

Ansøgningskema

– Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.06.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til større kapacitetsudviklingsinitiativer og indsendes som bilag til ansøgningen.

Hver af de ansøgende organisationer udfylder et skema i et **kortfattet og præcist sprog** – eventuelt med brug af punktform. **Skemaet må i udfyldt form ikke overskride 2 sider eksklusiv stamdataformatet sidst i dokumentet.**

1. Initiatives navn	SHOW IT – formidling om forandring
2. Deltagende organisations navn	Folkekirkens Nødhjælp
3. Navn på personaleansvarlig	Simon Skårhøj

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

1.1	<p>Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp arbejder strategisk med læring og formidling af læring gennem et blandet sæt af læringsmiljøer – herunder både klassik tilstedeværelses-træning og mere eksperimenterende virtuelle miljøer. Indenfor de sidste år er en særlig afdeling blevet etableret under navnet "Learning Lab". Her arbejdes der med at støtte medarbejdere og partnere i kapacitetsopbygning. I stigende grad produceres og støttes læringsmateriale der møntes direkte på partner-niveauet, og nogle gange direkte til målgruppen for Folkekirkens Nødhjælp's arbejde i verden.</p> <p>Når der skal formidles på tværs af kulturer kan det visuelle udtryk som bekendt være en afgørende løftestang for succes. Learning Lab ser i denne sammenhæng et stort potentiale i at opbygge Folkekirkens Nødhjælp's interne kapacitet til at kunne facilitere og formidle mere visuelt – både i forbindelse med online møde- og kursus aktivitet, men også i traditionelle face-to-face sammenhænge.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Udfordringen med den meget tekst- og talebaserede form for kommunikation er, at vi risikerer at tabe noget af den kultur-grænseoverskridende dialog, ligesom vi ikke i tilstrækkeligt omfang får involveret deltagere der ikke har præference for ord og tale. Herudover brug af flere formater styrke kommunikationen i både mødeaktiviteter og i forbindelse med træninger.</p>

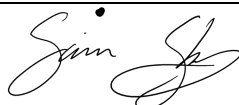
2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?
	Vi forventer at deltagerne fra Folkekirkens Nødhjælp kan indtræde som grafiske facilitatorer i relevante sammenhænge i vores arbejde – både internt og med partnere. Ligeledes at de kan agere som videreformidlere af denne kunnen til andre medarbejdere og partnere.
2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u> ?
	Som beskrevet ovenfor forventes det at initiativet kan gøre grafisk facilitering og grafisk formidling af læring til et gængs værktøj i organisationen. I det hele taget styrke den grafiske kommunikation i Folkekirkens Nødhjælp.
2.3	Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?
	Det forventes at initiativet vil styrke organisationens bredde i paletten af redskaber til kommunikation og formidling i diverse lærings-, formidlings- og kommunikations aktiviteter.
2.4	Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?
	I tillæg til ovenstående forventes det, at der i forbindelse med læringsmateriale møntet direkte på målgruppen, i lande hvor ikke alle har læsefærdigheder, at de ny vundne kompetencer dette initiativ kan bidrage vil være helt centrale.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Folkekirkens Nødhjælp regner med at sende 4 ansatte fra Learning Lab. Den ene af disse vil være læringsrådgiver Natascha Linn Felix. De andre navn vil blive identificeret ved initiativets start.
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og forankring samt efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	Initiativet vil blive knyttet tæt til en række af igangværende læringsinitiativer i Learning Lab for at sikre direkte anvendelse og tilpasning til organisationens virkelighed. Herudover vil der bliver afholdt interne workshops hvor færdighederne vil blive videreformidlet.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Det vil være de deltagende medarbejdere og disses personaleledere der har ansvaret for opfølgning. Opfølgningen vil inkludere (men ikke være begrænset til) at de videreformidler og videregiver kompetencerne til kollegaer – både internt og i partner-organisationer. Dette kunne blandt andet tage form at et tilbud om et online forløb hvor kompetencerne videreformidles.

Den personaleansvarliges underskrift



dato: 19/19-2016

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

De nedenstående stamdata har til formål at give bevillingssystemet basisinformation om de ansøgende organisationer.

1	<p>Organisationstype</p> <p>Udviklings- og nødhjælps organisation.</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp blev etableret i 1922. Formålet er at styrke verdens fattigste i kampen for et værdigt liv. Vi arbejder ud fra et kristent menneskesyn med respekt for ethvert menneskes rettigheder og alle menneskers lige værd. Folkekirkens Nødhjælp har sine rødder i den danske folkekirke, men arbejder der, hvor nøden er størst, uden hensyn til religion, køn, race eller politisk overbevisning.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp har sit hovedkvarter i Nørregade 15 i København. Folkekirkens Nødhjælp arbejder globalt på at udrydde fattigdom, og det er derfor vigtigt, at vi er tilstede i verdens brændpunkter. Vi har etableret en række landekontorer og minerydningsprogrammer verden over, som har tæt kontakt med de lokale organisationer, som vi samarbejder med, og de mennesker, vi arbejder for. Folkekirkens Nødhjælps indsats er koncentreret i Afrika og Asien. Desuden har vi programmer i Mellemøsten, Mellemamerika og Centralasien. Vi har landekontorer i Afrika, Asien, Centralasien og Mellemøsten i de følgende lande: Angola, DR Congo, Etiopien, Malawi, Sydsudan, Uganda, Zambia, Bangladesh, Myanmar, Cambodja, Nepal, Libanon og Palæstina.</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>Grundstenen i Folkekirkens Nødhjælps arbejde er rettighedsbaseret udvikling. Vi hjælper verdens fattigste med selv at kæmpe for deres rettigheder og ændre de strukturer og barrierer, der fastholder dem i fattigdom, sult og undertrykkelse. Derfor arbejder vi både med nødhjælp, udvikling og fortalervirksomhed. Populært sagt svarer nødhjælp til at give en mand en fisk, hvis han sulter. At give ham et net og lære ham at fiske svarer til udviklingshjælp. Men at sætte manden i stand til at få sine fiskerettigheder respekteret er en del af fortalervirksomheden. For at løfte disse opgaver kræver det, at vi arbejder både lokalt og globalt.</p>

	<p>Vi er medlem af det globale netværk ACT Alliance, der arbejder med udvikling, nødhjælp og fortalervirksomhed i over 120 lande. Gennem ACT Alliance-partnere har vi mulighed for at styrke samarbejdet gennem fælles kontorer og programudvikling samt tættere koordinering.</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp har desuden en partnergruppe med repræsentanter fra vores samarbejdspartnere verden over. Gruppen skal rådgive Styrelsen og ledelsen om vores internationale arbejde og består af medlemmer fra en række af de lande vi er aktive i.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5	Organisation
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>Folkekirkens Nødhjælps øverste myndighed er vores råd, som er ansvarlig for at trække principielle og overordnede beslutninger i organisationen, godkende vores regnskab samt udpege en stor del af vores bestyrelse.</p> <p>Folkekirkens Nødhjælps bestyrelse godkender årets aktiviteter og budget og har en tæt dialog med ledelsen. Bestyrelsen er involveret i ansættelse af den øverste ledelse i Folkekirkens Nødhjælp.</p> <p>Folkekirkens Nødhjælps partnergruppe har til opgave at rådgive bestyrelsen og ledelsen om vores internationale arbejde og hjælpe med at sikre, at vi altid arbejder effektivt og til gavn for verdens fattigste. Partnergruppen vælges blandt vores samarbejdspartnere verden over.</p>

5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p> <p>Ca. 4.500 frivillige og ca. 750 ansatte (inklusive minerydere og korttidsansatte)</p>
5.3	<p>Antal medlemmer</p> <p>Ingen. Folkekirkens Nødhjælp er som sådan ikke en medlemsorganisation, men har derimod de mange frivillige.</p>
5.4	<p>Finansiell administration (personale og systemer)</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp har en national og international finansafdeling som er placeret på hovedkontoret i København. Derudover er der designeret økonomimedarbejdere på landkontorerne.</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp bruger Maconomy til finansiell administration.</p>

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Nøgletal fra 2015: Samlede indtægter: 650,1 mio. kr. <ul style="list-style-type: none">- Indsamling: 187,5 mio.- Danida, EU og andre internationale donorer: 454,7 mio.

Ansøgningskema

– Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.06.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

1. Initiativets navn	SHOW IT – formidling om forandring
2. Deltagende organisations navn	Ungdommens Røde Kors
3. Navn på personaleansvarlig	Camilla Nielsen-Englyst

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

1.1	<p>Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.</p> <p>I Ungdommens Røde Kors har vi gennem vores nationale og særligt vores internationale arbejde erfaret, at kultur- og sprogbarrierer udgør en central problemstilling, for fælles forståelse og samarbejde, som vi skal forholde os proaktivt til. Ungdommens Røde Kors' sprog risikerer i mange tilfælde at blive for internt, og vi oplever, at vi kan have svært ved at formidle vanskelige budskaber såsom vores forandringsteorier, aktivitetskoncepter, værdier og metodiske tilgange til vores partnere. Vores sprogbrug er naturligt kulturbundet og kulturstyret. Vi mangler derfor et fælles og mere inkluderende sprog end det, vi besidder i øjeblikket. Hertil skal siges, at hvor størstedelen af andre Røde Kors selskaber har en fælles kerne, har Ungdommens Røde Kors som den eneste selvstændige ungdomsorganisation en særlig kommunikationsudfordring, idet man som URK både skal kunne formidle og positionere sig i dette landskab.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Konsekvensen af problemet er, at formidlingen over for både partnerorganisationer og frivillige kan opleves som forstyrrende eller uforståelig, både når den er båret af frivillige og ansatte. Dermed risikerer vi upåagtet at komme til at vanskeliggøre et frugtbart partnersamarbejde, ligesom vi kan risikere, at vi ikke når de målgrupper, vi sigter efter at nå i vores arbejde, nemlig de frivillige i vores partnerlande og de udsatte unge. Vi har derfor brug for nye redskaber.</p>

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	<p>Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?</p> <p>Vi forventer, at initiativet vil styrke deltagernes visuelle formidlingskompetencer og evner inden for grafisk facilitering, og herigennem forventer vi, at få skabt nogle forandringsaktører i organisationen, der evner at forgrene en ny måde at kommunikere på ud i organisation. Deltagerne fra vores organisation vil både være sekretariatsansatte og frivillige, og det er helt bevidst, eftersom vi ønsker, at kapacitetsudviklingen skal forankres i hele organisationen.</p>
2.2	<p>Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u>?</p> <p>Vi har tilrettelagt et forløb, der ikke bare skal træne en begrænset gruppe af ansatte og frivillige, men også sætte dem i stand til at videreformidle de kompetencer, de opnår i forløbet. Dermed forventer vi, at deltagelsen forankres i hele organisationen, og at vi sammen kan udvikle et nyt fælles sprog som en naturlig og integreret del af vores arbejde og samarbejde med partnere.</p>

	Ved at vi som organisation udvikler en ny måde at formidle komplekse sammenhænge og budskaber på, muliggør vi et mere solidt og frugtbart samarbejde med vores partnere, og vi stiller os dermed bedre ift. at overkomme de ekskluderende mekanismer, der ligger indlejret i vores etablerede sprogbrug.
2.3	<p>Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompetence i at kunne anvende disse redskaber og dokumenteret brug på møder og træninger; i nord/syd. - Interne træninger i Ungdommens Røde Kors, som faciliteres af deltagerne i forløbet. De interne træninger afholdes både for sekretariatsansatte og frivillige, så forandringen forankres bredt i organisationen - Særlige grafiske URK-ikoner som gennemgående formidlingsredskaber i fremtidig kommunikation med partnere og frivillige om forandringsteori, strategi, visioner, træninger osv. - Erfaring med øget samarbejde med andre danske udviklingsorganisationer med inspiration til mere. - Et fyraftensarrangement for CSO-miljøet, så forløbet inspirerer og forgrener sig til andre civilsamfundsorganisationer.
2.4	<p>Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi udvikler en nyskabende måde at arbejde med komplekse sammenhænge på i en tid, hvor der i stigende grad stilles krav til vores evner til at formidle sit arbejde mere forståeligt og visuelt over for partnere, frivillige og donorer. Som ungdomsorganisation er det forventet, at vi bidrager med noget anderledes, der kan styrke ungdommens stemme. Dette vil være et godt skridt af denne vej. - Vi bliver bedre til konkret at formidle vores forandringsteorier, aktivitetskoncepter og arbejdsmetoder over for vores partnere og frivillige. Dette er nødvendigt. - Vi optimerer samarbejdet med vores partnere gennem et mere ligeværdigt, fælles sprog - Vi optimerer de fælles udviklingsprocesser gennem en kommunikationskanaler, der kan forstås og anvendes af alle partnere i processen.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	<p>Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)</p> <p>Det vil være de konsulenter og frivillige, der er de primært ansvarlige for træningsaktiviteter i syd, der vil udgøre de involverede, herunder Maj Navntoft og Camilla Nielsen-Englyst fra det internationale sekretariat samt international chef, Kara Djurhuus som ledelsens repræsentant i initiativet. Derudover deltager URK's læringskonsulent Christine Nørgaard Sørensen samt en udvalgt gruppe af frivillige i det internationale felt.</p>
3.2	<p>Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og forankring samt efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?</p> <p>Vi er en lille international afdeling, der er enige om den potentielle værdi af dette initiativ. Derfor står vi sammen i udbredelsen samt håndtering af en særlig udfordring og mulighed for at bygge bro til det nationale arbejde med nogle nye kompetencer, vi som international afdeling erhverver os, men som national afdeling kan drage nytte af og lære fra. Vi vil derfor integrere initiativet til morgenmøder, teammøder, seminarer og andre aktiviteter. Ingen skal være i tvivl om, at der er sket noget nyt, i URK's internationale afdeling. Der er god opbakning fra ledelsen og høj motivation blandt konsulenterne samt de frivillige.</p>
3.3	<p>Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?</p> <p>Det er International Chef Kara Djurhuus, der står som ansvarlig for den strategiske udvikling af arbejdet og metoderne i International Afdeling. Hun vil sammen med International Konsulent Camilla Nielsen-Englyst være ansvarlig for opfølgningen, Kara i henhold til det organisatoriske og i partnerskaber, Camilla i forhold til de frivillige, hvor redskaber og tilgang skal udbredes og integreres som en URK måde at arbejde på.</p>

Den personaleansvarliges underskrift

Dato: 20.10 2016



2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

De nedenstående stamdata har til formål at give bevillingssystemet basisinformation om de ansøgende organisationer.

1	<p>Organisationstype</p> <p>Forening/Not-for-profit: Ungdommens Røde Kors er landsforeningen Røde Kors i Danmarks selvstændige børne- og ungdomsorganisation og følger i al sin virksomhed de vedtægter og regler, der er gældende for Røde Kors i Danmarks tilhørsforhold til Den Internationale Røde Kors/Røde Halvmåne Bevægelse, anvendelse af Røde Kors-mærket, pligten til udbredelse af kendskabet til Genève-konventionerne, Røde Kors-principperne og det internationale Røde Kors' arbejde</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>Ungdommens Røde Kors blev stiftet i 1988 som en selvstændig børne- og ungdomsorganisation under Røde Kors i Danmark og Den Internationale Røde Kors/Røde Halvmåne Bevægelse. URK's formål er at arbejde for- og med udsatte børn og unge gennem både afhjælpende og forebyggende aktiviteter at bidrage til et samfund, hvor alle – også udsatte børn og unge – er noget særligt for nogen.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Ungdommens Røde Kors samarbejder internationalt med partnerorganisationer i Afrika (Zimbabwe og snart Malawi), Mellemøsten (Jordan og til dels Palæstina), Kirgisistan, Europa (Ukraine, Rumænien, Bulgarien, Ungarn) og på Grønland. Hvert år afholder vi et lederskabsakademi for frivillige unge fra hele verden, også for deltagere fra potentielle samarbejdspartnere.</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>Formålet med URK's internationale projekter er at forbedre situationen for udsatte unge i Afrika, Mellemøsten og Europa ved at styrke vores lokale partnere i deres arbejde. Vores arbejde er baseret på følgende værdier og tilgange:</p> <p>Ung-til-ung: Som unge kan vi noget særligt i internationale projekter. Derfor arbejder vi med en ung-til-ung tilgang, hvor vi er i øjenhøjde med vores målgrupper og gennem ligeværdigt samarbejde styrker hinanden i udviklingen af positive fællesskaber.</p> <p>Partnerskaber: Godt og gensidigt partnerskab er vejen til kvalificerede projekter, der tager udgangspunkt i lokale behov samt sikrer bæredygtighed og lokal forankring.</p> <p>Kapacitetsopbygning og organisationsudvikling: For at styrke, involvere, myndiggøre og opkvalificere unge i vores partnerorganisationer fokuserer vores internationale projekter på at skabe rammer for unges aktive deltagelse, adgang til indflydelse og udvikling af de frivilliges potentiale.</p> <p>Frivillighed: Vores projekter er forankret i frivilligt arbejde. Frivilligt ejerskab er i centrum, og de frivillige er drivkraft for projekternes udvikling og gennemførelse.</p> <p>Netværk: I vores projekter arbejder vi på tværs af internationale frivilligrupper, bygger bro mellem de nationale og internationale aktiviteter og danner netværk mellem Røde Kors/Røde Halvmåne selskaber internationalt. Vi fremmer dermed kvalitet i arbejdet, vidensdeling og samhørighed blandt de, der er i berøring med vores arbejde.</p> <p>Oplysning: En vigtig del af Ungdommens Røde Kors' arbejde herhjemme er at udføre fortalrarbejde for de problemstillinger, vi møder og adresserer ude i verden. Derfor går de internationale projekter hånd i hånd med en indsats for at skabe synlighed og tale de unges sag.</p> <p>Strategi: Det internationale arbejde er en central del af Ungdommens Røde Kors' mål og virke. Det internationale arbejde tager udgangspunkt i Dansk Røde Kors' internationale strategi.</p>

5	<p>Organisation</p> <p>Ungdommens Røde Kors er bygget op omkring en landsstyrelse, styregrupper for vores aktiviteter og lokale udviklingsråd, som organiserer vores aktiviteter lokalt. Vi opererer med en flad struktur. Øverste myndighed er landsmødet, der vælger landstyrelsen demokratisk. De frivillige styregrupper er ansvarlige for de omkring 250 aktiviteter, hvortil der er knyttet aktivitetsgrupper. Derudover har vi de lokale udviklingsråd, som er ansvarlige for udvikling, rekruttering og støtte til frivillige lokalt.</p> <p>Internationalt arbejder vi direkte med lokalafdelinger i de nationale Røde Kors selskaber og herigenem deres ungdomsafdelinger. Vi er kun til stede i lande, hvor Dansk Røde Kors har mandat (undtaget er Grønland).</p>
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>Landsstyrelsen: 9 medlemmer ledet af formandsskabet på 3 personer (alle medlemmer er frivillige valgt på landsmødet). Ledelse: 1 Direktør + 2 vicedirektører</p>

5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p> <p>80 ansatte og ca. 5.000 frivillige (nationalt).</p>
5.3	<p>Antal medlemmer</p> <p>Cirka 15.000 medlemmer nationalt</p>
5.4	<p>Finansiel administration (personale og systemer)</p> <p><u>Finansielt system:</u> Navision</p> <p><u>Personale:</u> Jacob Krarup, vicedirektør (Cand.Scient.Pol) Stine Ringgaard, økonomimedarbejder (HD afsætning) Aamer Ahmad, controller (Cand.Merc) Claus Krogh Larsen, ekstern konsulent (Master i Financial Accounting)</p>

6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p> <p>URK's omsætning er i øjeblikket cirka 40 millioner kroner om året. De går hovedsageligt til nationale og internationale aktiviteter, sekretariatsbistand, kompetenceudvikling og kommunikation.</p> <p>Organisationens vigtigste indtægtskilder omfatter private fonde, offentlige puljer, tilskud fra Røde Kors i Danmark, tips- og lottomidler (administreret af Dansk Ungdoms Fællesråd), salg af merchandise, medlemskontingenter og diverse indtægtsgenererende aktiviteter.</p> <p>Internationalt: Erasmus+, CISU, private fonde, Røde Kors, DUF</p>
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ansøgningskema

– Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.06.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til større kapacitetsudviklingsinitiativer og indsendes som bilag til ansøgningen.

Hver af de ansøgende organisationer udfylder et skema i et **kortfattet og præcist sprog** – eventuelt med brug af punktform. **Skemaet må i udfyldt form ikke overskride 2 sider eksklusiv stamdataformatet sidst i dokumentet.**

1. Initiatives navn	SHOW IT – formidling om forandring
2. Deltagende organisations navn	Crossing Borders, Ungdoms Rødekors og Folkekirken-snødhjælp
3. Navn på personaleansvarlig	Garba Diallo, Direktør for Crossing Borders

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

1.1	<p>Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.</p> <p>I 2015 vedtog CB generel forsamling en ny strategi. Strategien samlede CB arbejde under fire programmer bestående af (1) globale skoletjeneste, hvis formål er at bringe verden ind i skolen og skolen ud i verden, gennem workshops, globale dage og internationale udveksling mellem unge dansker og unge fra hele verden, (2) internationale projekter i Afrika og Mellemøsten, (3) volontørprogram bestående af EVS, unge facilitatorer og online journalism writers, og (4) Crossing Borders højskolekurser på Krogerup Højskole for unge fra hele verden.</p> <p>Under udviklingen af den nye strategi blev CB klar over at gode historiefortælling om CBs arbejde er alt afgørende. Vi blev desuden klare over at for en organisation, der arbejder med unge i den digitale tidsalder er visuelle kommunikation en nødvendighed.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Konsekvensen af dette er at det er absolut vigtigt for os at opgradere vores visuelle kommunikation som en nødvendig del af vores ny strategi. Derfor ansøger vi om støtte til kapacitetsudvikling af vores medarbejdere og frivillige indenfor visuel kommunikation.</p>

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	<p>Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?</p> <p>Vi forventer at</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mindst 4 af vores nøgle medarbejdere har forståelse og kan bruge visuelle fortælling i deres arbejde 2. opgradere og streamline vores visuelle kommunikations materiale, inkl. webside 3. redesign vores undervisnings og informations materiale
2.2	<p>Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u>?</p> <p>At vores nøgle medarbejdere kan bruge grafik værktøjer såsom indesign i deres kommunikation og produktion af informations/undervisnings material</p>
2.3	<p>Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ny design af vores magasin, rollups, brochurer, flyer
2.4	<p>Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?</p>
	<p>CB arbejde er mere synlig, og vores informations materiale er mere attraktive og vi er dygtigere til at visuelt fortælle om CB DNA.</p>

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vores Internationale Projektkoordinator – Andrew Bende 2. Skoletjenestekoordinator – Mia Toftdahl 3. Eco-Hub Projektkoordinator – Pia Klee 4. Social Media koordinator – Rim Hayat
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og forankring samt efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	<p>Vores planer er at</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. deltagerne deler erfaring og lærer de andre kollegere og frivillige 2. implementer 8 in-house workshops om visuelle kapacitets udvikling 3. arbejde løbende med opgradering af vores informations, kommunikation og digitale produkter
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Garba Diallo og Andrew Bende

Den personaleansvarliges underskrift...



dato 20.10.2016

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

De nedenstående stamdata har til formål at give bevillingssystemet basisinformation om de ansøgende organisationer.

1	Organisationstype Civilsamfund - nonprofit
2	Organisationens historie og formål Internationale fred og fredlig sameksistens
3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande) Ghana, Uganda, Zambia, Libanon, Jordan, Israel/Palæstina
4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd Uddannelse/kapacitets opbygnings af unge globale medborgere, som deltager aktiv i udviklingen i deres samfund og verden omkring dem.
5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse CB bestyrelsens medelemer 1. Vibeke Quaade, Forkvind 2. Nina Dadalauri, Næste Forkvind 3. Mogens Houe, kasserer 4. Anne Erben 5. Lorena Torres 6. Åke Larsson 7. Kirsten Bruun 8. Allan Spang Nielsen, supplant Garba Diallo, direktør
5.2	Antal ansatte og frivillige 16
5.3	Antal medlemmer 5855 inkl skolemedlemmer
5.4	Finansiell administration (personale og systemer)

	<ol style="list-style-type: none">1. Aase Christensen, Foretningsfører2. Mogens Houe, kasserer3. Garba Diallo, direktør
6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p> <ol style="list-style-type: none">1. Danida via CISU2. EU3. Egen skoletjeneste4. medlemskontigent