

## Ansøgningskema

### – Større kapacitetsudviklingsinitiativer (rev. 06.2015)

Dette skema anvendes til ansøgninger om længerevarende initiativer med et budget på mellem 75.000 kr. og 400.000 kr. og som strækker sig over 12 til 36 måneder.

Der henvises til Retningslinjer og bevillingskriterier for "Pulje til støtte af kapacitetsudviklingsinitiativer" for en nærmere beskrivelse af intentionen bag puljen, ansøgningsmuligheder, vurderingskriterier og bevillingsprocessen. Alle relevante dokumenter kan hentes på [www.globaltfokus.dk/pulje](http://www.globaltfokus.dk/pulje).

Vær også opmærksom på, at initiativer, der er under udvikling, skal lægges på Globalt Fokus' Puljebørs for at sikre at evt. interesserede organisationer får mulighed for at tilslutte sig initiativet, hvis behov og mål passer inden for initiativets ramme –find information om Puljebørs på <http://globaltfokus.dk/pulje/puljebors>

Alle afsnit i nedenstående ansøgningskema skal udfyldes. Dog er de angivne underpunkter (bullet points) i de enkelte afsnit kun vejledende med mindre andet er angivet. Ikke alle underpunkter vil være lige relevante for alle typer ansøgninger, og I kan frit bytte om på rækkefølgen. Det afgørende er, at initiativet er beskrevet klart. Det er ansøgerenes ansvar, at der er tilstrækkelige informationer tilstede til, at bevillingsudvalget kan vurdere ansøgningen i henhold til retningslinjerne og de opstillede vurderingskriterier.

Ansøgning skal være på **MAX 6½ SIDE** (eksl. forside og bilag). Det angivne max side antal for de enkelte afsnit er vejledende. Ansøgningen sendes elektronisk som word dokument til Globalt Fokus' puljerådgiver ([find kontaktinformation her](#)) samt vores infomail [info@globaltfokus.dk](mailto:info@globaltfokus.dk). Alle godkendte ansøgninger lægges op på Globalt Fokus' hjemmeside som pdf fil.

Initiativets titel:	Frivillige miljøer
Juridisk og økonomisk ansvarlig organisation ('lead organisation'):	Organisationens navn: Danske Studerendes Fællesråd Adr: Købmagergade 43, 2. sal, 1150 KBH K Kontaktperson: Jesper Hansen Tlf: 2573 7048 E-mail: <a href="mailto:jesper@dsfnet.dk">jesper@dsfnet.dk</a>
Øvrige ansøgende organisationer (Bilag 1: 'Ansøgerforpligtelse' for samtlige ansøgende organisationer skal vedlægges):	For samtlige ansøgende organisationer:  Organisationens navn og adresse: Mellemløst Samvirke, Fælledvej 12, 2200 KBH N Kontaktperson: Helle Gerber Nielsen Tlf: 2182 2581 E-mail: <a href="mailto:hge@ms.dk">hge@ms.dk</a>

	<p>Organisationens navn og adresse:            Operation Dagsværk, Studiestræde 24, 3.th, 1455 KBH K            Kontaktperson: Anders Reimers Larsen            Tlf: 2186 9729            E-mail: <a href="mailto:andersrl@od.dk">andersrl@od.dk</a></p> <p>Organisationens navn og adresse:            Dansk Folkehjælp, Brovejen 4, 4800 Nykøbing F.            Kontaktperson: Lars Bru Jørgensen            Tlf: 6120 5923            E-mail: <a href="mailto:lbj@folkehjaelp.dk">lbj@folkehjaelp.dk</a></p>
Ansøgt støtteperiode: min. 12 måneder – max 36. måneder:	Fra: januar 2017 Til: december 2018 (antal mdr. i alt): 24 mdr.
Ansøgt beløb fra Globalt Fokus (min. 75.000 kr. – max. 400.000 kr):	399.552,8 kr.
Hvis relevant: medfinansiering af betydning for gennemførelse af initiativet i form af anden donor finansiering, deltagerbetaling etc.	52.296,5 kr.
Eventuelt tidligere bevillinger til beslægtede initiativer gennemført af ansøgergruppen eller lead organisation (navn, j.nr., implementeringsperiode, afslutningsdato og beløb):	
<p>Resumé (max. 15 linjer):</p> <p>Det ansøgte initiativ sigter mod en kapacitetsudvikling af de deltagende organisationer, så der kan skabes forbedrede rammer for at arbejde med frivillige. Initiativet vil gennem en workshopstruktur baseret på aktionslæring adressere en række kapacitetsudviklingsbehov, der går igen hos alle fire organisationer inden for de fem hovedområder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Forankring og autonomi i organisationen</li> <li>- Kontinuitet og vidensdeling</li> <li>- Formidling og kommunikation</li> <li>- Ansvar og ambitioner</li> <li>- Projektkompetencer</li> </ul> <p>Målet er, at organisationerne ved initiativets afslutning har skabt rammerne for et bæredygtigt frivilligt miljø. Ud over den tilsigtede kapacitetsopbygning af organisationerne samt deres frivillige, vil initiativet munde ud i en række inspirationsprodukter, der kan deles med andre relevante CSO'er.</p>	

## **1. Forberedelse (max. 1 side)**

Organisationerne bag dette fælles kapacitetsudviklingsinitiativ er alle defineret af en stærk frivillig involvering i organisationernes arbejde i Syd, særligt med fokus på temaet *unge og uddannelse*. En stærk frivillig forankring af projekterne hos de deltagende organisationer er dog samtidig udfordret af manglen på kontinuitet, projektkompetencer og faren for tab af viden, da størstedelen af de unge frivillige engagerer sig andetsteds, når deres livssituation ændrer sig. Tidligere forsøg med traditionelle kapacitetsudviklingsinitiativer, eksempelvis i form af frivilligmanualer og lineære læringskurver, har ikke fungeret, da de i sin form fratog ejerskab og motivation fra de frivillige, de ellers var tiltænkt at støtte.

Med udgangspunkt i denne problemstilling samledes Danske Studerendes Fællesråd (DSF), Operation Dagsværk (OD) og Mellemløst Samvirke (MS) i forsommeren om det mål at skabe et nyt netværk, hvor frivillige og ansatte, der arbejder med frivillige, kan udnytte hinandens erfaringer og kapaciteter på tværs af organisationer og tilgange. I forberedelsesprocessen stod det klart, at vi har mange af de samme udfordringer med vidensdeling, autonomi og kontinuitet blandt de frivillige. Det blev også tydeligt, at inddragelsen af en fjerde organisation ville tilføre mere værdi. Særligt, hvis denne fjerde organisation havde et helt andet syn på og brug af frivillige. Via et *call for partners* på Globalt Fokus' puljebørs blev Dansk Folkehjælp (DFH) budt ind i samarbejdet. Det giver mulighed for at udfordre selve forståelsen af, hvad det vil sige at arbejde med frivillighed. Da tilgangen til udvikling af kapacitet blandt frivillige kan risikere at ende som en proces, der foregår *omkring* de frivillige og ikke *med* de frivillige, sigter projektet mod at inddrage de frivillige helt fra begyndelsen. Ved at arbejde aktionsbaseret vil de frivillige blive inddraget aktivt i udviklingen, afholdelsen og opfølgningen af de workshops, som kommer til at udgøre fundamentet for vores tværgående kapacitetsudviklingsinitiativ. Som en del af forberedelsen har hver organisation derfor afholdt interne workshops og møder med frivillige for at få kortlagt, hvilke specifikke kapacitetsudviklingsbehov, der er mest efterspurgt af de frivillige selv, nemlig emner som forankring, autonomi, værdier, vilkår, ambitioner, kontinuitet og vidensdeling.

De ansøgende CSO'er har alle det til fælles, at de arbejder med projekter i det globale Syd, men derudover har de vidt forskellige tilgange til arbejdet med frivillige. OD's frivillige er typisk gymnasieelever eller alumni og har en meget græsrodspræget tilgang til projektstyring. DSF's og MS' frivillige er typisk universitetsstuderende, men arbejder derudover meget forskelligt; eksempelvis har DSF's frivillige en høj grad af autonomi, men har problemer med at overlevere og vidensdele, mens MS' frivillige har en stærk vidensdeling, men lav grad af autonomi. Den typiske frivillige hos DFH er frivillig i kraft af sit fag og på helt andre præmisser end de tre andre organisationer. De deltagende organisationer supplerer således hinanden på flere punkter, og der er derfor rig mulighed for at lære af hinanden. Ikke blot frivillig til frivillig, men også mellem professionelle ansatte på sekretariaterne og frivillige.

Håbet er derfor at skabe et netværk mellem CSO'er til gensidig sparring og erfaringsudveksling – også efter initiativet er afsluttet. Denne måde at skabe et nyt netværk på, kan forhåbentlig åbne op for nye dynamikker organisationerne imellem. Endelig vil erfaringerne fra initiativet danne ramme om en kursusrække for andre danske CSO'er.

## **2. Faglig/metodisk fokus og kapacitetsmæssige behov (max. 2 sider)**

Omkring hver fjerde ung er i dag frivillig i en eller anden forstand<sup>1</sup>. En stor del af det at være frivillig er muligheden for fællesskab, ansvar, personlig udvikling og at gøre en forskel. Der ligger en stor værdi i frivilligheden – både for civilsamfundet og for den enkelte frivillige, der oplever stor tilfredsstillelse ved det frivillige arbejde. Drivkraften i langt de fleste CSO'er er derfor det frivillige engagement, der sikrer forankringen af organisationen i befolkningen samt udførelsen af organisationens kerneopgave. Derfor har mange større CSO'er et vidtforgrenet netværk af mere eller mindre autonome frivilligrupper, som arbejder selvstændigt med hvert deres projekt. Når autonomien er stor, føler de frivillige en stor grad af ejerskab og ansvar. Til gengæld er det sværere for hovedorganisationen at vide, hvad der rører sig blandt de frivillige. Er autonomien omvendt lille, vil de frivillige føle sig usejerskabte og umotiverede. Det overordnede tema for dette initiativ er således dilemmaet i, hvordan man som organisation sikrer en stærk vidensdeling uden at give køb på frivilliges autonomi. Kapacitetsudviklingen har endvidere fokus på, hvordan CSO'er kan skabe gode rammer for frivillige set ud fra den enkelte frivilliges kontekst.

Frivillighed blandt de deltagende organisationer er overordnet præget af stort engagement, seriøse frivillige og succesrige projekter. Men med et stort frivilligt engagement kommer også en række udfordringer på organisationsplan, som dette initiativ forsøger at adressere:

- **Forankring og autonomi:** De frivillige nyder generelt stor autonomi, hvilket er den drivende kraft. Det kan dog være svært for organisationen at følge deres arbejde og dermed sværere at inddrage dem i beslutningsprocesser. Det resulterer i, at de frivillige ikke føler sig som en del af en større organisation, og ikke føler at de inddrages i vigtige beslutninger. De kan dertil føle, at organisationen blander sig for meget, hvis de pålægges initiativer, de ikke selv føler ejerskab over. De frivillige repræsenterer den enkelte organisation i deres arbejde i Syd, og den svage forankring gør, at organisationerne ikke altid føler, de kender deres egne repræsentanter. Samtidig ville den danske organisation være en bedre sparringspartner for de frivillige i Syd, hvis de så en stærk forbindelse mellem frivillige og organisation.
- **Kontinuitet og vidensdeling:** Mange frivillige fastholdes kun i kortere tid, idet frivilligt arbejde oftest følger den frivilliges livssituation (fx studier, arbejde, udlandsrejser etc.). Den hurtige udskiftning udfordrer overlevering og kontinuitet både internt i frivilligrupperne, men også mellem frivillige og organisation. Det skaber frustrationer i samarbejdet med partnerne i det globale Syd, da projekterne ofte bygger på en tæt relation til de frivillige dernede. Det betyder også, at meget viden går tabt, samtidig med at de frivillige skal bruge tid på at "genopfinde" arbejdsprocesser.
- **Formidling og kommunikation:** Organisationen har ikke nødvendigvis samme opfattelse af et projekt, som de frivillige, der arbejder med det. Når projektgrupper har svært ved at formulere deres egenfortælling, bliver det vanskeligt at formidle både internt og eksternt om projektet. Det, at det er svært at italesætte projekterne, gør det svært at legitimere dem. I sidste ende går problemet også ud over rekrutteringsmuligheder, da nye frivillige

<sup>1</sup> Center for Frivilligt Socialt Arbejde: <http://frivillighed.dk/guides/fakta-og-tal-om-frivillige-organisationer-i-danmark>

kan finde det uoverskueligt at gå ind i ”ukendte” projekter. Den uklare egenfortælling gør det dertil sværere for partneren i Syd at forstå den danske organisation.

- Ansvar og ambitioner: Det er svært for de involverede organisationer at finde balancegangen for, hvor meget ansvar man kan pålægge frivillige, hvordan de skal sætte mål for deres frivillige, samt hvilke ambitioner man kan have på vegne af de frivillige. Også her arbejder organisationerne meget forskelligt og giver forskellige grader af mandat til deres frivillige. Eksempelvis er et af problemerne i arbejdet med Syd, at de frivillige ofte kæmper med at fremstå som en autoritet i forbindelse med typisk regnskabsstyring og administration.
- Projektkompetencer: De frivillige er i høj grad dygtige og har en stor interesse for det arbejde, de udfører i organisationerne. De færreste er dog uddannet inden for projektarbejde, hvilket kan gøre det svært for dem at navigere i de krav, der typisk stilles fra hovedorganisationen og ikke mindst de finansierende organer (DUF, DANIDA, CISU m.fl.). De kan sagtens deltage i det frivillige arbejde som eksperter inden for et særligt felt, men mangler gennemgående uddannelse inden for projektledelse.

### **3. Mål og forventede forandringer (max. 1 side)**

Det overordnede mål er, at de deltagende organisationer ved initiativets afslutning har skabt rammer for et bæredygtigt frivilligt miljø. Dette skal ske gennem en udvikling af de behov, der er blevet defineret i kap. 2. Ved at skabe bedre rammer for frivillighed i organisationerne er det vores forventning, at bæredygtigheden i projekterne bliver skærpet i form af styrket fastholdelse og rekruttering af nye frivillige; styrket samarbejde med partneren i Syd; klarere forståelse og formidling af eget projekt; samt bedre forudsætninger for at fundraise yderligere til igangværende projekter. Det overordnede fælles mål skal nås gennem en række delmål, der alle henholder sig til den læring, organisationerne ønsker at opnå med initiativet:

1. Forankring, medejerskab og autonomi: Frivilligrupperne oplever en stærkere forankring i organisationen uden at have givet køb på autonomi. De har stadig ejerskab over eget projekt, men bliver støttet af sekretariaterne.
2. Kontinuitet og vidensdeling: Der er i organisationerne udviklet klare procedurer for vidensdeling og –overlevering. Både frivillige og ansatte føler, der er kontinuitet i arbejdet og en fremadrettet strategi.
3. Formidling og kommunikation: Alle frivillige kender deres projekts egenfortælling og kan formidle den til omgangskredsen. De frivillige oplever, at de kan legitimere deres frivillige arbejde over for omverdenen og egen organisation. De frivillige har i fællesskab med de ansatte skabt de fortællinger, der skal formidles, og besluttet hvem der formidler hvad til hvem.
4. Ansvar og ambitioner: Der er i organisationen klare rollefordelinger, så alle frivillige kender eget ansvar og mandat. Der er udviklet en frivilligpolitik i organisationerne i samarbejde med de frivillige, som fokuserer på de gensidige forventninger frivillige imellem, samt de ansatte og frivillige imellem.

5. Læring til andre CSO'er: Der er skabt et antal produkter, der kan inspirere andre CSO'er til at skabe bæredygtige miljøer for deres frivillige. Initiativet har udviklet kurser, der bidrager med erfaring og redskaber for andre organisationer, der ønsker at skabe tryggere rammer for de frivillige.
6. Læring til partner i Syd: Al kapacitetsudvikling kommer partnerne i Syd til gode, dels ved en styrket relation til den danske organisation og dels ved kurser afholdt af danske frivillige med afsæt i læring fra initiativet.

#### **4. Strategi og metoder til kapacitetsudvikling (max. 3 ½ side)**

Al aktivitet i initiativet vil være baseret på aktionslæring, hvilket lægger op til en workshopstruktur med fælles læring efterfulgt af et individuelt implementerings- og refleksionsforløb. Da MS allerede arbejder aktivt med den form for læring, vil de afholde vores første workshop for at introducere alle organisationer for metoden, så målet om at trække læring ud af de aktiviteter, der ligger imellem de fælles workshops, kan indfries.

Vi har valgt aktionsbaseret læring som metodisk greb, fordi det grundlæggende handler om at synliggøre den eksisterende viden i organisationer. Aktionslæringen tager udgangspunkt i konkrete situationer fra praksis, her arbejdet med frivillige i organisationer. Ved systematisk at fokusere på, eksperimentere med, observere og reflektere over konkrete situationer frembringes ny viden, som er direkte anvendelig for os som organisationer i arbejdet med vores frivillige. I initiativet vil vi gennem en række workshops lade de frivillige – med udgangspunkt i deres daglige praksis – afgøre, hvad de har brug for at lære. Det betyder, at medarbejdere og frivillige selv formulerer en relevant problemstilling, som præciserer en udfordring eller et område, de ønsker at undersøge nærmere. Dette princip er helt afgørende for anvendeligheden af aktionslæring.

Et af omdrejningspunkterne i aktionslæring er observation af gennemførslen af aktionen. Her er en eller flere fx medarbejdere eller frivillige til stede, mens aktionen iværksættes og har til opgave at observere, hvad der sker. For at kunne arbejde med aktionslæring er det en forudsætning, at den enkelte medarbejder tør blottlægge sin egen praksis og gøre den til genstand for en fælles refleksion. Derfor er det helt centralt, at den refleksion, der opstår, og den feedback, der gives, er rettet mod den særlige del af praksis, som ønskes udviklet. Hvis det ikke er muligt at observere en konkret aktion, bør medarbejdere eller frivillige beskrive cases, som så gøres til genstand for refleksion. Tilgangen skal overordnet sikre:

- aktiv inddragelse af de frivillige i de deltagende organisationer
- at de frivillige føler medejerskab
- at organisationen i fællesskab med de frivillige udvikler et fælles værdisæt
- at al læring er tilgængelig for *alle* frivillige<sup>2</sup>
- at initiativet ikke kun er *for* frivillige, men også *med* frivillige.

I initiativet ligger tre overordnede komponenter, der sikrer udvikling af den enkelte frivillige, i organisationen og i resten af CSO-verdenen – se også projektdesign, bilag 3.

---

<sup>2</sup> Her menes både fysiske rammer som videodokumentation, referater, livestreaming etc., men også forståelsen af, at de frivillige har forskellige forudsætninger for at tilegne sig læring.

## 1. Organisationsopbygning, 18 mdr.

Fælles for alle deltagende organisationer afholdes seks workshops, der beskæftiger sig med kapacitetsopbygning på organisationsplan. Her ligger den tilsigtede udvikling i at styrke organisationens rammer for at arbejde med frivillige. Her vil organisationerne dele deres erfaringer inden for et tema, de føler sig stærke i. De emner, de enkelte organisationer vil byde ind med, dækker de tidligere beskrevne problematikker. Der er således i valget af temaer indlagt en grad af erfaringsudveksling, hvor vi i initiativet udnytter hinandens stærke og svage sider:

### **AKTIVITET 1: Skabelsen af et forløb - fælles rammesætning** Afholdes af MS

Fælles rammesætning af initiativet og introduktion til aktionsbaseret læring. Involvering af de frivillige i skabelsen af kommende workshops og implementeringsfaser.

### **AKTIVITET 2: Frivilligt engagement – hvorfor gør vi?** Afholdes af OD

Praktiske øvelser, der sætter fokus på balancen mellem ansvar, ejerskab og inddragelse. Workshoppen vil udforske og afprøve de rum, hvor de frivillige sætter sig selv i centrum.

### **AKTIVITET 3: De frivilliges redskaber – hvordan gør vi?** Afholdes af DSF

En erfaringsudveksling blandt frivillige om, hvordan de bruger projektværktøjer. Gensidig sparring om emner som fundraising, logical framework approach og budgetstyring.

### **AKTIVITET 4: Egenfortælling – hvem er vi?** Afholdes af MS

Vi arbejder med at formulere vores egenfortælling, og hvem vi formidler den til. Fokus på strategisk kommunikation med udgangspunkt i de frivilliges behov.

### **AKTIVITET 5: Frivillig i trygge rammer – hvor arbejder vi?** Afholdes af DFH

En udforskning af kulturmøder som ligeværdige møder. Hvordan skaber vi sikkerhed for både egne frivillige og partnerne i Syd. Dertil konkret sikkerheds- og førstehjælpkursus.

### **AKTIVITET 6: Åben workshop – hvordan kommer vi videre?** Afholdes af DSF

Indholdet af første halvdel defineres af de frivillige.

Anden halvdel koncentrerer sig om evaluering og dokumentation af initiativet.

For at de seks workshops skal lykkes, er det vigtigt, at alle fire organisationer deltager på lige fod. Derfor sender hver organisation som udgangspunkt 10 deltagere til hver workshop, gerne en blanding af frivillige og ansatte. Det er ikke en forudsætning, at det er de samme frivillige, der deltager på workshops hver gang. Forløbet er bevidst konstrueret, så de frivillige kun behøver at forpligte sig for en kortere periode med deltagelse i én aktivitet fra organisationssporet og efterfølgende implementering i organisationen.

## 2. Kapacitetsudvikling af frivillige, 18 mdr.

I tiden mellem workshops skal organisationerne arbejde med læringen fra det fælles spor ved en implementering i organisationen gennem de frivillige. Derfor vil de individuelle spor variere afhængigt af, hvordan implementeringen foregår i den enkelte organisation<sup>3</sup>. I det beskrevne set-

---

<sup>3</sup> Se bilag 3 for konkrete implementeringsaktiviteter.

up er det derfor ikke nok kun at deltage på workshops, da den tilsigtede udvikling i høj grad ligger imellem fællesaktiviteterne. Her sikrer organisationens medarbejdere, at de frivillige støttes i at implementere læringen fra fællesworkshops. Der ligger altså for organisationens medarbejdere arbejdstimer ikke kun i deltagelsen på workshops, men også før og efter i møder med frivillige, forberedelse og aktiviteter mellem workshops. Derfor er der i budgettet indlagt midler til frikøb af arbejdstimer i organisationerne, så der er tid og råd til den vigtige implementering.

### **3. Vidensdeling med CSO'er, 6 mdr.**

Den sidste komponent i initiativet handler om at udbrede erfaringer med initiativet. På baggrund af læringen fra de første 18 mdr. udvikles en række produkter, der trækker på det endelige outcome fra initiativet:

1. En kursusrække, der vil blive faciliteret af de deltagende organisationers ansatte og frivillige og retter sig mod andre CSO'er med frivillige i internationale projekter, der måske kæmper med de samme udfordringer, som organisationerne i denne ansøgning. Indholdet på kurserne vil bestå af den erfaring og læring, vi gennem initiativet har gjort os om samarbejde og netværk mellem organisationer, der arbejder i det globale Syd<sup>4</sup>.
2. Et positionspapir om *frivillige i internationale projekter*. Positionspapiret er tænkt som et mere politisk produkt, som organisationer kan bruge til at diskutere frivillighed med deres donorer.
3. Et online inspirationskatalog til andre frivillige. Kataloget vil være formet som en række korte tekster og videoer på organisationernes hjemmesider, der i sin natur skal være korte, men oplysende. De deltagende organisationer tror på, at det vil være mere attraktivt at orientere sig i end et længere skriftligt dokument. Tanken er, at det er de frivillige, der skal være med til at producere videoernes indhold, mens det tekniske arbejde frikøbes i de organisationer, der har relevante medarbejdere til rådighed.

### **5. Læring, dokumentation og vidensdeling (max. 1 side)**

For at sikre at initiativet forløber bedst muligt, og at frivillige og organisationerne opnår den tilsigtede kapacitetsudvikling, skal initiativet løbende monitoreres. Det ligger allerede i den valgte metode, at refleksionen ligger undervejs i projektet, da refleksionen i aktionsbaseret læring bruges aktivt til at skabe ny handling. Således giver monitoreringen mulighed for løbende at justere udviklingsaktiviteter, så de passer til den aktuelle situation i organisationerne. Dertil giver monitoreringen mulighed for en løbende refleksion blandt frivillige og organisationerne, om hvorvidt de enkelte delmål er opnået eller kræver mere arbejde. Der kan i refleksionen også opstå nye kapacitetsbehov, som vi håber på at kunne reagere på.

For at dokumentere forandringer i de deltagende organisationer skal der løbende opsamles viden fra både fælles og individuelle aktiviteter. Ud over afrapportering og evaluering skal denne viden bruges som grundlag for de tre produkter (kurser, inspirationskatalog og positionspapir), der kan komme andre CSO'er til gode (nærmere beskrevet under pkt. 4). Til arbejdet med dette vil der blive nedsat en redaktionsgruppe bestående af både ansatte og frivillige.

---

<sup>4</sup> Her er vil det være en oplagt mulighed at søge flere midler til at fortsætte kurserne efter initiativets ophør.



## **6. Organisatorisk set-up, forpligtelse og ejerskab (max. 1 side)**

Som lead-organisation har DSF indtil nu stået for udfærdigelsen af ansøgningen samt koordinering af forberedende møder. Undervejs i initiativet vil DSF have en styrende og koordinerende rolle i forhold til at sikre løbende fremdrift i initiativet samt monitorering og refleksion af det fælles spor. Dertil vil opgaven med almindelig projektledelse, økonomistyring og afrapportering også ligge hos DSF. DSF vil stå for at indsamle erfaringer og viden fra de andre deltagende organisationer til fælles dokumentation af initiativet.

Hver enkelt af de deltagende organisationer forpligter sig til at deltage i workshops på det fælles spor; til aktivt at inddrage frivillige i kapacitetsudviklingsinitiativet; til at arbejde med de frivillige om en fælles implementering af opnået læring; samt til at dokumentere egne forandringer til brug i en fælles vidensdeling. Der nedsættes en fælles styregruppe med repræsentanter fra alle fire organisationer, der i fællesskab er ansvarlige for, at de planlagte aktiviteter afholdes. I en situation, hvor det er nødvendigt at ændre på en delstrategi eller aktivitet, inddrages projektrepræsentanter fra alle fire organisationer i beslutningen.

## **7. Bilag**

Bilag 1: Budget

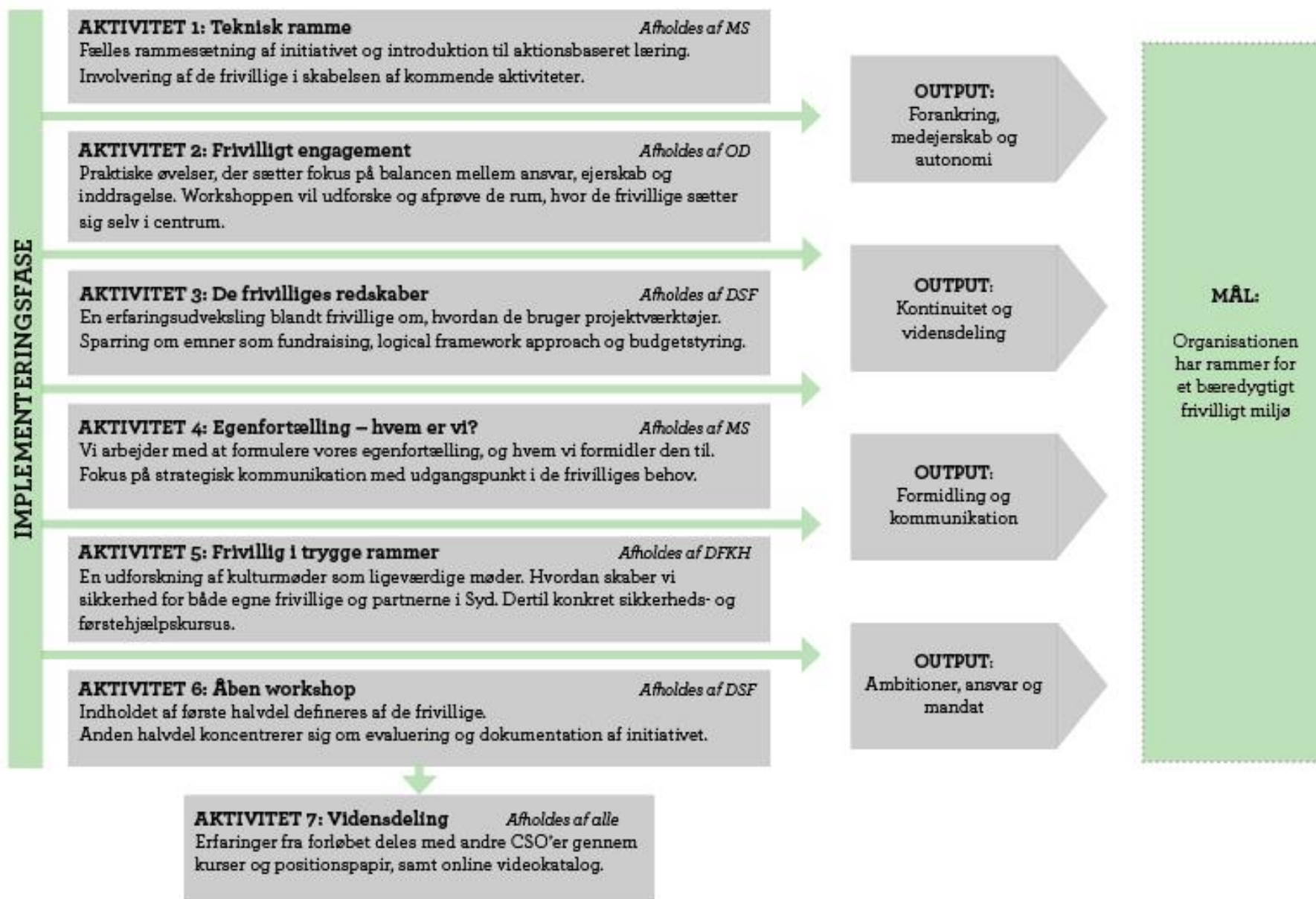
Bilag 2a-d: Ansøgerforpligtelser og stamdata

Bilag 3: Projektdesign og implementeringsplan

<b>BUDGETNOTER -kort beskrivelse af de enkelte udgiftsposter</b>	
<b>Bemærkninger om omkostningseffektivitet</b>	
* I forhold til timeprisen på de 538 kr (299,- plus 80 procent). har vi taget udgangspunkt i UM's satser for aktivitets-specifik konsulentbistand baseret på konsulenter med anciennitet under 4 år. De involverede ansatte har alle mere end to års anciennitet, mens enkelte har mere end 10 års erfaring. Vi mener derfor, at vi ved at placere os i den laveste anciennitetskategori har forsøgt at gøre projektet så omkostningseffektivt som muligt.	
<b>Nr.</b>	<b>Beskrivelse (Nr. henviser til nummer i budgetlinjen)</b>
1.1	Forplejning (100,- x 50 deltagere x 6 workshops) 30.000,- Lokaleleje (3.000,- x 6 workshops) 18.000,- Materialer (3.000,- x 6 workshops): 18.000,- Forberedelsestid og afholdelse af workshop (16 timer a 538*,- x 6 workshops): 51.648,- Egenfinansiering: (9 timer a 538,- x 6 workshops): 29.052,-
1.2	Udgifterne til denne post er særlig styret af ønsket om at involvere frivillige fra MS, OD og DSF fra Århus samt at Dansk Folkehjælp har kontor i Nykøbing Falster og frivillige i hele landet. Det estimeres at der i snit vil komme 12 frivillige langvejsfra der skal have transportrefusion: 12 personer a 500,- x 6 workshops) Egenfinansiering: For at bidrage til denne forholdsvis store post og den naturlige usikkerhed i omfanget vil der være en samlet egenfinansiering fra deltagerorganisationerne på 10.000,- for at sikre, at vi kan få frivillige med fra alle landsdele, hvis vi er udfordret på budgettet.
1.3	Denne post er tiltænkt som en samlet post til at dække alle seks workshops, da det endelige behov for eksterne oplæg ikke kendes endnu.
2.1	Der er afsat samlet 60 timer a 538,-,- til at ansatte i sekretariatene i de deltagende organisationer kan sammenskrive erfaringerne fra vores innovative frivillighedsprojekt til et politisk positionspapir og til at udforme et efterfølgende kursusformat, der kan danne baggrunden for vidensdeling og erfaringsudveksling med andre interesserede CSO'er.
3.1	For at kunne holde vores erfaringer fra de afholdte workshops op mod udviklingen i det generelle frivilligmiljø vil vi rundsende en spørgeskemaundersøgelse, der vil beskæftige sig med hovedpunkterne i vores frivillighedsprojekt; Autonomi, forankring, kontinuitet- og vidensdeling, formidling og kommunikation. Resultaterne vil blive brugt i udformningen af selve positionspapiret. Til opgaven indkøbes eksternt konsulentbistand fra firmaet Analyse og Tal som har specialiseret sig i ungdomsforskning og som samtidig er
4.1	Leje af videoudstyr (4.000,-) Redigering af videoer (4.000,-) Hjemmesideredigering og hjemmesideudvikling (7.000,-) Udarbejdelse af grafisk layout til inspirationskatalog (5.000,-)
6.1	Der er afsat 30 timer (5 timer per workshop) i hver organisation til efterfølgende implementering og opfølgning af viden fra de enkelte workshops. Heraf vil de 10 timer være finansieret af organisationerne selv. (20 timer x 538,- x 4 organisationer).
6.2	Der er afsat 55 timer a 538,- i DSF til at varetage den løbende projektstyring. Timerne dækker alt fra den indledende afdækning af kapacitetsbehov, udformning af ansøgning, projekimplementering, evaluering og kontakt til eksterne leverandører mm.

## Bilag 3: Projektdesign og implementeringsplan

### Projektdesign:



**Tidsplan:**

Hvornår	Hvad	Hvem	Hvorfor
<b>Januar 2017</b>	<b>Aktivitet 1:</b> Fælles rammesætning af initiativet og introduktion til aktionsbaseret læring. Involvering af de frivillige i skabelsen af kommende workshops og implementeringsfaser.	<b>Ansvarlig:</b> MS <b>Deltagere:</b> alle fire organisationer	Formålet med den første workshop er at inddrage de frivillige i indholdet af de kommende workshops. Det skal skabe medejerskab blandt de frivillige omkring hele initiativet.
<b>Januar-april 2017</b>	<b>Implementering 1</b> Mulige aktiviteter: - Intern afprøvning af metoderne fra aktionsbaseret læring. - Inddragelse af frivillige i en fremadrettet plan for deltagelse i initiativet.	<b>Ansvarlig:</b> De ansatte <b>Deltagere:</b> frivillige og ansatte i organisationen	I den første implementeringsfasen arbejdes der i hver organisation på at afprøve de redskaber og metoder, vi lærte i første workshop. Formålet er at inddrage alle frivillige i organisationen, at alle i organisationen forstår arbejdsmetoden, og at alle føler ejerskab ift. initiativet.
<b>April 2017</b>	<b>Aktivitet 2:</b> Praktiske øvelser, der sætter fokus på balancen mellem ansvar, ejerskab og inddragelse. Workshoppen vil udforske og afprøve de rum, hvor de frivillige sætter sig selv i centrum.	<b>Ansvarlig:</b> OD <b>Deltagere:</b> alle fire organisationer	Formålet med den anden workshop er i fællesskab at reflektere over ansvar og forventninger til de frivillige. Refleksionen sker ved hjælp af et rollespil udført af de frivillige selv i samspil med eksperter.
<b>April-august 2017</b>	<b>Implementering 2</b> Mulige aktiviteter: - En intern afstemning af ansvarsområder. - En intern refleksion over, om der er et behov for en frivilligpolitik, eller ligefrem en frivilligkontrakt i organisationen.	<b>Ansvarlig:</b> De ansatte <b>Deltagere:</b> frivillige og ansatte i organisationen	I den anden implementeringsfase arbejder hver organisation aktivt med ansvar og forventninger. Formålet er at skabe en fælles refleksion over ansvar og ejerskab, således at alle i organisationen har samme udgangspunkt.
<b>August 2017</b>	<b>Aktivitet 3:</b> En erfaringsudveksling blandt frivillige om, hvordan de bruger projektværktøjer. Gensidig sparring om emner som fundraising, logical framework approach og budgetstyring.	<b>Ansvarlig:</b> DSF <b>Deltagere:</b> alle fire organisationer	Formål med workshop 3 er at dele den tilgængelige viden inden for projektstyring. Vi vil gerne undgå, at workshoppen bliver et kursus, men nærmere en <i>how-to</i> formuleret af de frivillige til de frivillige.
<b>August-november 2017</b>	<b>Implementering 3</b> Mulige aktiviteter: - Workshops afholdt af frivillige for frivillige	<b>Ansvarlig:</b> De ansatte <b>Deltagere:</b> frivillige og	Den tredje implementeringsfase skal bruges til at overføre den nye læring om best practice ifm. projektværktøjer, så alle i organisationen kan få glæde af den nye læring.

	og ansatte omkring brugen af projekt-værktøjer.	ansatte i organisationen	
<b>November 2017</b>	<b>Aktivitet 4:</b> Vi arbejder med at formulere vores egenfortælling, og hvem vi formidler den til. Fokus på strategisk kommunikation med udgangspunkt i de frivilliges behov.	<b>Ansvarlig:</b> MS <b>Deltagere:</b> alle fire organisationer	Formålet med den fjerde workshop er at skabe en fælles referenceramme og værdisæt for frivillige og ansatte inden for projektgruppernes kontekst.
<b>November 2017- februar 2018</b>	<b>Implementering 4</b> Mulige aktiviteter: - Udarbejdelse af kommunikationsstrategi - Interne workshops om projekternes egenfortælling - Video-sekvenser til inspirationskataloget	<b>Ansvarlig:</b> De ansatte <b>Deltagere:</b> frivillige og ansatte i organisationen	I den fjerde implementeringsfase arbejder de frivillige og ansatte sammen om at skabe rammer for formidling af deres projekter. Formålet er at skabe en fælles ramme for, hvordan projekterne kan formidles internt og eksternt. Der skal laves gensidige aftaler om, hvem der kan (og må) formidle hvad hvorhenne.
<b>Februar 2018</b>	<b>Aktivitet 5:</b> En udforskning af kulturmøder som ligeværdige møder. Hvordan skaber vi sikkerhed for både egne frivillige og partnerne i Syd. Dertil konkret sikkerheds- og førstehjælpskursus.	<b>Ansvarlig:</b> DFH <b>Deltagere:</b> alle fire organisationer	Formålet med workshoppen er at opnå en fælles forståelse af de miljøer, de frivillige arbejder i. Samt at se på dilemmaet i, hvordan vi sikrer sikkerhed for partneren uden at skabe større problemer for dem i konfliktfyldte zoner. Dertil en helt konkret undervisning i sikkerhed, når man rejser for sit projekt.
<b>Februar-maj 2018</b>	<b>Implementering 5</b> Mulige aktiviteter: - Internt kursus i sikkerhed under rejse - Intern afdækning om behovet for et førstehjælpskursus for hele organisationen - Rollespil om kulturmøder	<b>Ansvarlig:</b> De ansatte <b>Deltagere:</b> frivillige og ansatte i organisationen	Efter den femte workshop skal de deltagende frivillige vidensdele med resten af organisationens frivillige omkring sikkerhed under rejse, samt de opnåede erfaringer omkring kulturmøder, og hvordan man håndterer dem.
<b>Maj 2018</b>	<b>Aktivitet 6:</b> Indholdet af første halvdel defineres af de frivillige. Anden halvdel koncentrerer sig om evaluering og dokumentation af initiativet.	<b>Ansvarlig:</b> DSF <b>Deltagere:</b> alle fire organisationer	Formålet med den sidste fælles workshop er at lade de frivillige bestemme indholdet, alt efter hvad de føler, de gerne vil lære. Derudover skal der foretages en evaluering og forventningsafstemmes i forhold til fremtidigt samarbejde.

<b>Maj-december 2018</b>	<b>Implementering 6</b> Mulige aktiviteter: - Udarbejdelse af frivilligpolitik - Afholdelse af interne kurser - Kurser for partneren i Syd - Udarbejde rekrutteringsstrategi	<b>Ansvarlig:</b> De ansatte <b>Deltagere:</b> frivillige og ansatte i organisationen	Efter den sidste workshop kan organisationerne internt beslutte, hvordan de vil videreføre erfaringer og læring fra initiativet til fremtidige frivillige i organisationen. Formålet er at sætte ord på den læring, der er opnået i initiativet, og hvordan organisationen fremadrettet vil arbejde med frivillige.
<b>Efterår 2018</b>	<b>Aktivitet 7:</b> Der udarbejdes et kursus for andre relevante CSO'er, der afholdes i løbet af efteråret.	<b>Ansvarlig:</b> frivillige og ansatte fra de deltagende organisationer <b>Deltagere:</b> repræsentanter fra andre relevante CSO'er	Det er en vigtig del af initiativet at brede læring ud til flere lignende CSO'er. Derfor er der lagt stor vægt på, at de produkter, der skal komme ud af den opnåede læring, er baseret på erfaringer og læring. Formålet med kurset er derfor en erfaringsudveksling blandt CSO'er, der kan inspirere til at foretage lignende initiativer.
<b>Efterår 2018</b>	<b>Aktivitet 7b:</b> Online videokatalog til inspiration for andre CSO'er. Positionspapir om at være frivillig i internationale projekter. Begge dele trækker på viden fra initiativet.	<b>Ansvarlig:</b> Der nedsættes en særlig redaktionsgruppe bestående af frivillige og ansatte fra alle fire organisationer	Formålet er dokumentere den opnåede læring, som kan komme andre interesserede CSO'er m.m. til gavn. Dertil kan positionspapiret bruges til en politisk diskussion af frivilligheden.
<b>December 2018</b>	<b>Evaluering, afrapportering og dokumentation.</b>	<b>Ansvarlig:</b> DSF	