

Strategi

for

Luthersk Missionsforenings

internationale arbejde



September 2006

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | | | |
|---------|--|------|----|
| Forord: | Dokumentets formål og anvendelse | side | 4 |
| 1. | Bekendelsesgrundlag og kerneværdier | - | 4 |
| 2. | Grundlaget for mission | - | 5 |
| 3. | Målsætningen for LM's ydre mission | - | 5 |
| 4. | Mål og prioriteringer | - | 6 |
| | 4.1. Overordnede mål | | |
| | 4.2. Prioriterede opgaveområder | | |
| 5. | Opgavetyper og fordeling af missionærressourcer | - | 7 |
| | 5.1. Opgavekategorier og typer af arbejdsopgaver | | |
| | 5.1.1. Menighedsplantning / evangelisation | | |
| | 5.1.2. Diakoni og sundhedsarbejde | | |
| | 5.1.3. Undervisning / oplæring | | |
| | 5.1.4. Litteratur og mediearbejde | | |
| | 5.1.5. Udvikling og ressourcebygning | - | 8 |
| | 5.1.6. Missionsarbejdets interne drift | | |
| | 5.2. Fordeling af missionærressourcer i forhold til opgavekategorier | | |
| | 5.2.1. Fordeling af arbejdsressourcer | | |
| 6. | Missionærer | - | 9 |
| | 6.1. Kriterier for ansættelse i LM's ydre mission | - | 9 |
| | 6.2. Tjenstedeling | | |
| | 6.3. Tjenestetid og ansættelsestype | - | 10 |
| | 6.4. Skolegang for missionærbørn | - | 11 |
| 7. | Økonomi | - | 11 |
| | 7.1. Økonomisk støtte til missionærer | | |
| | 7.2. Økonomisk støtte til samarbejdskirker og –netværk | - | 12 |
| | 7.3. Økonomisk støtte til projekter | | |
| | 7.4. Budgetter og økonomistyring | - | 13 |
| 8. | Samarbejde med lokale kirker og internationale organisationer | - | 13 |
| | 8.1. Mulige samarbejdsmodeller | | |
| | 8.2. Selvstændige administrative anliggender for LM | - | 14 |
| | 8.3. Inspiration til tværkulturelle kontakter | | |

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | | |
|-----|--|---------|
| 9. | Tværkirkeligt samarbejde | side 15 |
| 10. | Principper for at begynde nyt missionsarbejde | - 15 |
| | 10.1. Undersøgelses- og beslutningsfase | |
| | 10.2. Forberedelsesfase | - 16 |
| | 10.3. Opstartsfasen | |
| 11. | Principper for at udfase og forlade et arbejdsområde | - 17 |
| | 11.1. Begrundelse for at udfase og afvikle arbejde | - 17 |
| | 11.2. Afviklingsfase | |
| | 11.2.1. Afvikling af missionærindsats | |
| | 11.2.2. Afvikling af økonomisk støtte | - 18 |
| | 11.3. Evaluering og opfølgning | |
| 12. | Opfølgning på strategidokumentet | - 18 |

Strategidokument for Luthersk Missionsforenings internationale arbejde

Forord: Dokumentets formål og anvendelse

Strategidokumentet giver en kort præsentation og præcisering af det bibelske grundlag og de overordnede linier for Luthersk Missionsforenings (LM) strategi for sit internationale arbejde (ydre mission) og skal tjene som

- prioriterings- og styringsredskab for LM's ledelse og personaleadministration
- redskab for LM's missionærer til at skabe forståelse, medejerskab og prioriteringer, der er i overensstemmelse med strategidokumentet
- redskab for LM's venner til at forstå grundlaget og landsstyrelsens prioriteringer i vort ydre missions arbejde, så de udfordres og fastholdes i ejerskab, forbøn og offervilje
- redskab overfor LM's samarbejdspartnere og netværk til at synliggøre og skabe forståelse for vore prioriteringer.

1. Bekendelsesgrundlag og kerneværdier

LM bygger ifølge sine vedtægter arbejdet på

- De Bibelske Skrifter som Guds inspirerede, fuldt troværdige og urokkelige ord og eneste kilde og norm for kristen tro, lære og liv
- Den Danske Folkekirkes evangelisk- lutherske bekendelse som sand og forpligtende tolkning af De Bibelske Skrifter.

LM's åndelige idealer samles i følgende fire kerneværdier:

- **Frit evangelium**
Det betyder: Vi vil forkynde evangeliet, så mennesker får deres glæde og tryghed i det Kristus har gjort – og ikke i det, vi skal gøre.
- **Troværdig Bibel**
Det betyder: Vi vil lade Bibelens undervisning have forkørselsret frem for menneskers tanker og traditioner, når vi fastlægger LMs linie, forkyndelse og arbejdsformer.
- **Tydelig mission**
Det betyder: Vi vil drive mission således, at al forkyndelse, undervisning og diakoni i sidste ende kalder mennesker til tro og lydighed.
- **Nåde-gaver i funktion**

Det betyder: Vi tror, at Gud udruster mennesker til tjeneste, og vi ønsker at gøre brug af hele det spektrum af gaver, Gud giver sin menighed.

LM's internationale arbejde ønskes i praksis drevet i overensstemmelse med dette grundlag og disse kerneværdier, således at der er overensstemmelse mellem den måde, grundlaget forvaltes på i missionsarbejdet i Danmark og i ydre mission. Der kan dog være forskel på, hvordan det kommer til udtryk i de forskellige arbejdslande og samarbejdskirker, ligesom det sætter sit præg på vort arbejde, at vi er gæster i de lande og kirker, hvor vi arbejder.

Vi er opmærksomme på at der inden for LM's åndelige profil er plads til forskellige vurderinger. Det rokker dog ikke ved den åndelige profil, som vi ønsker, skal kendetegne arbejdsindsatsen i forskellige lande.

2. Grundlaget for mission

Al kristen missions grundlag og kraft har sit udspring i Gud selv, sådan som det er åbenbart i De Bibelske Skrifter. Mission er Guds hjertesag. Han har skabt mennesker til fællesskab med sig og vil derfor, at alle mennesker skal frelses (1.Tim. 2,3-7). Gud har selv handlet til frelse ved Jesus Kristus. Alene ved tro på ham kan mennesker blive reddet fra fortabelse (Johs. 14,6; Ap.G. 4,12). Det er derfor afgørende, at alle jordens folkegrupper hører evangeliet om syndernes forladelse og omvendelse til evigt liv ved tro på Jesus (Es. 49,6; Luk. 24,47). Dermed får Gud den ære, der tilkommer ham (2.Kor. 4,15). Ligesom troen skabes og vokser ved Helligåndens kraft gennem Ordet, sådan er Helligånden missionens eneste kraft (Ap.G. 1,8 og Fil. 2,13).

Jesus har kaldet alle kristne til at følge ham og være med til at bringe evangeliet til hele menneskeheden. Men det har det tidsperspektiv, at det må ske inden Jesu genkomst, hvor missionens tid afsluttes.

Næstekærlighed og mission er en naturlig og integreret del af alle kristnes liv og af enhver menigheds virke (2.Kor. 5,17-21). Ligesom Jesus var sendt for at tjene, sådan vil han, at kristne hvor som helst i verden sendes som hans tjenere (Joh. 13,14-16; 20,21).

3. Målsætningen for LM's ydre mission

Formålet med LM's ydre mission er først og fremmest at tage del i forkyndelsen af evangeliet til alle jordens folk. Som led heri sender LM missionærer til enkelte lande for der at gøre mennesker til Jesu disciple ved dåb og oplæring i den kristne tro (Mat. 28,18-20), og for samtidig at udøve kristen næstekærlighed.

LM har som et væsentligt mål at forkynde evangeliet blandt folkegrupper, hvor det ikke tidligere er hørt. Derfor skal missionsarbejdet være kendetegnet af til stadighed at være på vej med evangeliet til disse grupper.

LM ønsker også at hjælpe mennesker i nød. Målet er at tjene hele mennesket. Diakonalt arbejde er en integreret og uadskillelig del af vidnesbyrdet om Jesus Kristus. Diakonal handling er berettiget i sig selv, også selvom ydre vilkår måtte vanskeliggøre et mundtligt vidnesbyrd.

LM ønsker at være med til at oprette og støtte menigheder. Det er et mål, som må stå klart for ethvert nyt arbejde, at menigheder og kirker må selvstændiggøres til at klare sig selv åndeligt, økonomisk og ledelsesmæssigt, så de selv driver mission. I denne proces ønsker vi at støtte med oplæring og undervisning, eventuelt at give hjælp til lederuddannelse på forskellige niveauer.

4. Mål og prioriteringer

Folkegrupper, hvor kun få er kristne, befinder sig særligt i Kina og inden for 10/40-vinduet (betegnelse for et bælte mellem 10. og 40. nordlige breddegrad, hvor de store verdensreligioner råder, og hvor der er få kristne). Området omfatter Centralasien, Mellemøsten og Nordafrika. Også i dele af Europa står evangelisk kristen tro svagt, så der er behov for mission. Når LM's mål er at gå til folkegrupper, hvor evangeliet har lydt i ringe grad, kan den fremtidige udfordring for nyt arbejde være inden for disse områder. Strategisk må det overvejes, om man skal satse på "gateway people" (betegnelse for folkegrupper, der sprogligt og ofte kulturelt er nært beslægtede med andre) således at en missionsindsats i et område kan få ringvirkninger til andre.

4.1. Overordnede mål

LM ønsker i sin missionsindsats at være rettet mod forskellige geografiske, kulturelle og religiøse miljøer. Ud over de traditionelt folkereligiøse, multireligiøse og buddhistiske ønsker LM i øget grad at sætte fokus på muslimske og sekulariserede folkegrupper. Det anses som en fordel, at der er en vis bredde m.h.t. lande og opgaver, for at undgå ensidighed i arbejdet og for at kalde mennesker frem med forskellige nådegaver, også selv om bredden kan gøre det administrativt mere krævende. Den landemæssige spredning må harmonere med LM's totale antal missionærer. I missionsarbejdet tilstræbes en balance i arbejdsmæssige indsatsområder, og mellem arbejde i storbyer og i landdistrikter.

Det er LM's overordnede mål at:

- bringe evangeliet til nye områder og folkegrupper, hvor slet ingen eller meget få er kristne
- bringe evangeliet til folkegrupper med ingen eller få kristne i de nuværende arbejdslande
- udøve diakoni - primært blandt marginaliserede grupper ramt af fattigdom, sygdom eller anden nød
- deltage i menighedsrelateret lederoplæring
- hjælpe lokale kirker til selvstændighed og mission, sådan at LM kan afvikle sit engagement og gå videre.

4.2. Prioriterede opgaveområder

LM ønsker at al missionsarbejde skal være et redskab til at udbrede Guds rige. Overordnet skal det føre til etablering af menigheder og lokale lutherske kirker, som selv kan tage ansvar for arbejdet både lokalt, nationalt og på tværs af kulturer og landegrænser.

LM ønsker at:

- deltage i menighedsplantning / evangelisation blandt folkegrupper, der i lille grad har hørt evangeliet - sammen med lokale medarbejdere
- styrke selvstændiggørelsen og medansvaret for mission i kirkerne
- deltage i kirkernes oplæringsarbejde gennem undervisning og spredning af litteratur
- deltage i diakonal indsats blandt minoritetsgrupper med størst behov for hjælp
- deltage i lederudvikling i kirkerne
- ved Norea Radio Danmarks arbejde (radio / TV) støtte med forkyndelse, undervisning og almindelig folkeoplysning, hvor det findes naturligt

Forudsat at der er ressourcer til rådighed kan LM i særlige tilfælde

- yde hjælp til administrative opgaver som f.eks. økonomistyring og ledelsesrådgivning
- yde logistisk hjælp til relevant projektarbejde, som imødekommer et prioriteret behov
- yde humanitær hjælp i katastrofelignende situationer

5. Opgavetyper og fordeling af missionærressourcer

Det er LM's ønske at vort ydre missionsarbejde til enhver tid har en opgavemæssig bredde, sådan at det tjener hele mennesket, og sådan at der er opgaver til missionærer med en række forskellige uddannelser samt forskellig menneskelig og åndelig udrustning.

5.1. Opgavekategorier og typer af arbejdsopgaver

Listen med opgavekategorier repræsenterer prioriterede arbejdsområder. Listen er ikke en komplet oversigt over mulige jobs, som er aktuelle i ydre missionsarbejdet. Vægningen af opgaverne kan variere fra land til land. Det tilstræbes, at arbejdet sker i samarbejde med en lokal luthersk kirke, hvor det er muligt.

5.1.1. Menighedsplantning / evangelisation

- Evangelisation blandt folk, som ikke har hørt evangeliet
- Menighedsopbygning
- Kvindearbejde
- Ungdomsarbejde
- Børnearbejde

5.1.2. Diakoni og sundhedsarbejde

- Sygdomsforebyggelse og primært sundhedsarbejde
- Hospitalsarbejde (læger og sygeplejersker)
- Handicpararbejde
- Gadebørnsarbejde og hjælp til forældreløse
- Hiv/Aids arbejde

5.1.3. Undervisning / oplæring

- Bibelundervisning på menighedsplan – fjernundervisning (TEE) og kursusvirksomhed
- Undervisning på bibelskoler – uddannelse af evangelister og ledere
- Uddannelse af præster
- Lederoplæring – bibelsk og administrativ

5.1.4. Litteratur og mediearbejde

- Udarbejdelse af litteratur til undervisning og opbyggelse
- Bibeloversættelse (i samarbejde med andre organisationer)
- Litteraturspredning
- Fortælle evangeliet gennem radio, TV og internet

5.1.5. Udvikling og ressourcebygning

- Alfabetundervisning
- Kvindeorienterede projekter
- Økonomisk bæredygtige småprojekter
- Nødhjælpsarbejde

5.1.6. Missionsarbejdets interne drift

- Skole og evt. kostafdeling for missionærbørn
- Administrative opgaver

5.2. Fordeling af missionærressourcer i forhold til opgavekategorier

I praksis har en del missionærer kombinerede opgaver - f.eks. en kombination af menighedsbygning, diakoni og undervisning. En del udviklings- og projektopgaver vil i praksis ofte være kombineret med f.eks. sundhedsarbejde, diakoni og ledelse. Det er derfor vanskeligt at angive en præcis fordeling af missionærer i forhold til de benyttede opgavekategorier.

5.2.1. Fordeling af arbejdsressourcer

LM har en målsætning om at have følgende procentvise fordeling af sine samlede missionærressourcer (alle lande) fordelt på de anvendte opgavekategorier:

- | | |
|--|----|
| • Menighedsplantning / evangelisation | 25 |
| • Diakoni og sundhedsopgaver | 20 |
| • Undervisning / oplæring | 20 |
| • Litteratur- og mediearbejde | 10 |
| • Udvikling og ressourcebygning | 5 |
| • Skole / undervisning for missionærbørn | 15 |
| • Intern administration og ledelse | 5 |

Denne målsætning betyder, at vægtningen i det enkelte arbejdsland kan se noget anderledes ud.

Den valgte strategi med størst fokus på de unåde - og på øget mobilitet - har svagheder / risici. Det er ikke tænkt som en modsætning til det lange seje træk og oplæringsansvaret. Vi skal være opmærksomme på fristelsen til overfladiskhed og rastløshed. Vi mener dog, at fordelene er større. LM kan bidrage med noget positivt, som mange missionselskaber og –kirker ikke har, nemlig frontlinie-mission. Det er grundlæggende i LM's selvforståelse at være på vej. Vi har ingen erfaring med muslim-arbejde, men vi mener, at vi ikke kommer uden om at forholde os til denne gruppe.

6. Missionærer

LM's vigtigste strategiske ressource er missionærer, som i arbejdslandet indsættes i definerede opgaver. Det tilstræbes, at der bliver opgaver til begge ægtefæller i arbejdslandet.

Rekrutteringen sker ved i Danmark at kalde til mission, støtte uddannelse af missionærer og udsende kvalificerede og nådegaveudrustede personer til aktiv tjeneste. Rekruttering af missionærer sker ved at kalde til tjeneste i forkyndelsen for børn, unge og voksne. På grund af kaldsformidlingen lægger LM vægt på missionærernes kontakt til kredse og frimenigheder under møderejser. Samtidig vil vi synliggøre behovet for missionærer til konkrete opgaver.

LM's rekruttering til ydre mission lægges an på og tilskynder til langtidstjeneste. Nogle opgavekategorier kan lægge op til kortere varende indsats. LM ønsker at udfordre både yngre og ældre i den erhvervsaktive alder til tjeneste. Vi er også åbne over for at udsende unge, der ønsker en pause i et studie- eller uddannelsesforløb eller seniorer, som har afsluttet en erhvervskarriere.

6.1. Kriterier for ansættelse i LM's ydre mission

LM ønsker at sende såvel familier som enlige ud til en tjeneste i ydre mission. Kriterier for ansættelse gælder alle uanset opgavens art.

En person, som ønsker at arbejde som missionær for LM,:

- skal bekende troen på Jesus og leve som en personlig kristen
- skal vedkende sig LM's bekendelsesgrundlag og åndelige selvforståelse
- skal tilkendegive et personligt ønske om og ansvar for at være vidne i ord og gerning
- skal have åndelig udrustning og en uddannelse, som kvalificerer til den opgave, hvortil han / hun antages
- skal være villig til at gennemgå et missionærforberedende kursus
- skal være indstillet på at lære sprog og kultur i den folkegruppe han / hun sendes til
- skal udvise respekt og åbenhed over for mennesker med anden etnisk, kulturel og religiøs baggrund
- skal være villig til at indrette livsstil og levestandard, så det ikke vækker anstød hos det folk, han / hun sendes til

LM ønsker så vidt muligt at sikre definerede arbejdsopgaver til begge ægtefæller. Ansøgninger til stillinger sendes til LM's landsstyrelse, der er ansættende myndighed.

En ugift missionær, som gifter sig, kan fortsætte i LM's ydre mission, forudsat at den tilkommende ægtefælle er en evangelisk luthersk kristen. Ved ansættelse af ægtefællen må vedkommende opfylde de ovennævnte kriterier og ansættes af LM's landsstyrelse. I spørgsmål om samlivsetik følges LM's etiske retningslinier.

I tilfælde med ansøgninger fra personer, som har en ikke-luthersk baggrund, ønsker LM at vurdere fra sag til sag. De vil ikke blive ansat til opgaver, som indebærer et åndeligt forkyndelses- eller ledelsesansvar, men det kan komme på tale med andre opgaver.

6.2. Tjenestedeling

Det er LM's ønske at lægge bedst mulig til rette for, at både kvinder og mænd får arbejdsopgaver, som svarer til deres åndelige, menneskelige og uddannelsesmæssige udrustning. Samtidig ønsker vi, at den klassiske forståelse af bibelens syn på mænds og kvinders tjeneste i menigheden skal praktiseres af de personer, som sendes ud i LM's ydre mission. Det er derfor vigtigt, at opgaver som indebærer et hyrde- og/eller et læreransvar, pålægges mænd.

LM udsender ikke kvinder til opgaver, der på forhånd er defineret til at have hyrde- og lærerfunktion. Der kan dog opstå situationer, hvor kvinder ikke kan friholdes fra opgaver med karakter af et hyrde- og lærermæssigt ansvar. Det kan ske, fordi der på stedet ikke findes en kristen mand, som kan påtage sig ansvaret. Det kan være tilfældet, hvor kvindelige (ofte ugifte) missionærer arbejder alene i et nybrudsarbejde, eller hvis de af forskellige grunde må gå ind i opgaver med undervisning og vejledning i fællesskaber, hvor der både er kvinder og mænd til stede. LM vil derfor sørge for, at alle kvinder, som i deres tjeneste står i evangeliserende og undervisende opgaver, støttes gennem et åndeligt tilsyn. Formen for dette tilsyn fastlægges i samtale med sekretariatet.

I menighedsrelateret arbejde kan kvinder alt efter nådegave og uddannelse ansættes til:

- evangelistopgaver i tilknytning til diakonalt arbejde og menighedsplantning
- undervisning og oplæring af nye kristne i forbindelse med menighedsopbygning, når det ikke indebærer hyrde- og lærerfunktion (eks. alfa-lignende kurser og katekismusundervisning)
- undervisning og oplæring af børn
- undervisning, rådgivning og lederansvar blandt unge
- undervisning, rådgivning og lederansvar blandt kvinder
- undervisning i kvindeklasser og ikke læremæssigt normdannende fag på bibelskoler
- produktion, opfølgning, rådgivning og lederansvar i tilknytning til litteratur og forlagsarbejde
- produktion, opfølgning, rådgivning og lederansvar i radiomission
- bibeloversættelsesarbejde
- sjælesorg og personlig rådgivning

På baggrund af disse overordnede linier giver vi missionærerne frihed til at skønne, hvordan de udmøntes i konkrete situationer. Dette skøn kan foregå i dialog med missionssekretæren.

6.3. Tjenestetid og ansættelsestype

Det er vigtigt at LM's missionærer tilegner sig det lokale sprog og bliver fortrolige med lokalbefolkningen, dets kultur og religion. Hensigten er at opnå bedst mulig kontinuitet i arbejdet. Det sker bedst ved tjeneste på samme sted over en lang tidsperiode.

Samtidig ønsker vi, at missionsarbejdet skal være fleksibelt nok, til at menneskelige, faglige og åndelige ressourcer anvendes og udnyttes bedst muligt. Det kan ske under forskellige ansættelsesformer - afhængig af opgave og ansættelsesperiode.

LM ønsker at ansætte og sende:

- Langtidsmissionærer, der udsendes til opgaver inden for et enkelt sprog og kulturområde. Kontinuitet i opgaven tilsigtes.
- Korttidsmissionærer, der udsendes til tidsbegrænsede opgaver, f.eks. projekter, sikring af kontinuitet i igangværende arbejde, undervisning af missionærbørn, litteraturarbejde etc.
- Pendlermissionærer, der udsendes for uger/måneder ad gangen i en aftalt tidsperiode til korte, målrettede opgaver - f.eks. kursusvirksomhed, lederrådgivning etc.

LM ønsker i øvrigt at støtte og stå bag:

- Volontører – i alle arbejdsduelige aldre – der primært udsendes til afgrænsede opgaver i tæt samarbejde med en missionær - f.eks. til undervisning af missionærbørn, litteraturarbejde etc. Opgaven er oftest af op til et års varighed og forudsætter ikke nødvendigvis en faglig uddannelse. Seniorer kan rejse ud til mere selvstændige opgaver i kraft af deres erhvervs erfaring.
- Praktikanter, der som led i deres studie eller som i en selvvalgt studiepause udsendes for at lære noget om praktisk missionsarbejde (f.eks. TKM'ere)
- Teltmagermissionærer – dvs. personer, der med tanke på mission ønsker at bo og arbejde i lande, som primært er lukkede for traditionelt eller organiseret missionsarbejde, eller som går ind i opgaver, der ikke ligger inden for LM's definerede målsætning (kan f.eks. være Syd-Europa)
- Associerede missionærer, der typisk er udsendt af og tilknyttet et arbejde i en anden kirkelig organisation eller kirke.

Aftale om volontøropgaver forudsætter egenbetaling efter fastlagte ordninger.

Teltmagermission og aftale om associering til LM kan i nogle tilfælde betyde, at LM er uden økonomiske og ansættelsesmæssige forpligtelser. I tilfælde, hvor det ikke er muligt for teltmageren at sikre en lønindtægt gennem et lokalt arbejde, og hvor LM prioriterer teltmagervirksomheden, kan LM påtage sig økonomiske og ansættelsesmæssige forpligtelser. Teltmagertanken giver først og fremmest mulighed for at få åndelig og menneskelig støtte gennem LM's bagland i Danmark. Teltmagermissionærer tilbydes administrativ og logistisk hjælp. LM vil overveje støtte til evt. teltmagermenigheder.

6.4. Skolegang for missionærbørn

For at missionærfamilier med børn kan blive i tjenesten længst muligt, tilbyder LM skoleundervisning af missionærbørn. Skoleformen kan variere, men udgangspunktet er at sikre familiernes og børnenes trivsel bedst muligt. Der kan være forskel på, hvad LM kan tilbyde i det enkelte land.

7. Økonomi

De økonomiske midler, LM har til rådighed for sin internationale virksomhed, er hovedsagelig gaver fra mennesker, der ønsker at støtte missionsarbejdet. LM ønsker at forvalte de betroede økonomiske midler i bevidsthed herom og med ansvarlighed i forhold til missionsarbejdets mål og målsætninger.

7.1. Økonomisk støtte til missionærer

LM ønsker at fastholde, at den vigtigste ressource i missionsarbejdet er missionærene. Den væsentligste del af LM's udgifter i arbejdet er derfor knyttet til missionærene.

LM's økonomiske ansvar for missionærer gælder:

- rejser til og fra arbejdslandet ifølge ansættelsesaftale
- løn efter lønsatser som LM fastlægger ud fra arbejdslandets omkostningsniveau
- skolegang / undervisning af missionærbørn
- udgifter til rimelig bolig
- sikring af transportmiddel – almindeligvis bil – til arbejdskørsel og privatbrug
- udgifter til sygdomsbehandling
- forsikrings- og pensionsordning
- andre personalerelaterede udgifter

7.2. Økonomisk støtte til samarbejdskirker og -netværk

Overordnet ønsker LM, at lokale kirker i mindst mulig grad gøres afhængige af økonomisk støtte fra os.

Størrelsen på eventuel økonomisk støtte fra LM og måden, hvorpå den bliver givet, skal derfor sigte efter at fremme lokal bæredygtighed bedst muligt.

LM vil kun undtagelsesvis yde økonomisk støtte til samarbejdskirker, uden at der samtidig er udsendt missionærer til de pågældende kirker. LM kan yde mindre årlige bidrag til kirkelige organer og missionsnetværk, hvor LM's ydre mission er repræsenteret.

LM kan bidrage med:

- mindre tilskud for aftalte perioder til en samarbejdskirkes driftsbudget eller til medlemskab under en paraplyorganisation
- øremærkede tilskud til specifikke projekter eller prioriterede arbejdsopgaver - f.eks. diakonalt arbejde
- tidsbegrænset støtte til menighedsplantning i nye indsatsområder
- øremærket støtte til uddannelse af nationale kristne ledere
- humanitær hjælp - især ved katastrofesituationer

LM ønsker at opmuntre samarbejdende kirker til at bruge frivillige, ulønnede medarbejdere.

7.3. Økonomisk støtte til projekter

I overensstemmelse med ønsket om, at missionsarbejdet skal tjene hele mennesket, kan LM støtte mindre lokale projekter. Det kan ske i form af formidling af projektstøtte fra Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling / Danida. Eller LM kan inden for egne økonomiske rammer støtte afgrænsede projekter.

Støtte til mindre lokale projekter forudsætter at projektet:

- planlægges og gennemføres i et samarbejde mellem LM og en samarbejdspartner ud fra fælles målsætninger
- har tilknytning til sundhed, sygdomsforebyggelse, undervisning eller ledelsesmæssig kapacitetsopbygning i samarbejdskirker
- imødekommer et udtrykt lokalt behov
- er lokalt støttet i form af materialer, arbejdsindsats eller pengestøtte
- er muligt at gennemføre inden for en kort og fastsat tidsplan
- kan overdrages til videre drift under lokalt ansvar

LM har etableret en separat projektorganisation, hvor igennem personer eller virksomheder, som ikke ønsker at støtte LM, kan støtte projekter, som er aftalt med missionærerne og godkendt af projektorganisationens bestyrelse. Gaver givet på denne måde er ikke gavefradragsberettiget.

7.4. Budgetter og økonomistyring

LM's missionsarbejde drives inden for de økonomiske rammer, som vi har til rådighed. Fordelingen af de økonomiske midler foregår på basis af budgetplanlægning og økonomistyring, som LM's ledelse i Danmark er ansvarlig for.

Missionærerne har ansvar for, at deres arbejde udføres inden for de budgetrammer, som årligt vedtages af LM's ledelse. Undtagelsesvis kan LM's ledelse bevilge støtte til påtrængende formål, som ikke er budgetlagt. For at de økonomiske midler skal blive anvendt i størst mulig overensstemmelse med prioriterede mål for missionsarbejdet, tilstræber LM at lægge budgetter for perioder på to år.

8. Samarbejde med lokale kirker og internationale organisationer

Målet med missionsarbejdet er at danne menigheder, hvor kristne samles om Ordet og sakramenterne og lever et kristent hverdagsliv i tjeneste for næsten. Det er en målsætning, at disse menigheder finder sammen i større fællesskaber / kirker.

LM's arbejde foregår normalt i samarbejde med en eller flere lokale kirker. LM kan i enkelte tilfælde vælge at tage selvstændige initiativer. Hvor og når det sker, skal det bidrage til at styrke prioriteringerne for missionsarbejdet.

8.1. Mulige samarbejdsmodeller

Det er LM's ønske at arbejdet udføres i størst mulig forståelse og respekt for samarbejdspartneres målsætninger og ressourcer.

LM's missionsarbejde kan drives inden for rammerne af flere mulige samarbejdsmodeller:

- Partnermodellen indebærer, at de væsentligste dele af LM's missionsindsats indgår som en del af den lokale kirkes arbejde. Det betyder, at økonomisk støtte administreres af kirkens ledelse. Missionærer placeres i overensstemmelse med kirkens behov i tæt dialog mellem kirkens og LM's ledelse. Organisatoriske og driftsmæssige forhold, som vedrører

ansættelsesmæssige, personalemæssige og økonomiske forpligtelser over for missionærer, administreres af LM's ledelse (pt. f.eks. ELCT og Brødrekirken i Tanzania).

- Den indirekte partnermodel indebærer, at LM alene / sammen med andre indgår i et arbejde under en missionsorganisation, som samarbejder med en lokal kirke efter partnermodellens principper (pt. f.eks. Etiopien og Peru).
- Parallelmodellen indebærer, at en lokal kirkes og LM's arbejde organiseres og drives sideordnet, men med henblik på at vort arbejde skal gavne en eller flere lokale kirker (pt. f.eks. Soma Biblia, Tanzania)
- Paraplymodellen indebærer, at flere missionsorganisationer går sammen om at oprette og drive en fællesorganisation, som inden for et land / område enten arbejder selvstændigt eller samarbejder med lokale organisationer (pt. f.eks. Cambodja)
- Syd-syd-modellen. Hermed forstås, at LM ønsker at være i "tværkulturel ydre mission" sammen med kirker i Syd. De kan have ressourcer og nådegaver, som vi mangler, og modsat. Uden at tage initiativet fra den lokale kirke som samarbejdspartner vil LM gerne indgå i et samarbejde i et missionsland med andre missionærer fra Syd, som deler eller respekterer LM's bekendelsesgrundlag. Som hovedregel må en sendende kirke selv have arbejdsgiveransvar og sikre aflønning. Alternativt kan LM yde et tilskud til den sendende kirke. Inden for de næste fem år undersøges problemstillingen vedr. syd-syd-mission nærmere m.h.t. konkrete arbejdsmuligheder samt vilkår og rammer for samarbejde, støtte og evt. ansættelse.

8.2. Selvstændige administrative anliggender for LM

Som en del af personaleplejen har LM i missionsarbejdet behov for at foretage fælles koordinerede initiativer i forhold til en gruppe af missionærer. Det gælder især i forhold ang. LM's ansættelses- og personalemæssige forpligtelse for disse og deres børn.

Derfor er der behov for en mindre grad af organisering af fællesanliggender for missionærerne. LM ønsker ikke at oparbejde lokale administrationer, men vil i størst mulig grad koordinere og administrere de særlige missionæranliggender via LM's ledelse i Danmark. Dog kan landsstyrelsen åbne op for, at en missionær tildeles ledelseskompetence for missionsarbejdet i et givent område/land. Kontaktpersoner blandt missionærerne kan blive pålagt ansvarsopgaver i relation til LM's missionærer.

I arbejdslande, hvor LM er gået ind i et samarbejde med andre missionsorganisationer, kan LM's missionærer være underlagt en fælles administration med en feltleder og en bestyrelse, som forholder sig til administrative og personalemæssige forhold i arbejdslandet.

8.3. Inspiration til tværkulturelle kontakter

Det er en vision i LM, at missionsarbejdet skal afspejle, at evangeliet er for alle, og at Kristi verdensomspændende kirke består af bekendende kristne på tværs af forskelle i etnisk og kulturel baggrund.

Den vision, ønsker vi, skal komme til praktisk udfoldelse i LM's samarbejde med nationale kristne og kirker - internt i de lokale kirker og i deres samarbejde med andre lokale og internationale evangeliske kirker.

9. Tværkirkeligt samarbejde

LM fastholder den bibelske forståelse af én sand verdensomspændende kirke, der som Jesu Kristi legeme består af alle, der tror og bekender Jesus Kristus som frelser, er døbt i den treenige Guds navn og samles om Guds ord og sakramenterne. Når det gælder relationen mellem LM og de kirker, vi samarbejder med, står det fast, at kirkerne er de lokale kristnes kirker og ikke *vore* kirker.

LM's primære målsætning er at skabe menigheder, der arbejder i overensstemmelse med den lutherske bekendelse.

LM er åben for tværkirkeligt samarbejde:

- hvor Bibelen fastholdes som autoritet for al kristen lære og liv
- med aktiv deltagelse i menighedsplantning og menighedsopbygning, når der er åbenhed for at arbejde i respekt for LM's grundlag og målsætning.

10. Principper for at begynde nyt missionsarbejde

LM ønsker at begynde nyt arbejde i overensstemmelse med strategidokumentets punkt 4 og 4.1. Alt efter en folkegruppes størrelse samt arten og omfanget af anden missionsindsats kan LM vælge at begynde et nyt missionsarbejde, hvor andre virker i forvejen.

LM's overvejelser om at begynde arbejde et nyt sted er i væsentlig grad begrundet ud fra følgende:

- den overordnede målsætning understreger, at LM's missionsarbejde skal være kendetegnet ved til stadighed at være på vej til nye folkegrupper med evangeliet
- i takt med udfasning og afvikling af bestående missionsarbejde samt i perioder med øget tilgang af missionærer og økonomi ønsker LM at udnytte ressourcer og muligheder bedst muligt for at sprede evangeliet i ord og gerning.

I bestræbelserne på at nå videre ud med evangeliet vil LM arbejde for, at der min. hvert 15. år etableres arbejde i et nyt arbejdsland / ny folkegruppe.

Nedenstående principper gælder ved opstart af nyt arbejde eller ny arbejdstype.

10.1. Undersøgelses- og beslutningsfase

Før LM's ledelse kan tage bestemmelse om at påbegynde arbejde i et nyt land, skal der foretages en grundig, men kortvarig forundersøgelse (ikke over to år). Ligeledes skal LM-vennerne inddrages, for at der blandt disse kan skabes vision og ejerskab til sagen.

Forhold der skal undersøges:

- det potentielle land/folkegruppe, der lokaliseres ud fra LM's overordnede kriterier
- folkets kulturelle og religiøse baggrund
- politiske vilkår, arbejdsbetingelser og -muligheder for et missionsarbejde

- eventuelle lokale kristnes holdninger til og udfordringer ved et muligt LM-initiativ
- tilknytningsmuligheder for evt. samarbejde
- oplagte udfordringer ved valg af typer af arbejdsopgaver
- den generelle sikkerhedssituation
- sundhedssituationen i landet / området.
- overordnede konsekvenser for LM's igangværende missionsarbejde

10.2. Forberedelsesfase

Når en beslutning om at påbegynde et nyt arbejde er truffet, er det vigtigt at udbygge kontakten mellem LM og de evt. nye partnere, der skal samarbejdes med. Der må skabes rammer for de første missionærers etablering og en foreløbig arbejds- / samarbejdsstrategi.

Ud fra de beslutninger, LM har truffet vedr. missionærbemanding og tidsramme, må LM arbejde på at ansætte og/eller uddanne missionærer til de planlagte opgaver. Ligeledes skal der skabes et budgetmæssigt grundlag for arbejdsudvidelsen.

10.3. Opstartsfasen

LM vil, at missionsindsatsen skal være målrettet mod at styrke lokal selvstændighed, ansvar og kontinuitet.

Ved opstart af et nyt arbejde vil LM fra første dag prioritere:

- at missionærerne vidner om Jesus Kristus i ord og gerning
- at være opmærksom på de sociale og menneskelige behov i målgruppen
- at opmuntre lokale kristne til at række evangeliet videre og derved tage ansvar for at opbygge menighedsfællesskaber og drive mission
- at arbejde målrettet hen mod at overdrage arbejdet til nationale kristne

De nævnte forhold skal have indflydelse på LM's valg og anvendelse af personale, økonomi og arbejdsmetoder.

I en opstartsfasen i et nyt arbejdsland bør LM sikre en bemanding på min. to missionærenheder – gerne flere. Antallet af missionærer skal vurderes, så missionærgruppen ikke bliver en magtfaktor i forhold til en bestående eller fremtidig lokal kirke.

Missionærerne bør kunne bo og arbejde inden for et geografisk område, der tilgodeser behovet for gensidig kontakt og overvejelser omkring arbejdsmetoder samt koordinering af arbejdet i samarbejde med en eventuel lokal kirke. Mht. levestandard bør missionærerne vise hensyn til lokale forhold.

Når et nyt arbejde påbegyndes, skal missionærerne vælge arbejdsformer og driftsmidler, som er mindst muligt omkostningskrævende, og som er tilpasset forholdene i den lokale kultur, sådan at det er muligt for en lokal kirke at overtage og drive arbejdet videre.

LM vil i samarbejde med missionærerne og en eventuel lokal kirke udarbejde en områdestrategiplan, som LM's indsats i et nyt område skal følge. Der skal foreligge en

strategiplan i løbet af det første arbejdsår. Planen skal herefter evalueres og justeres mindst hvert femte år.

11. Principper for at udfase og forlade et arbejdsområde

LM ønsker som samarbejdspartner at arbejde iht. gensidige aftaler inden for tidsbestemte rammer. Udfasning af et arbejde ønskes derfor tilrettelagt i gensidig forståelse med en lokal samarbejdspartner. Det er vigtigt for LM, at det sker på baggrund af udarbejdede og aftalte planer og tidsrammer, som i størst mulig omfang skal sikre en god videreførelse af arbejdet.

11.1. Begrundelse for at udfase og afvikle arbejde

Efter en længere varende missionsindsats kan der stadig være vigtige men ugjorte opgaver og udfordringer. Nogle af disse opgaver kan falde naturligt inden for rammerne af LM's målsætning og prioriteringer. Det forhold anser LM imidlertid ikke i sig selv som tilstrækkelig begrundelse for at fortsætte missionsindsatsen i et område.

Det vil i de fleste tilfælde være afgørende, at der på stedet er en lokal kirke / samarbejdspartner, som kan påtage sig ansvaret for sådanne opgaver og udfordringer.

Årsager til at LM udfaser et missionsarbejde:

- LM's overordnede målsætning udfordrer til, at LM går videre ud med evangeliet
- Det overordnede mål for missionsarbejdet skønnes at være nået på stedet (jf. punkt 3), idet den lokale kirke / samarbejdspartner skønnes i stand til at overtage og fortsætte arbejdet. Indikatorerne er, at der findes selvstændige menigheder, som tager vare på det åndelige liv, som har en uafhængig lokal ledelse, som udbreder evangeliet til mennesker lokalt, som yder en selvstændig diakonal indsats og som har en rimelig driftsmæssig bæredygtighed for den lokale kirkes arbejde
- Personalemæssige og økonomiske forhold kan bevirke, at LM ikke kan videreføre arbejdet
- Teologiske og samarbejds-mæssige forhold kan være en medvirkende årsag til, at LM ønsker at afvikle en missionsindsats
- Det gavner den lokale samarbejdspartners modning, at LM afvikler.

Ved forhold hvor LM bringes ud i en hurtigere udfasning end planlagt og aftalt, ønsker vi, at det foregår i en god dialog med den lokale partner, for at overdragelse og videreførelse kan foregå bedst muligt.

11.2. Afviklingsfase

Udfasning af missionsarbejde skal så vidt mulig foregå i gensidig forståelse og tæt samarbejde med en lokal samarbejdspartner. Tidshorisont og aftaleforhold for udfasning og afvikling vil være forskellig alt efter lokale muligheder og omfanget af arbejdsopgaver.

En eventuel forlængelse af et aftalt udfasningsforløb skal kunne begrundes ud fra overordnede mål for missionsindsats og samarbejde.

11.2.1. Afvikling af missionærindsats

Det er missionærens ansvar at arbejde hen mod at ”overflødiggøre sig selv” ved at udruste og overlade ansvaret til nationale kristne.

Det er vigtigt for LM at have åbenhed om sine strategiske overvejelser og beslutninger. Det betyder også, at missionærer, som i deres ansættelse kan blive berørt af en udfasning, tidligst muligt informeres om planer og beslutninger og inddrages i implementeringen heraf.

11.2.2. Afvikling af økonomisk støtte

Driftsstøtte eller anden form for støtte fra LM til en samarbejdskirke vil blive gradvist nedtrappet over en tidsperiode. En sådan periode vil typisk falde sammen med udfasningsperioden for LM's indsats. Det vil normalt betyde, at LM's økonomiske støtte bliver bragt til ophør samtidig med, at de sidste LM missionærer forlader arbejdet.

11.3. Evaluering og opfølgning

Senest tre år efter at LM's missionsindsats er ophørt i et land / en folkegruppe, skal der sammen med den lokale kirke / samarbejdspartner udarbejdes en evalueringsrapport. Rapporten skal udrede afviklingsforløbet af LM-indsatsen.

LM ønsker fortsat at bevare relationen til den lokale kirke / samarbejdspartner, efter at det direkte samarbejde er ophørt. Ved skriftlig kontakt og eventuelle besøg vil LM i sit bagland forsøge at bevare interessen for det arbejde, som den lokale kirke / samarbejdspartner driver videre og derved skabe grobund for fortsat forbøn.

12. Opfølgning på strategidokumentet

Strategidokumentets prioriteringer kræver, at der udarbejdes strategiplaner med konkrete mål for de enkelte arbejdsområder i LM's ydre mission. Retningslinier for disse strategiplaner udarbejdes af LM's sekretariat.

Missionsarbejdet i de enkelte områder / folkegrupper skal evalueres hvert femte år på baggrund af de udarbejdede områdestrategiplaner.

Nærværende strategidokument skal evalueres og justeres af LM's ledelse hvert femte år.

Godkendt af Luthersk Missionsforenings landsstyrelse,

Hillerød, 22.9.2006.