

Ansøgningskema

- Mindre kapacitetsudviklingsinitiativer (rev.06.2015)

Initiativets titel:	Styrkelse af organisatoriske mekanismer til resultatmåling af tværgående hensyn og dialog arbejde under Det Arabiske Initiativ	
Juridisk og økonomisk ansvarlig organisation (lead organisation):	Organisationens navn: KVINFO Adr: Chr. Brygge 3, 1219 København Kontaktperson: Senior Programrådgiver Lene Ingvarsten Tlf: 2585 8499 / E-mail: lene.ingvarsten@kvinfo.dk	
Øvrige ansøgende organisationer (Bilag 1: 'Ansøgningsforpligtelser' for samtlige ansøgende organisationer skal vedlægges):	Organisations navn: Danmission Adr: Standagervej 24, 2900 Hellerup Kontaktperson: Fagkonsulent og M&E koordinator for fattigdomsbekæmpelse, Stine Baltzer Madsen Tlf: 4199 9319 / E-mail: sbm@danmission.dk Organisations navn: Euro Med Rights - EMHRN Adr: Vestergade 16, 1456 København K Kontaktperson: Programdirektør Marit Flø Jørgensen Tlf: 3264 1715 / E-mail: mfj@euromedrights.net	
Ansøgt støtteperiode (max kr. 75.000)	Januar - juni 2016 (6 måneder)	
Ansøgt beløb fra Globalt Fokus: (under 75.000 kr.)	DKK 74.785	
Eventuelt tidligere bevillinger til beslægtede initiativer gennemført af ansøgergruppen/ lead organisation (navn, j.nr., implementeringsperiode og beløb):	N/A	
Resumé (max. 15 linjer):	<p>Kapacitetsudviklingsinitiativet adresserer identificerede behov hos KVINFO, Danmission og EMHRN for at styrke viden om og kapacitet inden for resultatmåling på output og outcome niveau under organisationernes programmer under Det Arabiske Initiativ (DAI). Særligt fokus er på det strategiske DAI-mål om styrket dialog mellem Danmark og den arabiske verden, samt på de tværgående hensyn om køn, unge og HRBA. I initiativet vil der ske udveksling af erfaringer og best practices blandt ansøgerorganisationerne, der besidder forskellig ekspertise inden for initiativets tematiske fokus. Fagligt vil fokus i dette initiativ derfor ligge på at skabe øget viden og styrket kapacitet om resultatmåling i.f.t. DAI via metoderne Logical Framework Approach og Theory and Change. Dette såvel på organisatorisk niveau som blandt de individuelle medarbejdere i ansøgerorganisationerne. Initiativet er tænkt som et pilotprojekt, hvis læring evt. vil kunne udvides til at involvere et større antal organisationer blandt de øvrige 8 DAIs strategiske partnere. Et efterfølgende projekt ville f.eks. kunne anvende den læring, der er opnået gennem dette initiativ, til at arbejde videre med etablering og udrulning af DAI-specifikke M&E systemer med særligt henblik på hvordan dette kan bruges til strategisk planlægning hos både de danske DAI-partnere og disses syd-partnere/netværksmedlemmer.</p>	

1. Forberedelse (max. 1 side)

Idéen til dette initiativ udspringer af et møde mellem de strategiske partnere under Det Arabiske Initiativ (DAI) om rapportering og resultatmåling i sammenhæng med en styrkelse af M&E i DAI-kontoret i Udenrigsministeriet, hvor man i efteråret 2014 gennemførte en proces, der førte til introduktion af nye krav til og formater for rapportering og resultatmåling på de strategiske mål for og tværgående hensyn i DAI. Det i april 2015 publicerede studie om Dialog i DAI, der rummer en række forslag til hvordan man måler på effekt og resultater i.f.t. det strategiske DAI formål om dialog, forventes også integreret i UMs nye M&E system.¹ Herefter mødtes bl.a. KVINFO og EMHRN og gav sparring på hinandens DAI-program log frames med særligt henblik på at udvikle og forbedre indikatorer. Ud af disse møder voksede idéen om at etablere et fælles kapacitetsudviklingsforløb om resultatmåling i DAI-programmer. På indledende møder har ansøgerorganisationerne talt vores behov for kapacitetsudvikling igennem og etableret en foreløbig mini-baseline (nærmere beskrevet under afsnit 2).

Organisatorisk forankring: I 2015 ansatte **Danmission** (DM) i 2015 en medarbejder til at styrke det nuværende M&E system for DMs DAI-program, hvilket længe var et strategisk ønske og behov. Deltagelsen i dette initiativ er en naturlig del af fagkonsulentens opgaveportefølje med at udvikle og implementere nye M&E mekanismer og er bakket op af ledelsen i DM. I **EMHRN** har sekretariatschefen fra starten været del af det team, der overordnet står for processen med udviklingen af M&E, herunder i.f.t. DAI. De øvrige teammedlemmer er programdirektøren samt fundraiser/kontraktmanager. I 2015 blev der nedsat en taskforce med deltagere fra alle kontorer til at sammenligne M&E procedurer, så disse kan samkøres. Programdirektøren har sekretariatschefens opbakning til deltagelse i dette initiativ. I sammenhæng med **KVINFO**s strategi 2015-2017 er der i 2015 udarbejdet handlingsplaner for alle afdelinger inkl. afd. for Mellemøsten og Nordafrika (MENA). Et af hovedpunkterne heri er styrkelse af M&E, særligt i.f.t. DAI-programmet. To programrådgivere er udpeget til at varetage denne opgave. Deres deltagelse i dette initiativ er i tråd hermed og nyder opbakning fra KVINFOs ledelse.

2. Faglig/metodisk fokus og kapacitetsmæssige behov (max. 1 ½ side)

Såvel DM som KVINFO har igennem de seneste år gennemgået en stor organisatorisk udvikling og professionalisering. Det har øget behovet for at styrke det organisatoriske arbejde med M&E i DAI-programarbejdet, særligt i relation til DAI-kontorets skærpede fokus på resultatmåling og introduktion af Theory of Change (ToC) som metode sammen med Logical Framework Approach (LFA). EMHRN er i gang med at opbygge et mere ensartet M&E system til brug på alle landekontorer og med fokus på at integrere ToC til at etablere baselines for på basis af dette at forbedre resultatmåling inden for bl.a. networking/dialogue, kapacitetsudvikling og køn, også i.f.t. DAI-programmet. Alle tre organisationer savner konkrete M&E mekanismer for DAI-programmer, især i.f.t. flg. to punkter, der begge er indarbejdet i DAI rapporteringsformater, M&E system samt strategipapirer:

1. resultatmåling på det strategiske DAI formål 2 om styrket dialog mellem Danmark og den arabiske verden
2. resultatmåling på de tre tværgående hensyn i DAI: køn, unge og HRBA (menneskerettighedsbaseret tilgang)

Vi har således identificeret et konkret kapacitetsudviklingsbehov inden for disse to områder; især har vi fundet det vigtigt at arbejde med hvordan man udvikler gode indikatorer og etablerer en brugbar baseline, hvorfor der også blandt alle ansøgerorganisationerne er et behov for øget viden om ToC. Det faglige fokus i dette initiativ vil derfor komme til at ligge på at skabe øget viden om og styrket kapacitet inden for resultatmåling på output og outcome niveau i DAI-programmer gennem metoderne LFA og ToC. Dette såvel hos de individuelle medarbejdere i

¹ Roskilde University: Study of Approaches to Danish-Arab Dialogue, April 2015

ansøgerorganisationerne som på organisatorisk niveau. Samarbejdet vil styrke udviklingen af M&E i.f.t. DAI i såvel de enkelte ansøgerorganisationer som på tværs, idet vi har forskellige ekspertiseområder i.f.t. fokus for initiativet og således formår at kapacitetsudvikle og styrke hinanden. Metodisk vil der ske udveksling af erfaringer og best practices om resultatmåling samt af brugbare redskaber og mekanismer til M&E system i.f.t. DAI.

3. Mål og forventede forandringer (max. ½ side)

På lang sigt forventes dette initiativ at bidrage til en forbedring af ansøgerorganisationernes arbejde i syd, udmøntet i forbedrede rammer og vilkår for vores syd-partnerorganisationer og -netværksmedlemmer² i forhold til deres strategiske planlægning, implementering, resultatmåling og rapportering på deres projekter under ansøgerorganisationernes DAI-programmer. Tanken er, at en forbedret resultatmåling og en styrket M&E indsats i ansøgerorganisationerne ikke mindst vil styrke den strategiske planlægning, hvilket vil gøre det langt nemmere for vores partnere og netværksmedlemmer i syd at planlægge deres indsatser og sikre at disse er i overensstemmelse med formålene i vores DAI-programmer samt i DAI overordnet set. Da initiativet har karakter af pilotprojekt, vil det ikke umiddelbart være muligt at vurdere dets effekt i forhold til ansøgerorganisationernes partnere/netværksmedlemmer i syd.

Det umiddelbare udviklingsmål for initiativet er, at der i de tre ansøgerorganisationer er sket en forøgelse af viden om og kapacitet inden for resultatmåling med specifikt fokus på måling af de tværgående hensyn i DAI - køn, HRBA og unge, samt på det strategiske DAI-mål om styrket dialog mellem Danmark og den arabiske verden. Nogle af de forventede konkrete forandringer som følge heraf, vil være en større forståelse både blandt individuelle medarbejdere og på ledelsesmæssigt niveau for nødvendigheden af gode redskaber til strategisk planlægning, monitorering, måling og evaluering af DAI programmer. I det daglige forventes initiativet at bidrage til en styrkelse af individuelle medarbejders kapacitet til at udarbejde god rapportering til såvel DAI-kontoret i UM som internt på DAI-programmerne, samt til at rådgive syd-partnere om projektudvikling, –design og strategisk planlægning i relation til DAI-strategien og krav om resultatmåling, hvilket må formodes at føre til bedre projekter under vores DAI-programmer og til en styrkelse af den strategiske planlægning på såvel program- som projektniveau.

Følgende outputs vil være tegn på at dette udviklingsmål er nået:

1. Øget viden om og kapacitet inden for resultatmåling og M&E i.f.t. DAI blandt nøglepersonerne i ansøgerorganisationerne
2. Øget viden om og kapacitet inden for resultatmåling i.f.t DAI blandt alle øvrige deltagere
3. Alle ansøgerorganisationer har en handlingsplan for det videre arbejde med DAI relateret M&E system og strategiske planlægningsværktøjer i.f.t. DAI

Se endvidere log frame for initiativet vedlagt som bilag 4.

4. Strategi og væsentlige aktiviteter (max. 1 ½ side)

Initiativet er udviklet på baggrund af konkrete behov, men samtidig tænkt som en proaktivt aktivitet i form af et pilotprojekt, som vil kunne udvides til at involvere et større antal organisationer blandt de øvrige 8 DAIs strategiske partnere. Et efterfølgende projekt ville f.eks. kunne anvende den læring, der er opnået gennem dette initiativ, til at arbejde videre med etablering og udrulning af DAI-specifikke M&E systemer med særligt henblik på hvordan dette kan bruges til strategisk planlægning hos såvel de danske DAI-partnere som hos disses partnerorganisationer i syd. Som en afledt effekt forventes initiativet endvidere at bidrage til at skabe større viden om og overblik over sammenhæng og synergi mellem

² Syd-partnerorganisationer skal forstås i bred forstand: Som et internationalt netværk har EMHRN 66 medlemmer i syd og ikke syd-partnere i samme forstand som Danmission og KVINFO.

ansøgerorganisationernes mål, aktiviteter og resultater under DAI, samt hvordan og i hvilken grad disse bidrager til opfyldelse af egne organisatoriske mål samt DAIs strategiske mål. På længere sigt vil dette også øge viden om og overblik over mål, resultater og aktiviteter blandt vores syd-partners projekter under DAI.

De tre ansøgerorganisationer er alle DAI strategiske partnere med forskellige faglige ekspertiser inden for netop de områder, som initiativet adresserer. KVINFO er stærk på køn og unge, DM på dialog og unge, mens EMHRNs styrke ligger på HRBA og networking. Initiativet vil udbygge den synergieffekt, at vi vil kunne supplere og styrke hinanden på de områder, hvor vi står knap så stærkt fagligt. Da vi endvidere også har forskellige organisationsstrukturer og arbejdsform under DAI, vil vi også kunne bidrage med forskellige perspektiver på og refleksioner over hvilke behov et M&E system skal opfylde og hvordan det bør opbygges for bedst at honorere en given organisations behov for strategisk planlægning, resultatmåling og rapportering. Dette suppleres med ekspertise af høj faglig kvalitet inden for resultatmåling og opbygning af M&E systemer leveret via ekstern konsulentbistand. Initiativets kombination af specialviden og M&E ekspertise vil skabe en unik mulighed for synergi, vidensdeling og læring for ikke alene de tre ansøgerorganisationer og de individuelle medarbejdere her, men på længere sigt for alle 11 DAI strategiske partnere.

Initiativet sker i tre faser: I **etableringsfasen** bliver de i alt fem nøglepersoner, der står bag idéudviklingen af dette initiativ, kapacitetsudviklet i resultatmåling gennem sparring med ekstern konsulent. Dette vil bl.a. ske gennem en kvalificerende uddybning af den allerede etablerede mini-baseline, således at der sikres et konkret udgangspunkt for målopfyldelse i.f.t. dette initiativ. Mini-baselinen vil dernæst danne afsæt for den videre, helt konkrete planlægning af aktiviteter. I **udviklingsfasen** afvikles aktiviteter med henblik på at skabe øget viden om og kapacitet inden for resultatmåling blandt nøglepersoner og andre relevante deltagere, f.eks. repræsentanter for ledelsen, i ansøgerorganisationerne. Dette vil samtidigt lægge grundlaget for etablering og udbygning af M&E systemer i alle organisationer. Her vil der være fokus på at udvikle et bredere forankret system ud fra konkrete, kontekstnære udfordringer i ansøgerorganisationerne. Derfor vil aktiviteterne bl.a. omhandle hvordan man arbejder med specifikke baselines og indikatorer samt udvikling af organisatoriske handlingsplaner m.h.p. styrkelse af arbejdet med M&E i.f.t. DAI. Konsulenterne vil endvidere stå i spidsen for særlig kapacitetsudvikling af nøglepersonerne om (videre)udvikling af M&E systemer i relation til DAI-programmer. I **formidlingsfasen** bredes arbejdet ud; alle resultater og den opnåede læring omkring resultatmåling af de tværgående hensyn og dialogmålet under DAI deles med andre. Det sker både internt i organisationerne ved orientering af ledelseslaget og eksternt gennem afholdelse af en workshop for de øvrige 8 DAI strategiske partnere og evt. andre interessenter, såsom ansøgerorganisationernes danske partnere under DAI-programmer.

Vi mener, at følgende **aktiviteter** vil være relevante at afholde:

- Etableringsfase: Arbejds møder/workshops for nøglepersoner og konsulent m.h.p. uddybning af foreløbig mini-baseline og planlægning af endelige aktiviteter (budgetlinje 3.1)
- Udviklingsfase: Synergiworkshop(s) for alle relevante medarbejdere om: resultatmåling i.f.t. DAI (tværgående hensyn og dialog), udvikling af indikatorer, udvikling af baselines, ToC som metode, (videre)udvikling af M&E system (budgetlinje 1.1)
- Udviklingsfase: Arbejds møde/workshop for nøglepersoner og konsulent m.h.p. kapacitetsudvikling inden for (videre)udvikling af M&E system og etablering af handlingsplaner i.f.t. DAI (budgetlinje 2.1)
- Formidlingsfase: Møde/workshop (enten fælles eller individuelt i hver organisation) for ledelseslaget m.h.p. organisatorisk forankring (budgetlinje 1.2)

- Formidlingsfase: Afsluttende formidlingsmøde/workshop for DAI strategiske partnere og evt. andre civilsamfundsorganisationer (budgetlinje 4.1)

Det præcise indhold og antal af synergiworkshops vil afhænge af udkommet af etableringsfasen.

5. Dokumentation og læring (max. ½ side)

Læringsmæssigt fastholder initiativet et praksisnært perspektiv i relation til DAI-programmer og – projekter samtidig med målet om at bidrage til organisationernes arbejde med et generelt M&E system holdes for øje. Således veksles der mellem et praksisnært niveau og et metaniveau. Herved sikres det at daglige opgaver og rutiner med M&E genbesøges og reflekteres for at vurdere om gældende antagelser er valide eller bør udfordres. F.eks. mødes nøglepersonerne efter hver aktivitet til en refleksion over, hvorvidt der er behov for ændringer i de planlagte aktiviteter. Og der vil under de indledende arbejds møder / workshops for nøglepersoner og konsulenter m.h.p. uddybning af den foreløbige mini-baseline ske learning by doing i forhold til udvikling af baselines. En lignende tilgang vil blive anvendt i de efterfølgende synergiworkshops. En ønsket sideeffekt af det vil være at få indarbejdet mekanismer i de førnævnte handlingsplaner, der sikre at antagelser løbende bliver genbesøgt og kvalificeret. Hermed er initiativet ligeledes med til at fremme en løbende læring på programmer og/eller projekter.

For at dokumentere resultaterne og den opnåede læring vil hver aktivitet blive afsluttet med (selv)evaluering af deltagerne. Deltagerne vil også blive bedt om at reflektere over og identificere de vigtigste og mest brugbare læringspointer af aktiviteten, hvordan disse kan bringes i spil umiddelbart i forhold til deltagerne egne arbejdsopgaver og -områder samt hvordan organisatorisk forankring bedst kan sikres. Dette vil blive udmøntet i organisatoriske handlingsplaner, der udvikles under initiativet. Nøglepersonerne vil samle denne dokumentation til brug for rapportering til såvel Globalt Fokus som DAI samt til evt. udvikling af nyt og større initiativ om kapacitetsudvikling inden for resultatmåling. Endvidere vil den opnåede læring finde anvendelse i organisationernes strategiske planlægning, herunder både i sammenhæng med udarbejdelsen af DAI-rulleplaner og i forhold til samarbejdet med partnerorganisationer i syd. Endvidere vil den opnåede læring blive anvendt i det videre arbejde i ansøgerorganisationerne med (videre)udvikling af M&E systemer.

6. Organisatorisk set-up (max. 1/2 side)

Som lead-organisation har KVINFO ansvar for indsendelse af ansøgning og rapportering til Globalt Fokus samt for administration af bevillingen, herunder udarbejdelse af kontrakt med konsulent samt af revideret regnskab til Globalt Fokus. Nøglepersoner fra KVINFO, DM og EMHRN udgør en styregruppe, der sammen har udarbejdet denne ansøgning og som sammen vil varetage alle opgaver i.f.m. styring og implementering, herunder praktisk planlægning af aktiviteterne. Styregruppen opererer på lige vilkår og med ens beslutningskompetencer. Nøglepersonerne har ansvar for at forankre læring i egen organisation gennem både mundtlig formidling og nedskreven læring, der udledes efter hver aktivitet samt ved inddragelse af ledere i aktiviteter under initiativet.

7. Eventuelt yderligere relevante oplysninger vedr. initiativet

N/A

8. Bilag

1. Ansørgerforpligtelse for KVINFO, Danmission og EMHRN
2. Budget og finansieringsplan
3. Implementeringsplan
4. Log frame

Ansøgningsskema - Mindre kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 2: Budget

Budgetnoter i næste faneblad udfyldes for hver budgetpost

Styrkelse af organisatoriske mekanismer til resultatmåling af tværgående hensyn og dialog arbejde under Det Arabiske Initiativ

BUDGET - max beløb 75.000 kr.		
	Globalt Fokus	Eventuel supplerende finansiering*
1. Workshops, seminarer, konferencer o.lign.	13.790	4.000
1.1 Synergiworkshops (5)	13.790	2.500
1.2 Møde/workshop: organisatorisk forankring	0	1.500
2. Procesforløb/længerevarende læringsforløb.	3.612	500
2.1 Arbejds møde/workshop: kap.udvikl. M&E system + handl.plan	3.612	500
3. Tværgående undersøgelser, studier o.lign.	2.258	500
3.1 Arbejds møde/workshop: uddybning mini-baseline + planlægning.	2.258	500
4. Faglig formidling, vidensdeling o.lign	1.200	500
4.1 Formidlingsmøde/workshop	1.200	500
5. Andre aktiviteter/udgifter	-	-
5.1		
6. Støtte til implementering - frikøb eller tilkøb	42.195	111.000
6.1 Bistand fra ekstern konsulent	42.195	
6.2 Arbejdstid - nøglepersoner i initiativet		111.000
7. Budgetmargin (4,5% af pkt 1-6)	2.837	
8. Udgifter i alt	65.892	116.500
9. Revision	4.000	
10.Subtotal	69.892	116.500
11. Administration (max 7 % af pkt 10)	4.892	
12. Total (pkt. 10+11)	74.785	116.500

* Der er ingen krav om supplerende finansiering og der er ingen krav om at en eventuel supplerende finansiering indgår som en del af regnskabsrevisionen.

Styrkelse af organisatoriske mekanismer til resultatmåling af tværgående hensyn og dialog arbejde under Det Arabiske Initiativ

BUDGETNOTER -kort beskrivelse af de enkelte udgiftsposter		GLOBALT FOKUS
Nr.	Beskrivelse (Nr. henviser til nummer i budgetlinjen)	
1.1	Beløb ansøgt hos Globalt Fokus: Posten udgøres primært af udgifter til rejse (fly - 500 kr.) og ophold (950 kr./nat + per diem) for den eksterne konsulent samt et mindre beløb til forplejning, idet der er kalkuleret med workshops af 4 timers varighed. Supplerende finansiering: Ansøgerorganisationerne gør brug af egne mødefaciliteter og bidrager med kaffe, te og vand, hvorfor der er indregnet et dækningsbidrag per møde på 500 kr. per workshop.	
1.2	Supplerende finansiering: Ansøgerorganisationerne gør brug af egne mødefaciliteter m.v, hvorfor der er indregnet et dækningsbidrag på 500 kr. per organisation. Der er ingen øvrige udgifter.	
2.1	Beløb ansøgt hos Globalt Fokus: Posten udgøres af udgifter til rejse (fly - 500 kr.) og ophold (950 kr./nat + per diem) for den eksterne konsulent. Supplerende finansiering: Ansøgerorganisationerne gør brug af egne mødefaciliteter m.v, hvorfor der er indregnet et dækningsbidrag på 500 kr. per møde.	
3.1	Samme som 2.1	
4.1	Beløb ansøgt hos Globalt Fokus: Posten udgøres af udgifter til forplejning i.f.m. aktiviteten (lump sum). Supplerende finansiering: Ansøgerorganisationerne gør brug af egne mødefaciliteter m.v, hvorfor der er indregnet et dækningsbidrag på 500 kr. per møde.	
6.1	Der er indregnet 48,5 arbejdstimer à 870 kr. inkl. moms for ekstern konsulent, heraf 42,5 i direkte relation til aktiviteter under 1.1, 2.1 og 3.1	
6.2	Det forventes at nøglepersonerne fra de tre ansøgerorganisationer i gennemsnit anvender i alt 74 arbejdstimer à 300 kr. på initiativet	
9	Revision udføres af KVINFOs revisor Deloitte	

Indsæt flere felter til evt. flere noter. Regulér rækkens højde i menuen Formater, hvis teksten ikke kan være i feltet.

Budgetnoterne har til formål at muliggøre en bedømmelse af initiativets omkostningseffektivitet.

Bilag 3: Implementeringsplan januar-juni 2016**Styrkelse af organisatoriske mekanismer til resultatmåling af tværgående hensyn og dialog arbejde under Det Arabiske Initiativ**

Fase	Aktivitet	Januar	Februar	Marts	April	Maj	Juni
Etablering	Arbejds møder/workshops m.h.p. mini-baseline og planlægning						
Udvikling	Synergiworkshop(s)						
	Arbejds møde/workshop m.h.p. handlingsplan for M&E system						
Formidling	Møde/workshop m.h.p. organisatorisk forankring						
	Formidlingsmøde						

Bilag 4: Log frame		
Styrkelse af organisatoriske mekanismer til resultatmåling af tværgående hensyn og dialog arbejde under Det Arabiske Initiativ		
Formål: Ansøgerorganisationernes partnere/netværksmedlemmer i syd har fået forbedrede vilkår for strategisk planlægning, implementering, resultatmåling og rapportering på deres projekter under ansøgerorganisationernes DAI-programmer.		
Outcome indikator: I slutning af 2016 har alle ansøgerorganisationer implementeret M&E mekanismer specifikt målrettet DAI – både på DAI-programniveau og i forhold til syd-partneres/netværksmedlemmers projekter under DAI-programmerne		
Mål: I alle tre ansøgerorganisationer er der sket en forøgelse af viden om og kapacitet inden for resultatmåling med specifikt fokus på måling af de tværgående hensyn i DAI - køn, HRBA og unge, samt på det strategiske DAI-mål om styrket dialog mellem Danmark og den arabiske verden		
Output	Output indikator	Middel til at måle indikator
1. Nøglepersoner har fået øget viden om resultatmåling, relevante og brugbare redskaber til resultatmåling samt øget viden om M&E, således at de er i stand til at påbegynde (videre)udviklingen af M&E system i.f.t DAI	1. Alle nøglepersoner rapporterer at de har fået øget viden om resultatmåling og M&E i.f.t. DAI 1.b Alle nøglepersoner har identificeret relevante og brugbare redskaber til resultatmåling i.f.t DAI og ved hvordan disse kan implementeres/integreres i organisationen	Mødereferater (Selv)evaluering blandt nøglepersonerne, hvor der måles på en skala fra 1 (lavest) til 5 (højest)
2. Alle deltagere har fået en øget viden om resultatmåling med specifikt fokus på de tværgående hensyn i DAI - køn, HRBA og unge, samt på det strategiske DAI-mål om styrket dialog mellem Danmark og den arabiske verden	2. 80 % af alle øvrige deltagere rapporterer at de har fået øget viden om resultatmåling i.f.t. DAI	Deltagerlister (Selv)evaluering blandt alle deltagere, hvor der måles på en skala fra 1 (lavest) til 5 (højest)
3. Alle ansøgerorganisationer har en handlingsplan for (videre)udviklingen af M&E system i.f.t. DAI	3. Der er udviklet tre konkrete handlingsplaner for (videre)udviklingen af M&E system i.f.t. DAI	Fysiske handlingsplaner er tilgængelige – i udkast og endelig form