brugerfortællingen eller institutionsfortællingen, der skal sætte dagsordenen for mødet mellem socialarbejderen og brugeren (Høilund & Juul, 2015, s. 63). LFA's programrådgiver, Iben italesætter denne kompleksitet under interviewet, ved at fortælle hvordan hun oplever et krydspres, mellem at ville ændre strukturerne i Jordan mhp. at sikre kvinders juridiske beskyttelse, samt de voldsramte kvinders behov for hjælp lige nu og her:

"... når man så sidder i København, så tænker man: Det er jo lovreformer der skal til og det er jo staten, der skal gå ind og tage det statslige ansvar... Men når man så sidder og hører en kvinde fortælle, hvilken forskel det har gjort, at hun har fået noget legal aid, f.eks. at hun ikke er blevet kastet i fængsel, at hun stadig har adgang til at

²⁶ Lektor ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet.

se sine børn osv. Jamen så tænker man, at det er jo det vigtigste lige nu” (Iben, Bilag 8, s. 9).

Denne udtalelse afspejler det krydspres, som hun oplever mellem forskellige problemforståelser og forandringstilgange, på baggrund af de institutionelle omgivelser som hun befinder sig i. Når Iben befinder sig i den kulturelle kontekst i Jordan, giver det rigtig god mening for hende at der skal sikres flere midler til social services, da voldsramte kvinder står i en situation hvor de har akut behov for hjælp. Men samtidig er hun underlagt institutionelle rammer, hvor der udelukkende fokuseres på ændring af lovgivning. Ligeledes mener Iben ikke at støtten til social services alene, skaber forandring på makroniveau men derimod på mikroniveau, hvilket hun udfolder i nedenstående citat:

”Det er lidt det, der er mit argument også, at når man hjælper den her ene person, så hjælper man sådan set mere end at man løser dets problem i dag... [men] jeg synes heller ikke man bare blind skal støtte services, fordi det er jo også en dårlig cirkel, fordi det er jo bare ren charity så. Altså hvor sker forandringen så, bortset fra ... at den jo sker alligevel, men er det så vores tilgang at yde services, der er forandringsteorien. Det er det jo sådan set ikke, men kunne det være det nogle gange. Det kunne det måske godt” (Iben, Bilag 8, s. 10).

Iben omtaler hvordan en støtte til services både kan forstås som en forandringsstrategi i sig selv, men også hurtigt kan blive en dårlig cirkel, hvor der blot er tale om velgørenhed. Dette afspejler en konflikt mellem Ibens egen personlige dømmekraft, som bl.a. består af at hun godt kan se meningen med at støtte JLF's social services, men dette er samtidig i modstrid med de grundlæggende antagelser og værdier, der er dominerende i LFA dvs. LFA's institutionelle dømmekraft. LFA's institutionelle dømmekraft afspejles både i de sociale programmer der sigter på at skabe forandring i makrostrukturerne i Jordan, samt LFA's afvisninger af Sihams ønsker om støtte til social services, som vi fandt frem til i delanalyse 3 (Høilund & Juul, 2015, s. 62, Siham, bilag 9, s. 4).

Iben beskriver løbende under interviewet, hvordan hun gennem sit samarbejde med JLF har fået langt større fokus på forandringen hos den enkelte voldsramte kvinde og hvor magtfuld denne forandring er, hvilket illustreres i følgende citat:

... som sagt så lærer jeg jo sådan set rigtig meget af, og har virkelig fået, jeg vil ikke sige nye værdier, men jeg har fået styrket nogle af mine egne værdier ved samarbejdet... f.eks. det der med det enkelte menneske. Fordi jeg er jo sådan et programmenneske, jeg er vant til at sidde med programmer og rapportere på programmer. Jamen det der med et større fokus på, jamen hvad er forandringen hos individet og det er jo det der er JLF's fokus. Det er jo ethvert individ i Jordan og det er jo sådan set meget magtfuldt, når man sådan lige tænker mere over det" (Iben, Bilag 8, s. 21-22).

Det virker til at Ibens personlige dømmekraft er blevet påvirket af hendes arbejde i Jordan, idet hun har fået en større forståelse for- samt anerkendelse af, JLF's forandringsstrategi i form af social services på mikroniveau. JLF's social services, er udover at skabe akut sikkerhed for voldsramte kvinder i Jordan, også med til at skabe positive spiraler for ligestilling på mikroniveau, hvilket Iben anerkender som en magtfuld forandringsstrategi. Den magtfulde forandringsstrategi illustreres bl.a. ved at JLF uddanner de voldsramte kvinder til at blive økonomisk uafhængige af mænd. Derudover involverer JLF voldsudøveren til holdningsbearbejdelse gennem interventioner på JLF's krisecenter, såfremt den pågældende kvinde ønsker dette (Siham, Bilag 9, s. 11, 16). Endvidere illustreres de positive spiraler i specialets observationsstudie, på et af JLF's aktivitetscentre. Her fortalte en medarbejder at JLF har holdt forskellige oplæg om vold mod kvinder, der efterfølgende har fået både mandlige og kvindelige familiemedlemmer, til at bringe deres voldsudsatte døtre, søstre og niecer til JLF's krisecenter (Observationsstudie, bilag 10, s. 6).

Iben beskriver desuden, hvordan indsigten omkring forandringen hos den enkelte voldsramte kvinde har gjort, at hun generelt oplever et større ansvar ift. at opsamle og bevise hvilken betydning forandringen har for individet og dermed for samfundet.

"... Men det er [det] der med at forstå, hvad er det det enkelte individ har brug for - for at kunne leve et fuldt liv. Det lyder lidt som om jeg er lidt dum, at jeg ikke har forstået det før. Men det er bare for at sige, at nu sidder jeg jo og programmerer. Hvad skal vi bruge midlerne på og sådan noget og der må jeg bare sige, at der føler jeg jo et større ansvar for at kunne bevise den betydning det har for individet og dermed for samfundet som vi var inde på før. Det ansvar ligger jo hos mig, men det ligger også hos JLF. De skal blive dygtigere til at rapportere og fortælle resultater på

individ, institutionelt og samfundsniveau. Men det ligger jo også hos mig. Det er jo også mit job også at kunne samle det op (advokerer JLF's behov tilbage til LFA og DAS)" (Iben, Bilag 8, s. 22).

Dette betyder, at Iben er bevidst om sin magtfulde position og hun opfatter det bl.a. som sin pligt at bringe information med tilbage til LFA og DAS. Det afspejler dog stadig den konflikt som hun oplever med sig selv, da hun på nuværende tidspunkt forstår, i hvor høj grad social services er med til at hjælpe mange voldsramte kvinder. På den anden side er hun påvirket af institutionsfortællingen fra LFA, som betyder at hun ikke støtter JLF i deres arbejde med social services, men fokuserer på forandring af lovreformer. Dette resulterer i en konflikt omkring, hvorvidt det er bruger eller institutionsfortællingen der skal være den dominerende diskurs (Høilund & Juul, 2015, s. 63). Det tyder på at Iben er i en proces, hvor hun før var meget "mekanisk anlagt", men efter at have været en del af den kulturelle kontekst, har fået en større forståelse for betydning af støtten til social services.

Andersen skriver:

"En social analyse skal forstås i relation til teori, kontekst og praksis i en bestemt refleksionsramme, og den knytter sig således blandt andet til en refleksion over, hvordan dybder i det sociale arbejde kan skabes (Howe 1996) gennem en reel inddragelse af borgernes perspektiver som det bærende udgangspunkt (Beresford 2013)" (Andersen, 2015, s. 106).

Når LFA udelukkende arbejder med lovreformer frem for social services, har de ingen garanti for, at indsatsen i Jordan reelt set afspejler de voldsramte kvinders behov. LFA har umiddelbart tillid til, at JLF selv sikrer de voldsramte kvinders brugerperspektiv gennem deres social services, men LFA sikrer ikke selv i praksis at inddrage brugerperspektivet i deres indsats, da de ikke støtter social services. Vi mener at dette kan skabe grobund for undertrykkende sociale indsatser, hvilket på sigt kan mindske bæredygtigheden af de sociale indsatser i Jordan.

Vi har tidligere i problemfeltet redegjort for, hvordan den internationale definition af socialt arbejde er et vidnesbyrd på, at vi bevæger os inden for et krydsfelt af universalisme og partikularisme (Knudsen, 1998, s. 12). Ligeledes er opmærksomheden henledt på, hvordan opfattelsen af det gode sociale arbejde

ændrer sig, afhængigt af tid og rum. Hvad der kan opfattes som universelle værdier i én kultur, kan opfattes anderledes i en anden kulturel kontekst. Vi er fortalere for, at man forsøger at definere det gode sociale arbejde ud fra en fælles etik, uafhængig af tid og rum. I det lovgivning altid vil være menneskeskabt og mange magtovergreb, begås i lydighedsetikkens navn, da man under pres fra en autoritet kan glemme egen etiske dømmekraft (Moesby-Jensen & Moesby-Jensen, 2017, s. 218). Ligeledes påpeger Borrits og Rasmussen hvordan magtovergreb kan foregå under dække af at være kultur- og traditionsbestemte (Borrits & Rasmussen, 2006, s. 90). Vi mener, at dette fordrer normative idealer og fælles etiske principper for det gode sociale arbejde, ikke mindst fordi socialt arbejde ofte er underlagt magtasymmetriske relationer, i mødet mellem socialarbejderen og brugeren. Vi er dog opmærksomme på at det ofte vil være meget komplekst og svært, at komme frem til et "fælles normativt ideal". Dog mener vi, at vestlige organisationer må forholde sig kritiske til deres eget værdigrundlag, som værende komplet universelt og overførbart. Vi mener ikke at 'vi' i Vesten kan gøre os til dommere på baggrund af vores eget værdigrundlag, når vi agerer i andre kulturelle kontekster end vores egen. Derimod må vi lytte til dem, det sociale arbejde omhandler og ud fra deres anerkendelses- og krænkelseserfaringer, vurdere hvad der er den mest passende strategi.

Desuden kan der argumenteres for, at opfattelsen af det gode liv også kan forstås som en social konstruktion, som er individuel og kan ændre sig i tid og rum. Vores forforståelse har betydning for hvad vi ser og forstår som anerkendelse, hvorfor også forståelsen af anerkendelse og det gode liv vil kunne ændre sig afhængig af, hvilken kulturel kontekst vi befinder os i. Og netop fordi, at der er tale om en social konstruktion og at forståelsen for det gode liv kan være anderledes i forskellige kulturelle kontekster, betyder det, at det sociale arbejde kan udøves ud fra forskellige kriterier, ønsker og forestillinger. Det empiriske argument for anerkendelsesidealet vil dog altid kunne tilbagevises, til den enkeltes oplevelse af anerkendelse eller krænkelseserfaring (Juul, 2018, s. 326).

Selvom samarbejdet mellem JLF og LFA på nuværende tidspunkt fremstår anerkendende og stabilt, særligt pga. Iben, ser vi samtidig at samarbejdet indeholder et potentiale for en fremtidig konflikt. I delanalyse 1 fandt vi frem til at JLF har en stærk organisations integritet og har en historik med adskillige afvisninger til

forskellige partnerskabsprojekter, da de ikke går på kompromis med egne værdier. Derfor ser vi at såfremt JLF med tiden oplever det problematisk, at deres ønsker til forandringer i de sociale programmer samt til økonomisk støtte til social services ikke imødekommes, kan det i yderste konsekvens føre til et samarbejdsstop.

På baggrund af ovenstående mener vi, at brugerinddragelse er en nødvendighed for at LFA kan kvalificere det internationale samarbejde med JLF. Dette fordrer dog til fremtidige undersøgelser af hvordan man kan styrke brugerperspektivet i en interkulturel kontekst, såfremt der ønskes at forebygge krænkende socialt arbejde og dermed sikre en anerkendende og inddragende social indsats.

12. Konklusion

Vi kan på baggrund af vores analytiske fund konkludere, at der helt overordnet er tale om et positivt samarbejde mellem JLF og LFA, samt at samarbejdet er præget af en høj grad af social faglighed.

Inden vi påbegyndte empiriindsamlingen, havde vi en forforståelse om, at JLF var i risiko for at blive udsat for kulturimperialisme i samarbejdet med LFA, da det fremgik af LFA's hjemmeside, at de sociale programmer implementeres af LFA i JLF. Denne forforståelse er blevet nuanceret under udførelsen af dette speciale, idet vores fund som helhed har tydeliggjort, at samarbejdet mellem JLF og LFA i vid udstrækning er positivt og præget af fælles værdier. Specialets første analysedel viser bl.a. at JLF er præget af både socialfaglige- og personlige værdier, som danner grundlag for en stærk organisationskultur. Vi kan med udgangspunkt i JLF's stærke organisationskultur konkludere, at JLF kan modstå vestlig kulturimperialisme i deres samarbejde med LFA og andre vestlige organisationer til trods for lobbyistiske og økonomiske fordele, da de er i stand til at afvise et samarbejde, som ikke stemmer overens med deres værdier. Det kan yderligere konkluderes, at det positive samarbejde mellem LFA og JLF bunder i LFA's, herunder især programrådgiveren Ibens, anerkendende tilgang, dynamiske kulturforståelse samt interkulturelle kompetencer. Det konkluderes at Iben er en vigtig aktør som forebygger krænkelseserfaringer og heraf oplevelsen af kulturimperialisme, som JLF i nogen grad oplevede i samarbejdet med LFA, inden at Iben blev ansat. Vi ser derfor at Ibens anerkendelse og forståelse af den kulturelle kontekst, er med til at opretholde et stabilt samarbejde mellem JLF og LFA. Når det gælder inddragelse,

kan det konkluderes, at det kan være en kompleks opgave for LFA. Iben er bl.a. begrænset af de overordnede politiske prioriteringer fra DAS, som betyder, at hun har begrænset adgang, når det gælder at inddrage JLF's egne ønsker og behov. Det er dermed væsentligt at fremhæve, at JLF ikke har nogen reel indflydelse på de overordnede forandringsstrategier, som er fast besluttet af DAS. Ligeledes er der forskellige grader af tokenisme til stede, idet JLF oplever at deres ønsker til forandring bliver hørt af LFA, men ikke kan være sikre på, i hvor høj grad disse ønsker integreres i de sociale programmer. JLF har ellers en stærk oplevelse af, at de sociale programmer implementeres af dem, da de indbefatter deres idéer og mål. Da de sociale programmer er forudbestemt af DAS og LFA, kan det konkluderes, at JLF's oplevelse af inddragelse omkring implementeringen af de sociale programmer, er præget af at LFA og JLF har fælles værdier og mål, hvorfor de politisk besluttede rammer ikke påvirker samarbejdet negativt. Ifølge LFA har JLF til gengæld indflydelse på at få tilpasset de sociale programmer til den lokale kontekst, hvilket betyder, at de bliver inddraget af LFA i det omfang, som er muligt. I forlængelse af dette kan det konkluderes, at LFA formår at arbejde med empowerment og inddragelse indenfor det afgrænsede område som de har til rådighed, hvilket har givet JLF en oplevelse af, at de befinder sig højt på Arnsteins inddragelsesstige. JLF oplever at LFA, herunder særligt Iben, er anerkendende, inddragende og har en stor forståelse for den kulturelle kontekst, som hun befinder sig i, hvilket har en positiv indvirkning på deres samarbejde. Samtidig problematiserer dog både ledelse og medarbejdere i JLF, at LFA ikke anerkender deres behov for politisk- og økonomisk støtte til social services. Vi mener, at denne manglende anerkendelse kan øge risikoen for en fremtidig konflikt i samarbejdet, da social services er en vigtig forandringsstrategi for JLF's fagprofessionelle og brugere. I tråd med dette kan det konkluderes og problematiseres, at LFA ikke selv sikrer de voldsramte kvinders brugerperspektiv ved f.eks. at inddrage dem omkring de sociale programmer. Til trods for, at de ønskede forandringer på makropolitisk niveau omhandler de voldsramte kvinders vilkår og rettigheder. Vi problematiserer den manglende inddragelse af brugerperspektivet, da vi ser en risiko for, at de sociale programmer ikke afspejler de voldsramte kvinders ønsker og behov for støtte. Da der mangler viden omkring de voldsramte kvinders brugerperspektiv af de makropolitiske sociale programmer, kunne dette speciale være anledning til at undersøge nærmere, hvilken indvirkning de sociale programmer har på deres liv.

12. Litteraturliste

Bøger:

- Malmvig, H. (2005). Sikkerhedspolitik og demokratifremme i Mellemøsten: Et umage par?: I Adriansen H. K. & Malmvig H. (red.), *Mellemøsten - Lokalt, regionalt og internationalt*. (s. 9-24) København: Dansk institut for internationale studier.
- Andersen, M. L. (2015). Borgerperspektiver som drivkraften i socialt arbejde. I Harder M. & Nissen M.A. (red.), *Socialt arbejde i en foranderlig verden*. (s. 105-117). 1.udgave, 1.oplag. København: Akademisk Forlag.
- Antczak, H & Johansen H. (2015): *Socialt arbejde i et globaliseret samfund*. (s. 8-10, 11-30, 127-206). (2.udgave) Frederiksberg: Samfundslitteratur.
- Borrits, R. & Rasmussen, H. E. (2006): *Internationalt Socialt Arbejde – Globale og Transnationale Sociale Problemer*. (s. 89-104). 1.oplag. København: Den Sociale Højskole.
- Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2010). Introduktion. I Brinkmann S. & Tanggaard L. (red.), *Kvalitative metoder – en grundbog*. (s. 17-24). 1.udgave. 5.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Carlsen, L.T. (2018): Forskningsetik i praksis. I Olesen S.P. & Monrad M. (red.) *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 253-272). 1.udgave, 2.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Christensen U., Nielsen A., Schmidt L. (2013): Det kvalitative forskningsinterview. I Koch L. & Vallgård S. *Forskningsmetoder i folkesundhedsvidenskab* (61-89). (4. udgave) København: Munksgaard.
- Frederiksen, M. (2018). Design. I Olesen S.P. & Monrad M. (red.), *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 83-106). 1.udgave, 2.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.

- Gilje N. (2017): Hermeneutisk analyse. I Järvinen, M. & Mik-Meyer N. (red.) *Kvalitativ analyse, syv traditioner* (s. 125-152). 1.udgave, 2.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Høilund, P. & Juul, S. (2015): *Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde* (s.15-22, 23-32, 33-54, 59-64, 65-82). (2.udgave, 2.oplag) København: Hans Reitzels Forlag.
- Jacobsen, I.D. & Thorsvik, J. (2014): *Hvordan organisationer fungerer - en indføring i organisation og ledelse*. (s. 13-30, 114-148). (3.udgave, 1.oplag). København: Hans Reitzel Forlag.
- Juul, S. (2012): Nyere kritisk teori. I Juul S. & Pedersen K.B. (red.), *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori*. (s. 319-350). 1.udgave, 3.oplag. København. Hans Reitzels Forlag.
- Juul, S. (2017): *Selvets kultur, En kritik af individsamfundets menneskesyn og fornuft* (23-44).1.udgave, 1.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Juul, S. (2018): Videnskabsteoretiske kontroverser i forskningen i socialt arbejde. I Olesen S.P. & Monrad M. (red.), *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 319-346). 1.udgave, 2.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Knudsen, F. (1998): *Integrationsdebatten i Danmark & Frankrig: Mellem universalisme og partikularisme*. (s.9-29). Esbjerg: Sydjysk Universitetsforlag.
- Kristiansen, S. & Krogstrup, H. K. (2004): *Deltagende observation – introduktion til en forskningsmetodik*. (s. 99-130, 131-169). 3.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Interview – introduktion til et håndværk*. (s. 41-57, 163-179, 223-240). (2. udgave) København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015): *Interview - det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. (s. 19-41, 45-73, 105-126, 177-196, 235-247, 267-284, 313-336). (3. udgave) København: Hans Reitzels Forlag.

- Moesby-Jensen, C.K. og Moesby-Jensen, T. (2017): "Lydighedsetik og bureaukratisk grusomhed". I: Moesby-Jensen C.K. (red.) *Når professioner samarbejder – praksis med udsatte børn og unge*. (213-241). 1. udgave. København: Forlaget Samfundslitteratur.
- Monrad, M. (2018): Tilvirkning af data. I Olesen S.P. & Monrad M. (red.), *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s.107-144). 1.udgave, 2.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Monrad, M. og Olesen, S. P. (2018): Kvalitet og kritik. I Olesen S.P. & Monrad M. (red.), *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 293-318). 1.udgave, 2.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Olesen, S. P. (2018). Analysestrategi. I Olesen S.P. & Monrad M. (red.), *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 145-168). 1.udgave, 2.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Olesen, S. P. og Monrad, M. (2018): Indledning. I Olesen S.P. & Monrad M. (red.), *Forskningsmetode i socialt arbejde* (s. 9-31). 1.udgave, 2.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Schultz, M. (2014). Organisationskultur. I Vikkelsø S. & Kjær P. (red.), *Klassisk og moderne organisationsteori* (s. 209-232). 1.udgave, 2.oplag. København: Hans Reitzels Forlag.
- Skytte, M. (2016): *Etniske minoritetsfamilier og socialt arbejde*. (s.11-28, 79-114). (4. udgave). København: Hans Reitzels Forlag.
- Skytte, M. (2017): Socialt Arbejde. I Guldager J. & Skytte M. (red.), *Socialt Arbejde - teorier og perspektiver*. (s. 12-50). 1.udgave, 1.oplag. København: Akademisk Forlag.

Hjemmesider og artikler:

- Andersen, M. L. (2017): *Empowerment i velfærdsarbejde fordrer professionel læring*. Lokaliseret 13.3.20.

<https://vbn.aau.dk/da/publications/empowerment-i-velfærdsarbejde-fordrer-professionel-læring>

- Andersen, M. L. (2018): *Involvement or empowerment - assumptions and differences in social work practice*. Nordic Social Work Research. Lokaliseret d. 13.3.20.
<https://www.tandfonline-com.zorac.aub.aau.dk/doi/pdf/10.1080/2156857X.2018.1526104?needAccess=true>
- Andersen, M. L., Brandt, L., & Uggerhøj, L. (2017): *Inddragelse i praksis – om et praksisforskningsprojekt. Uden for nummer*. Tidsskrift for forskning og praksis i socialt arbejde. 35/2017. Socialrådgiverforeningen. Copenhagen. Lokaliseret d. 13.3.20.
<https://www.socialraadgiverne.dk/wp-content/uploads/2017/11/35-UdenForNummer.pdf>
- Arnstein, R. S. (1969). *A ladder of citizen participation*. Lokaliseret d. 13.3.20.
<https://www.participatorymethods.org/sites/participatorymethods.org/files/Arnstein%20ladder%201969.pdf>
- Christensen A. Jensen AQ. Intersektionalitet som sociologisk begreb. (s. 71-88) Dansk Sociologi Nr. 4/22 årgang 2011.
- Herr, R.S. Women's Rights as Human Rights and Cultural Imperialism. Feminist Formations, Volume 31, Issue 3, Winter 2019, s. 118-142.

13. Bilag:

- Vedhæftet