

Organizational Development for Partners Terre des hommes Germany

Cultural Sub-System



Reflection 2: Cultural Sub-System

Online-Inhouse-Training, October 2021

Facilitated by Rita Muckenhirn, Systways

Documentation of collectively generated outputs

Reflection 2: Cultural Sub-System

Cultural Sub-System: Based on the insights and reflections from these two days, which should be the key aspects to address and/or to strengthen regarding partners' organizational development from the perspective of:

Sub-Sistema Cultural: A partir de los insumos y reflexiones de estas dos jornadas, cuáles deberían ser los aspectos clave a tratar y/o reforzar en relación con el desarrollo organizativo de los socios desde la perspectiva de:

From tdh perspective

ROSA	• Relevant aspects to cover by tdh: due diligence in terms of registration, financial accountability and stability, gender balances, democratic set up within partner organisation, rights based approach, child participation • Partner at least should be open to above aspects and where they usually need to be strengthened • Do partners have a democratic governance structure, what is their working style (inclusive?) • Need to figure out their behaviour towards minority and deprived groups as this cannot be easily changed through trainings • Are partners already part of certain networks and movements
ROSEA	• Identity is existing already- tdh does not interfere and focus on other elements. • How to ensure constant re-defining of relations between POs and project participants (participation in proposal. development). • Strengthen partners in the rights-based approach • tdh funding policies- meeting own donor requirements and how this meets PO's needs
SACO	• Partners should have a clear vision, mission and identity (not being donor-driven) • Staff to embrace that mandate • Democratic, participatory (different stakeholders groups), inclusive • Impact-oriented • Integrative, not Director-driven • Shared vision and values (with TDH)
Head office	• Clarify and communicate tdh identity (example: are we "help for children in need" vs. "Child-rights organization") • Make this understandable to potential new partners + use it as a reference, basis for exchange, impulses for partners
ORLA	Desde la perspectiva de terre des hommes • Consensuar que es nuestro rol y prioridad acompañar estos procesos • Conocer la gestión para resultados; poder identificar la fase de desarrollo en que están las organizaciones • Contar con los recursos financieros y humanos necesarios

	• Realmente ser invitadas/os para acompañar (serán en pocos casos) • Desarrollar capacidades en el equipo TDHA para acompañar el DO • Acompañamiento a la visión estratégica de las Organizaciones; respetando siempre la identidad cultural de la coparte • tdhA "ver" a la organización más allá del proyecto. Y apoyar proyectos coherentes con la sub-cultura de la coparte. Implica a veces no apoyar a una coparte. • Por un lado, ser fieles con raíces pero por el otro lado estar abierto a evolucionar • Reconocer el rol que tenemos: como apoyador estratégico Y financiero, pero con limitaciones por la naturaleza de la cooperación nuestra (no tenemos ni deseamos tener injerencia en las copartes) • Reconocer retos de las copartes sean cuestiones internas de cada organización (una falla o debilidad específica de la coparte), pero también las externas (como el contexto macro socioeconómico y político de un país). ¿Que tdhA puede aportar en esos contextos distintos? • Comprender los diferentes niveles organizacionales de las co-partes (reconocer las fuerzas y las fallas, bien como el momento de cada desarrollo institucional) • Comprender la identidad de tdhA y las condiciones para perseguir el enfoque de derechos, mismo cuando tenemos algunas limitaciones/exigencias de gestión de los fondos que recibe tdhA (hay posibilidad de resistencia en el acceso de fondos?) • Simplificar proyectos y procesos, para que estén más cerca de los equipos nacionales de tdhA en las regiones, de los equipos de copartes en los países y de los grupos-meta de los proyectos. Ideas lindas en la oficina, ¿pero también en la basis? • Acompañar las copartes través de visitas y reuniones bilaterales (en tiempos de pandemia), para apoyar de manera estratégica la implementación de actividades
--	---

From Partner Organizations' perspective

ROSA	• Interest in long-term partnership • Provide capacity on financial and project management (esp. for smaller partners) • Support in leadership development on broader level (not only leading management, also 2nd line management) • Monitoring and reporting capacities • Support in networking • Policy development • As tdh has a certain reputation als require CB in child participation and child safeguarding • In some regions tdh also looked at as a humanitarian organisation, including need for capacity building in this field • Working culture and conditions (working hours/days, social benefits, etc.), improve decision making (patriarchal and very hierarchical), influenced by men dominated culture (big gender related limitations); needs to be addressed carefully • Equal appreciation of staff
------	---

ROSEA	• Limited funding and sustained resources to meet the needs of the communities they work with (communities and PO are both on survival mode). (rather element 7) • Need for trainings to come up and enforce policies (CS) • Defining strategies and aligning these with tdh. • Strengthening strategies on for example fundraising, social enterprise. • Support for human rights defenders
SACO	• Long-term partnerships • Financial security/support in becoming independent or more self-sustainable • Maintain independence as an organisation • Respect for own cultural identity and ways of doing things • Understanding of capacities (and limits) • Receiving demands-based institutional capacity building, less dependence on external expertise • To be recognized as a reliable, reputable organisation in the sector. • Facilitation of networking, exposure to other like-minded NGOs
Head office	• Partners' expectation: please only bring something that fits our context, something that we can directly work with • Close relation with coordinators so that they can decide on the points to focus on based on observed needs
ORLA	Desde la perspectiva de co-partes • Intercambio y reflexión sobre el Desarrollo Organizacional y la comprensión de su propia visión y misión • Por un lado, ser fieles con sus raíces, pero a la vez abiertas para evolucionar • Planear para que los proyectos, con sus lógicas distintas, aporten directamente al proceso de desarrollo organizativo • Generar recursos capacidades y espacios de fortalecimiento organizacional en los mismos proyectos Despersonalizar la organización, la organización es más que una o dos personas. La relación entre socios (tdhA - coparte) red ganar-ganar. • Acompañar la rendición de cuentas sobre sus resultados a los mismos grupos metas • Acompañar sobre la importancia de las sinergias desde la organización y desde los sujetos • Valorar, apreciar, revisar, evaluar planes estratégicos. • Desarrollar capacidades de gestión y fortalecimiento. • Aproximar dirigentes y equipo de trabajo, del trabajo que hace en la punta con el grupo meta (elemento clave) • Brindar espacios para la participación del grupo-meta, construcción colectiva de una intervención conforme las demandas propias del espacio. • Tener un plan político pedagógico específico, que rol tiene la organización. • Tener una visión y misión clara propias (¿qué cambios se desea alcanzar con lo que hace la coparte?)

From project participants' perspective

ROSA	• Accountability to beneficiaries, budget and project transparency (who is the donor, who is the partner, what is the project about) • Inclusion of people in planning, monitoring and evaluation • Starting in a new project area we do multiple studies; need to give back the information to people in an understandable fashion, presenting the results and what came out of that; explain the intention of the studies and projects (partners usually hesitant to share); problem sometimes: not all people interviewed might be beneficiaries in case the project is realised (which might be the reason sometimes for hiding information) • Transparent way of choosing beneficiaries, needs to have a democratic process • Better understanding of project setting and context; cultural background • Complaints mechanism (e.g. through committees founded) and even more how to handle complaints • Possibilities and spaces for beneficiaries to influence the project
ROSEA	• Participation in all stages of the project. • More inclusive policies (for example gender or discrimination). • Policies addressing fraud for example. • More educational/ training possibilities (e.g. help to help themselves)
SACO	• To be heard and to have a voice; opinions considered and being part of decision-making • Participants priorities to inform projects • Not be looked at as a homogenous group: different levels of participation, different priorities • Respect cultural and social values instead of imposing what we think is best for them • Transparency in selection of participants • No discrimination or exclusion • Feedback platforms; accountability of implementing organisation • Growth and positive change to happen
Head office / MENA /DE	• Interested in application of policies • Perceived affiliation of the organization matches affiliation/identity of the participants (ex. religion, ethnicity, social status, philosophical affiliation,...)
ORLA	Desde la perspectiva de participantes • La participación de los sujetos en la definición de los proyectos, su rol y responsabilidad • Espacios para explicitar su visión de recursos, oportunidades y también las amenazas que vienen del contexto o de la misma acción de defensores. Contar con mecanismos de retroalimentación y quejas formales y no formales • Articular proyectos, hacer sinergias, capacidad y disponibilidad para hacerlo al interior de las copartes, entre copartes y con agencias de cooperación. • Ser parte de la rendición de cuentas y de su aporte a los cambios en las situaciones y sus relaciones • Involucrarse grupo NNAJ más en los procesos de planeamiento (más allá que de beneficiarias/os). De hecho, involucrar consultar, reflexionar, elaborar de manera colectiva.

	• Reflexionar, escuchar y externalizar la pertinencia del proyecto, de la intervención para las demandas del contexto en que viven. • Buscar espacios para participar y tener sus demandas escuchadas (y llevadas en cuenta en la estrategia propuesta por el proyecto) • Trabajar con los grupo-meta por su empoderamiento en el contexto en que viven (y de implementación del proyecto)
--	--