

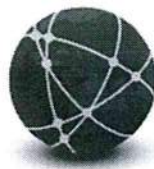


Ansøgningskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

<p>Initiativets titel:</p>	<p>'Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande'</p>
<p>Juridisk og økonomisk ansvarlig organisation ('lead organisation'):</p>	<p>Organisationens navn: Dansk Flygtningehjælp Borgergade 10, 1300 Købehavn K Kontaktperson: Liban Holm Tlf: 33 73 51 15 E-mail: liban.holm@drc.dk</p>
<p>Øvrige ansøgende organisationer (Bilag 1: 'Ansøgerforpligtelse' for samtlige ansøgende organisationer skal vedlægges):</p>	<p>For samtlige ansøgende organisationer:</p> <p>Center for Kultur og Udvikling Nytorv 17 / DK-1450 København K Kontaktperson: Henriette Ravn, Administrationschef Tlf:+45 3317 9712 E-mail: hra@cku.dk</p> <p>Den Danske Afghanistan Komité Fælledvej 12. Opgang A. 2200 København N Kontaktperson: Mette Vestergaard, Project Coordinator Tlf:+45 81 73 67 27 E-mail: projectcoordinator@afghan.dk</p> <p>Euro-Mediterranean Human Rights Network Vestergade 16, 1456 København K Kontaktperson: Fabrice Liebaut, Admin HR and Finance Department Tlf: +45-32 64 17 23 E-mail: fli@euromedrights.net</p> <p>Engineers Without Borders – Denmark Skt. Annæ Plads 16,1, 1250 København K Kontaktperson: Dorte Lindegaard Madsen, International Coordinator E-mail: Dorte@iug.dk / http://iug.dk Tlf: +45 70 27 40 06</p>



	<p>Rehabilitation Council for Torture victims Vesterbrogade 149, bygning 4, 3.sal 1620 Kbh V. Kontaktperson: Jamal M. Hammoud, Capacity Building Officer Tlf: +45 44 40 18 30 E-mail: jha@irct.org</p> <p>International Aid Services Nyvej 7, 1851 Frederiksberg Kontaktperson: Tanja Maria Kristensen, Programme Manager Tlf: + 45 41 43 79 07 E-mail: tanja.kristensen@ias-intl.org</p> <p>Danmission Strandagervej 24 DK-2900 Hellerup Kontaktperson: Inge Birgitte Messerschmidt, Administrator Tlf: +45 41999323 E-mail: ibm@danmission.dk</p> <p>Danner Nansensgade 1, 1366 København K Kontaktperson: Katja Gregers Brock, Videnskonsulent Tlf: +45 33 33 00 37 E-mail: kgb@danner.dk</p> <p>KVINFO Christians Brygge 3, 1219 København K Kontaktperson: Katarina Blomqvist, Director of International Programmes Tlf: +45 50 76 33 54 E-mail: katarina.blomqvist@kvinfos.dk</p> <p>Red Barnet –Danmark Rosenørns Allé 12, 1634 Kbh V, Kontaktperson: Birgitte Munck Eriksen, International HR and Safety & Security Manager Tlf: +45 8824 8595 E-mail: bme@redbarnet.dk</p>
Ansøgt støtteperiode: min. 12 måneder – max 36. måneder:	Fra: 01.01.15 Til: 31.12.15



Ansøgt beløb fra platformen (min. 75.000 kr. – max. 400.000 kr):	258.940 kr.
Hvis relevant: medfinansiering af betydning for gennemførelse af initiativet i form af anden donor finansiering, deltagerbetaling etc.	Ingen
Eventuelt tidligere bevillinger til beslægtede initiativer gennemført af ansøgergruppen eller lead organisation (navn, j.nr., implementeringsperiode, afslutningsdato og beløb):	Ingen
Resumé (max. 15 linjer):	
<p>En række danske organisationer og institutter (fremover benævnes de samlet civilsamfundsorganisationer, CSO) er gået sammen for, at udvikle specifikke færdigheder om sikkerhed. Steder hvor krig, konflikter og naturkatastrofer er hverdag, er en stor udfordring for CSO'erne og de medarbejdere, der sendes ud. En styrkelse af danske CSO'ere med henblik på, at udforme sikkerhedspolitikker og systemer på det strategiske plan, vil direkte støtte forebyggelse af krisituationer og implementering af sikkerhedsprocedurer for den enkelte CSO. For at hjælpe til denne udvikling skal en række træninger og workshops afholdes for udvalgte personer i CSO'erne. Til baggrund for ansøgningen har CSO'erne dannet et formelt netværk, der skal støttes op af en fælles digital platform på nettet.</p>	

1. Forberedelse (max. 1 side)

En række danske CSO'er har gennem en periode uformelt støttet hinanden på sikkerhedsområdet. Dansk Flygtningehjælp tog, i foråret, initiativ til at kontakte en række danske CSO'er for, at undersøge hvorvidt der var opbakning til at formalisere det uformelle netværk.

Undersøgelsen tog udgangspunkt i at opstarte et dansk sikkerhedsnetværk, for danske CSO'er der arbejder i udviklingslande. Inspirationen til netværket er hentet fra bl.a. European Interagency Security Forum (EISF)¹, Safety and Security Committee for Lebanon (SSCL)² og International NGO Safety Organisation (INSO)³.

¹ <http://www.eisf.eu/>

² <https://www.linkedin.com/company/safety-&-security-committee-of-lebanon>

³ <http://www.ngosafety.org/>



De interesserede CSO'er er som følger: International Aid Services (IAS), Danner, Red Barnet, Rehabilitation Council for Torture victims (IRCT), Euro-Mediterranean Human Rights Network (EMHRM), Dansk Afghanistan Komite (DAC), KVINFO, Danmission (DM), Dansk Institut for flerparti-samarbejde (DIPD) og Center for Kultur og udvikling (CKU), Kviderådet, Læger uden Grænser (MSF), International Media Support (IMS), Dansk institut for menneskerettigheder, Ingeniører uden Grænser (IUG).

De ovenstående CSO'er i sikkerhedsnetværket har indtil nu afholdt 2 møder, hvor det blev besluttet at formalisere netværket. CSO'erne har derfor besluttet at søge om midler gennem NGO Forum, til at afholde en række aktiviteter som vil blive beskrevet i denne ansøgning.

Sikkerhedsnetværket har haft kontakt med Netværkskoordinator i NGO Forum, Pernille Tind Simmons for, at sikre at initiativet følger retningslinjerne og bevillingskriterierne i forhold til ansøgningen. Lisa Reilly, Executive Coordinator for EISF, har bidraget med rådgivning og erfaring i forhold til opstart af netværket.

Kapacitetsudviklingsbehovene er afdækket ved hjælp af interviews med nøglepersoner i 7 af organisationerne foretaget i foråret 2014. Samt ved de to fælles møder med repræsentanter fra de ansøgende CSO'er.

De deltagende CSO'er havde på det andet møde, i september, en detaljeret diskussion af nærværende ansøgning, indhold og formål.

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

CSO'erne oplever, at sikkerhedssituationen for de medarbejdere, der sendes ud i verden for, at lave udviklings- og nødhjælpsarbejde, bliver stadigt mere risikofyldt. Samtidig oplever CSO'erne en stigende efterspørgsel fra både donorer, medarbejdere og samarbejdspartnere vedrørende sikkerhedspolitikker.

Kapacitetsbehovet ligger derfor i at skabe forståelse for sikkerhed, samt at få udviklet konkrete værktøjer til brug for opbygning af en sikkerhedspolitik. Dermed vil initiativet medvirke til at styrke sikkerhedskulturen i en række danske CSO'er og kvaliteten af CSO'ernes indsats i flere udviklingslande.

Ud fra undersøgelserne beskrevet i punkt 1. dukkede en række fælles behov op, der alle bidrager til kapacitetsudviklingen i de ansøgende organisationer.

Behov for at:

- Øge viden om sikkerhed blandt danske CSO'er der arbejder i udviklingslande gennem et fælles sikkerhedsforum



- Få udviklet konkrete værktøjer til sikkerhedssystemer såsom beredskabsplaner, krisehåndteringsværktøjer mm., med henblik på at opnå viden om hvordan trusler håndteres, forebygges eller forhindres på bedst mulig vis.
- Kunne skabe en arbejdsplads med sikre rammer, der giver de rejsende medarbejdere tryghed i at vide, at organisationen har systemerne på plads i tilfælde af en nødsituation.
- Spare penge ved at forebygge frem for at genopbygge. Mangelfulde, ikke afprøvede eller ikke opdaterede sikkerhedspolitikker og procedurer kan desværre få katastrofale følger for medarbejdere der rejser ud, samt ødelægge CSO'ens ry og rygte.
- Sikre at medarbejdernes kompetencer stemmer overens med deres omgivelser gennem træning.
- Kunne lave korrekt budgettering af sikkerhed
- Dele information hurtigt og effektivt angående sikkerhedssituationer i konkrete hændelser, og modtage rådgivning fra andre organisationer uden et fysisk møde.
- Kende ansvars- og opgavedelingen i en krisesituation, hvilket kan være afgørende i den første tid efter at en kritisk hændelse har fundet sted.

I CSO'erne findes en stor mængde ressourcer, erfaring og viden indenfor specialområder. Blandt andet Læger uden Grænser har stor viden inden for sundhed og operationel sikkerhed. International Media Support kan rådgive og undervise i kommunikationsstrategier omkring en krisesituation. DFH's arbejde med egen sikkerhed, der er opbygget på baggrund af FNs sikkerhedssystemer, der let tilpasses, overføres og implementeres i andre CSO'er.

Initiativet vil medvirke til en udbredelse af Best Practice for Duty of Care og en styrket modstandskraft overfor sikkerhedssituationer i danske CSO'er. Styrkelse af CSO'erne vil ske både på det strategiske og operationelle niveau (uddybes i pkt. 4). Initiativet vil direkte bidrage til at CSO'erne kan arbejde med en proaktiv tilgang til sikkerhed. Det vil samtidig være muligt for mindre og små CSO'er at kunne få højt kvalificeret træning og støtte til at få styrket sikkerhedssystemerne gennem sikkerhedsnetværkets aktiviteter.

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

Nedenstående underpunkter skal besvares:

Mål

- Initiativet forventes at bidrage til, at de deltagende CSO'er opnår specifikke kompetencer til at udvikle og implementere en sikkerhedspolitik. Initiativet forventes at fremme en koordineret vidensdeling omkring nyeste viden og Best Practice for Duty of Care mellem CSO'erne, trods de fagligt forskellige arbejdsområder.
- Forståelse af hvilke faktorer der er afgørende for at en CSO kan eller vil operere i et land.
- Øge CSO'ernes analytiske kompetencer med henblik på at styrke de strategiske beslutningsprocesser om risikoen ved et givent program/given rejse i en given kontekst.



- At kunne integrere planlægningen af sikkerhed i budgetter og ansøgninger.
- At kunne udveksle erfaringer gennem en digital platform, i et trygt og lukket forum med ligestillede CSO'er.

Forventede forandringer/succeskriterier for kapacitetsudviklingsinitiativet

Efter deltagelse i initiativets aktiviteter forventes det, at den enkelte organisation udarbejder konkrete arbejdsplaner for hvordan sikkerhedssystemerne skal bygges op i de enkelte organisationer.

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

Det forventes at initiativet i høj grad vil bidrage til en forandringsproces i alle de deltagende CSO'er. Dette set i lyset af de analyserede behov.

Første skridt er at få klarlagt niveauet af nuværende eller manglende sikkerhedsprocedurer. Dette sker ved en kortlægning, hvor CSO'erne placeres på niveau i forhold til hinanden. Denne kortlægning skal give et overblik over hvordan CSO'erne i initiativet er klædt på i forhold til Best Practice.

Første del af forandringsprocessen udgør en række aktiviteter. I sikkerhedsnetværket blev der udtrykt konkrete ønsker for træninger og workshops i udformning og forankring af sikkerhedspolitikker (5 dage), ansvarsafklaring i forhold til Duty of Care i CSO'erne, krisestyringstræning (2 dage), personlig sikkerhedstræning af medarbejdere (2-4 dage/pr. medarbejder, afholdes 2 gange i løbet af året), risiko analyse (1dag), forsikring; hvilke, hvem og hvor meget (½ dag), valg af sikkerhedsfirma til hjælp af håndtering i krisesituationer og dertilhørende implementeringsværktøjer(1 dag). Disse aktiviteter vil kunne afholdes på 15 træningsdage hvor nøglepersoner fra CSO'erne trænes i at udvikle en sikkerhedspolitik for sin egen CSO, hvilket vil være en øjeblikkelig forandring for CSO'en.

Aktiviteterne afholdes af interne specialister i netværket, samt eksterne konsulenter der hyres i forbindelse med deres speciale indenfor de behovsafstemte temaer.

Den anden del af initiativets strategi, vil være at opbygge en fælles digital platform på internettet, der skal fungere som katalysator for viderebringelse af informationer, viden og dokumentation af læring. Den vil derved give CSO'erne adgang til opdateret og bred viden omkring sikkerhedssituationer. Der vil være mulighed at rådgive hinanden i netværket ang. specifikke lande, byer og programmer. Platformen vil, udover den offentligt tilgængelige informationsdeling, også have en medlemsportal der giver mulighed for medlemmerne, at dele mere følsomme oplysninger med hinanden hvilket kan inspirere flere til at få skabt en forsvarlig sikkerhedspolitik.

Vi er af Pernille Tind Simmons blevet informeret om at Globalt Fokus er i gang med at skabe en platform, der skal støtte op om vidensdeling og udbredelse af kendskabet til de forskellige initiativer, deres læring og erfaringer. En platform som den, vil være yderst relevant til, at dele

rapporter og andre dokumenter der bliver produceret under projektperioden, Samt at skabe opmærksomhed omkring sikkerhedsnetværkets aktiviteter, men kan umiddelbart ikke bruges til den platform der her ansøges om penge til på grund af den manglende tekniske kapacitet.

Sideløbende med de nævnte træninger vil udviklingen af selve sikkerhedspolitikkerne i de enkelte CSO'er foregå. Disse politikker skal udformes, testes og endeligt godkendes af ledelsen i de forskellige CSO'er. Involvering af ledelsen vil på sigt, sikre at der sker en forankring af de nye sikkerhedssystemer i den enkelte CSO's kultur. Fra ledelsesniveau til det operationelle niveau, helt ud til medarbejderne der rejser ud, hvis sikkerhed i sidste ende er den vigtigste grund til dette initiativ. Kapacitetsudviklingen af deltagerne i initiativet vil efterfølgende kunne bidrage til en samlet, styrket indsats for at fremme kendskab og brug af sikkerhedssystemerne i flere af landets CSO'er.

Figuren forklarer hvordan initiativet bistår til en forandringsproces der breder sig udover den enkelte organisation i initiativet.



Policy change:

En proaktiv metode for, at fremme forståelsen af Duty of Care i danske CSO'er i forlængelse af politik og lovgivning på området

Organisational change:

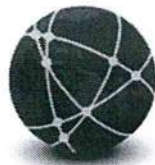
CSO'er demonstrer Best Practice for lovgivningsmæssig og moralsk Duty of Care

Public change:

Fokus på CSO'ernes ansvar for at opretholde Duty of Care breder sig indenfor CSO'erne og til andre CSO'er

Frikøb af interne specialister fra de deltagende CSO'er, er den primære menneskelige ressource der kan bidrage til uddannelsen af nøglepersoner fra CSO'er i initiativet. Disse specialister forventes at skulle bruge tid på forberedelse af oplæg og udvikling af materialer forud for afholdelsen af træningsdage, samt opfølgning på den opnåede viden. Dertil kommer tilkøb af eksterne konsulenter, eksempelvis fra sikkerhedsbranchen, som kan bidrage med viden og /eller kvalitetssikring af de udformede dokumenter. Desuden vil det være relevant at frikøbe timer fra en medarbejder, til at vedligeholde, uploade dokumenter og tilrette funktionerne på platformen, således at man sikrer en hurtig integration af brugerne på platformen.

Vigtigheden af implementeringen af den nye sikkerhedspolitik, har lige så stor betydning som selve udformningen. Derfor vil det være nødvendigt at uddanne flere personer i CSO'erne.



Dette inkluderer ledere, HR og andre relevante medarbejdere. Identificering af medlemmer af et krisestyringshold, der skal trænes i de relevante funktioner er derfor en vigtig del af strategien for at få implementeret sikkerhedspolitikkerne.

Det er vigtigt at initiativet bakkes op af ledelsen i hver af CSO'erne. Initiativets deltagere, som har bidraget til ansøgningen og udfyldt ansøgerforpligtigelsen (bilag 1) er formelt en del af initiativet og forventes at bidrage med erfaring og viden indenfor deres respektive arbejdsområder, samt til afrapportering.

Dernæst er det en forudsætning for initiativets succes, at der indhentes konsulenter med bred viden og erfaring inden for området, der kan kvalitetssikre udkommet.

Tilgangen til sikkerhedsnetværkets aktiviteter, bygger i høj grad på erfaringer fra DFH og opbygningen og afprøvningen af deres sikkerhedspolicy. Dertil har diskussioner på de afholdte møder bidraget til viden om de andre CSO'ers tilgang til sikkerhed.

Samtidig er der draget erfaringer fra de nævnte inspirationskilder i starten, EISF, SSCL og INSO.

Den endelige rapport for initiativet vil blive delt på Globalt Fokus platform, samt de forskellige CSO'ers hjemmesider. Initiativets planlægningskalender vil også blive delt på Globalt Fokus og andre relevante hjemmesider. Således vil andre CSO'er uden for initiativet få mulighed for at deltage ved aktiviteter (krav beskrives i pkt. 5) eller få del i erfaringsopsamlingen.

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

Resultaterne fra kortlægningen af organisationernes sikkerhedspolitikker vil være netværkets baseline data. Ved at lave en kortlægning igen i projektfasens slutning er det muligt at dokumentere fremskridt. De forskellige aktiviteter undervejs vil endvidere fungere som monitorering af CSO'ernes fremskridt mht. at øge viden og færdigheder indenfor sikkerhedsområdet. Opsamling af læring og dokumentation udmønter sig endvidere i de færdige sikkerhedspolitikker. En fuldt udviklet sikkerhedspolitik, der er godkendt af ledelsen, samt testet af relevante medarbejdere, vil være et målbart parameter for succes af den kapacitetsudvikling der er fundet sted i initiativet.

Hvis CSO'er uden for initiativet ønsker at deltage i aktiviteterne, kan de det, dog med selvfinansiering for deltagelsen i aktiviteterne. CSO'erne skal samtidig forpligte sig til at stille specialviden til rådighed på lige vilkår med initiativets andre deltagere.

Det forventes at deltagerne i initiativet i egen organisation, gennemfører den endelige refleksion af aktiviteterne. Dette sker ved at foretage en ny kortlægning af hvor organisationerne befinder sig i forhold til udformning af deres sikkerhedspolitik. Der skal udfærdiges en rapport for initiativets læring, aktiviteter og erfaringer, der kan deles på Globalt Fokus platform og andre relevante steder.

6. Organisatorisk set-up, forpligtelse og ejerskab (max. 1 sider)



DFH har det overordnede ansvar for planlægning af træninger og workshops, dvs. at udpege/koordinere undervisere og/eller fagpersoner til undervisning. Temaerne for træninger og workshops er identificeret i samspil med de deltagende CSO'er.

Der oprettes en planlægningskalender, der udfyldes ved projektfasens start.

DFH forpligter sig endvidere til at finde leverandører af løsninger til den digitale platform som godkendes af sikkerhedsnetværket.

Selve afholdelsen af de forskellige aktiviteter organiseres af den CSO der er valgt til at forestå en træning eller workshop. Alle forpligter sig i starten til at identificere den eller de nøglepersoner der skal modtage træning og til at udvikle en sikkerhedspolitik ved projektfasens afslutning.

For at sikre det løbende organisatoriske ejerskab identificeres, nøglepersoner allerede i starten af projektet. I udarbejdelsen af sikkerhedspolitik vil der være behov for løbende dialog og godkendelse af dokumenter på ledelsesniveau i CSO'erne.

Alle aktiviteter tager som beskrevet udgangspunkt i den enkelte CSO og dennes behov. Vi sikrer således en specifik læring, en forandringsproces og ejerskab ved, at initiativet hele vejen igennem har fokus på den enkelte CSO.

7. Bilag

Bilags oversigt

Bilagsnr.	Bilagstitel:
Bilag 1 (obligatorisk)	Ansøgerforpligtelse Vedhæftet separat
Bilag 2 (obligatorisk)	Budget og finansierings plan (brug venligst det vedhæftede skema) Vedhæftet separat



Ansøgningskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	'Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande'
2. Deltagende organisations navn	Dansk Flygtningehjælp (DFH)
3. Navn på personaleansvarlig	Rasmus Stuhr Jakobsen

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.
 - Vi forventer at få styrket samarbejdet mellem os og andre danske CSO'er ved at dele informationer omkring sikkerhed. Der har endnu ikke været et formelt set-up i forhold til sparring mellem CSO'er med dette emne i fokus, men vi oplever at efterspørgslen er der, når vi har talt med andre.
- Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
 - Vi går glip af områdespecifik viden til brug for vores arbejde
 - Sparring mht. hvordan vi skal agere i konkrete situationer. Det sidste udbrud af Ebola er et godt eksempel på en svær situation, hvor det er ideelt at dele information om arbejds-gange, procedurer osv.
 - Vi diskuterer ikke Best Practice for Duty of Care, med andre danske organisationer, der har mange af de samme udfordringer som os, med medarbejdere der rejser eller arbejder i udviklingslande.

2. Forventet kapacitetsudvikling

- Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
 - Vi vil nemmere og hurtigere kunne dele information, hvis der bliver oprettet en digital platform. Her vil vi kunne få oplysninger om områder hvor vi ikke selv opererer, men har



et ønske om at starte et projekt op. Dette vil være til gavn for programansvarlige i hele vores internationale afdeling, samt i felten.

- Det vil "klæde" vores safety advisers bedre på, i forhold til at skulle afgøre hvor og hvornår DFH kan operere forsvarligt på et givent sted.
- Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
 - Implementering af Best Practice for Duty of Care
- Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
 - Vi forventer at den digitale platform kommer op at køre så hurtigt som muligt. For DFH er det den vigtigste del af initiativet, da vi ser det som afgørende, at kunne dele sikkerhedsinformationer og dokumenter, hurtigt og effektivt med de andre CSO'er i initiativet.

3. Organisatorisk opfølgning

- Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
Fredrik Pålsson, Global Safety Adviser
Liban Holm, Deputy Global Safety Adviser, initiativtager til sikkerhedsnetværket
Cecilie Michel, Programme assistant, Safety unit, koordinator på ansøgningen fra sikkerhedsnetværket.
- Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
 - Udvikling og opdatering af vores sikkerhedspolitik og procedurer. Vi vil stræbe mod at bruge platformen i vores daglige arbejde, således at vidensdeling og perspektiv på sikkerhedssituationer hentes fra andre danske organisationer.
- Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
Liban Holm, Global Safety Adviser

Den personaleansvarliges underskrift.....

Rasmus Stuhr Jakobsen
Head of Division
Division of Emergency,
Safety and Supply (DESS)

dato: 21/10 2014



Ansøgningskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	'Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande'
2. Deltagende organisations navn	Center for Kultur og Udvikling
3. Navn på personaleansvarlig	Elsebeth Krogh, Direktør

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.
Flere af CKUs programlande har i det seneste år haft øget sikkerhedsniveau enten pga sygdoms epidemi eller terrortrussel i ellers fredelige lande. Efter at have startet kortlægning af CKUs beredskabsprocedure og forsikringer, står det klart, at organisationen er langt fra 'best practice,' hvad angår nødvendige beredskabsplaner og forsikringsdækning. Grundet organisationens størrelse er der ikke kompetence eller ressourcer til effektivt at vedligeholde det nødvendige kendskab til sikkerhedsniveauerne i de respektive lande, hvor CKU personale og 'inviterede personer' rejser ud.
- Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
Der er risiko for at en 'kritisk situation' ikke bliver håndteret hensigtsmæssig og kunne være forebygget, såfremt forebyggelsesplaner og beredskabsplaner var bedre integreret i organisationen. Udfordringen er at tiden/udgifterne brugt til sikkerhed ikke står mål med organisationens størrelse, såfremt organisationerne hver især skal holde sig løbende orienteret om sikkerhedssituationer, samt indhentning af kursustilbud på sikkerhed/førstehjælp/HEAT kurser.



2. Forventet kapacitetsudvikling

- Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
Øge kvaliteten af CKUs beredskabsplaner og forsikringsdækning på en mere effektiv måde, og med en højere kvalitet end hvis CKU deltagerne selv skulle have indhentet information til sikkerhedsområdet.
- Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
Bedre beredskabsplan og forsikringsdækning og dermed bedre kvalitet i håndteringen af en 'kritisk situation' såfremt det måtte opstå.
- Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
Samling af relevant og værdifuld information om sikkerhed og alle aspekter herved.

3. Organisatorisk opfølgning

- Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
Henriette Ravn (Administration-/personalechef), Jakob Myschetzky (International chef)
- Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
CKU er allerede påbegyndt arbejdet og har haft stor værdi af at drage på erfaringerne fra andre organisationer. Administrationschefen er ansvarlig for sikkerhedspolitik, forsikring og beredskabsplaner, som er indskrevet i årsplanerne for afdelingen og den Internationale chef er ansvarlig for implementeringen af disse, samt afdækning af sikkerhedskurser ifm de årlige MUS samtaler for det rejsende personale.
- Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
I sidste instans er det Direktøren, der er ansvarlig for opfølgningen af de opstillede sikkerhedsmål for hhv. Administrationschefen og den Internationale chef.

Den personaleansvarliges underskrift.....
Henriette Ravn

dato..... 21.10.2014



Ansøgningskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande
2. Deltagende organisations navn	Den Danske Afghanistan Komité (DAC)
3. Navn på personaleansvarlig	Mette Vestergaard

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

At gennemføre vores projektaktiviteter i Afghanistan er en større og større udfordring på grund af den sikkerhedsrisiko, der er i landet. Både for lokalt ansatte og for udsendte er sikkerhed et element, der skal indtænkes i alle aspekter af projektet. Da vi har et meget decentralt management system i Herat, er der brug for fælles manualer/politiker på sikkerhedsområdet så vi håndterer udfordringen samlet som organisation. Det er særligt et problem, at vi har svært ved at nå ud til "hard-to-reach-areas", hvorfor mange af vores aktiviteter samles omkring byerne. Derudover har vi behov for at skabe mere samarbejde med interessenter i Kabul – og sikkerhedssituationen i hovedstaden er vi meget uerfarne i, hvorfor vi sjældent opholder os i Kabul i længere perioder. Dette begrænser vores mulighed for optimering af samarbejde mellem Kabul og Herat.

2. Forventet kapacitetsudvikling

Vi forventer at initiativet vil sætte projektkoordinatoren, der er ansat i København, i stand til at formidle metoder og redskaber til formulering af sikkerhedspolitik videre til medarbejdere i Herat. Medarbejderne i Herat vil således blive bedre i stand til at udvikle egentlige sikkerhedspolitikker. Dette vil betyde at håndtering af sikkerhed i Herat – og Kabul - vil blive håndteret samlet og dermed mere effektivt. Hvis dette bliver en succes vil den enkelte medarbejder føle sig mere sikker i sit arbejde for en dansk organisation, hvilket ellers er af høj risiko for den enkelte. Den Danske Afghanistan Komité vil blive bedre i stand til at sætte vores sikkerhedspolitik – og opdatering af denne i system, således at organisationen altid ved hvad, hvorfor og hvordan den bør reagere overfor diverse risici. Som det er nu håndteres sikkerhedsudfordringer mere ad-hoc



præget, hvilket vi håber dette initiativ kan afhjælpe. Desuden håber vi på at kunne lære at de andre NGO'ers erfaringer fra Kabul.

3. Organisatorisk opfølgning

Mette Vestergaard, projektkoordinator på DACs sekretariat i KBH. Projektkoordinatoren står for den daglige projektstyring af projektet i Herat, ligesom hun er kommunikationsled mellem afdelingen i KBH og Herat. Projektkoordinatoren står for den forberedende del når konsulenter, bestyrelsesmedlemmer og ansatte rejser til Herat og er derfor også ansvarlig for sikkerheds-briefs, opdatering af nødberejdsplan, kidnapningsprocedurer mv.

Projektkoordinatoren i KBH og Security Officer i Herat vil sammen være ansvarlige for en løbende evaluering og monitorering af resultatet af initiativet – og sikre at det bliver implementeret og anvendt. I kvartals progress-reports er et særskilt afsnit reserveret til sikkerhedsudfordringer hvori opfølgning på dette initiativ vil blive inkorporeret.

Den personaleansvarliges underskrift.....

dato 21.10.14



Ansøgningssekema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	'Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande'
2. Deltagende organisations navn	Euro-Mediterranean Human Rights Network (EMHRN)
3. Navn på personaleansvarlig	Fabrice Liebaut

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.

EMHRN er et netværk af ca. 80 menneskerettighedsorganisationer fra EU og Nordafrika/Mellemøsten. Med 36 ansatte iværksætter EMHRN programmer som indbefatter rejseaktiviteter og møder i Nordafrika/Mellemøsten. Regionens sikkerhedssituation er dårlig, med krig og krigslignende tilstande (Syrien, Libyen) og en forværring af den generelle sikkerhedstilstand (Libanon, Egypten). I årenes løb har EMHRN indført foranstaltninger uden dog at have de tilstrækkelige ressourcer til at udvikle en sikkerhedspolitik som fuldt ud svarer til udfordringerne. EMHRN-ansatte har kun i et begrænset omfang fået kurser og er blevet bevidstgjorte om sikkerhedsspørgsmålet. Information om visse aspekter (forsikringer f.eks.) er svær at opnå for en organisation uden et stort sikkerhedsapparat.

- Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?

EMHRN skal kunne tilbyde sine ansatte og projektpartnere en sikkerhedsramme, som beskytter dem og svarer til organisationens behov. Sålænge dette ikke er tilfældet, optager sikkerhedsbekymringerne en uforholdsmæssig stor plads i de ansattes arbejde og hermed begrænser effekten af deres virke. Det er også afgørende at sikre sig, at de aktiviteter, der bliver iværksat, ikke fører til en højere risiko for menneskeretsaktivisterne og partnere.

2. Forventet kapacitetsudvikling

- Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?



Deltageren er Chefen for EMHRN Administration Finans og HR, som står i spiden for arbejdet med en ny sikkerhedspolitik. Gennem initiativet vil deltageren kunne opsamle relevant information og viden samt oprette kontakter med andre organisationer. Deltageren forventes at være EMHRNs sikkerhedstovholder med den opgave at formidle information og -viden og styrke de interne procedurer. Deltageren vil bidrage med EMHRNs og egen erfaring til informationudveksling med andre NGOer.

- Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?

Det forventes, at EMHRN på sigt styrker sine sikkerhedsprocedurer og, at de ansatte og partnerne i feltet følger klare procedurer og får indblik i vigtige sikkerhedsaspekter gennem træning/kurser og informationsudveksling. Konkret forventes det, at de ansatte på sigt i højere grad kan forebygge risici samt forholde sig til situationer hvor deres eller arbejdsparternes sikkerhed kan blive truet. Organisationen i sin helhed forventes til at kunne være bedre udstyret til at tackle sikkerhedsspørgsmålene.

- Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?

Det forventes at EMHRN får viden og sparring i forbindelse med at kunne føre processen henimod en ny sikkerhedspolitik. Denne politik skal afspejles i de organisatoriske strukturer således at ansvar for handling og opfølgning er klart placeret og let at identificere.

3. Organisatorisk opfølgning

- Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
Fabrice Liebaut, Chef for Administration, Finans og HR
- Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?

EMHRNs prioritet er at udvikle og indføre en samlet sikkerhedspolitik. Administrations Chef rapporterer til Bestyrelsen og dagligt til Management Team inkl. Executive Director. Sikkerheden drøftes desuden med tillidsrepræsentanterne på regelmæssig basis, og emnet er på dagsordenen af et årligt personalmøde.

- Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
Primært Administrations Chef samt Executive Director (Management Team i det hele taget).

Den personaleansvarliges underskrift

Dato: 14 10 2014



Ansøgningssekema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande
2. Deltagende organisations navn	Ingeniører uden Grænser: IUG
3. Navn på personaleansvarlig	Dorte Lindegaard Madsen

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.
 - På trods af at IUG er en mindre organisation, med kun to ansatte i sekretariatet, har organisation et støt voksende projekt volumen, hvilket medfører megen rejseaktivitet blandt organisations frivillige, som udsendes til kriseområde og til støtte for de projekter IUG implementere sammen med partnere i Syd. Dette gør, at IUGs, behov for mere viden og en egentlig kapacitetsudvikling på sikkerheds -og risikoområder vedrørende rejseaktivitet forekommer uundgåelige. En målrettet kapacitetsopbygning omkring hvordan IUG bedst håndtere sikkerheden for vores frivillige ville være af utrolig stor gavn og støtte i vores frivilliges virke. Vi ville dermed kunne sætte nogle langt mere kvalificerede rammer for deres virke ved f.eks. udvikling af en egentlig sikkerhedspolitik med afsæt i viden om risici og handlemuligheder i forhold til krisesituationer. En sådan kapacitetsopbygning har længe været et stærkt ønske i vores organisation.
- Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
 - IUG er til tide kommet i et dilemma omkring potentielle projektaktiviteter da vi ikke har følt at vi i tilstrækkelig grad kunne sikre at vores frivillige havde de bedste rammer at arbejde under rent sikkerhedsmæssigt. Gode projektpotentialer er derfor blevet sorteret fra af mangel på intern kapacitet og viden på risikovurdering og håndtering.



- At IUG frem til nu har et reelt gab i forhold til at "klæde" vores frivillige ordentligt på i forhold til missioner under meget anderledes forhold i syd. Dette er utilfredsstillende for både organisation, Bestyrelse (som ansvarshavende samt for den enkelte frivillige som bestemt skal sikres de bedste rammer for sit frivillige virke.

2. Forventet kapacitetsudvikling

- Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
 - Kapacitetsopbygning af IUG personale /sekretariat til i langt højere grad at kunne håndtere krisesituationer
 - Kapacitetsopbygning af vores frivillige til at kunne agere med afsæt i konkret vurdering om evt. risici i de områder de drager på projektmission til.
 - Fremme udvikling af en egentlig sikkerhedspolitik og guidelines på området
 - Større viden angående risikovurdering sat i forhold til projektvalg og udsendelsen (strategisk vigtigt instrument for vores bestyrelse).
 - Vidensdeling med andre danske NGO'er på området - og en mulighed for at "trække" på hinanden evt. krisesituationer.
- Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
 - Øget viden i IUG om risikovurdering og håndtering
 - Sikrere udsendelser af vores frivillige
 - Minimering af risiko ved udsendelser.
- Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
 - IUG forventer at vi dels har udviklet en egentlig politik på området som følge af dette initiativ og at vi har udbredt kendskabet til denne i vores projektgrupper
 - IUG forventer også at vi har et styrket fællesskab og videns grundlag at arbejde sammen med andre danske NGO'er omkring på netop dette område.

3. Organisatorisk opfølgning

- Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)



- Dorte Lindegaard Madsen, International Koordinator (ansvarlig for IUG udsendelser samt et bestyrelsesmedlem endnu ikke identificeret)
- Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
 - IUG har som mål at udvikle en egentlig politik omkring risikovurdering og håndtering som resultat af dette tiltag og aktivt søge at udbrede viden om denne i medlemskreds samt gøre den et obligatorisk referencepunkt i de fremtidige udsendelser.
- Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
 - Dorte Lindegaard Madsen, Sekretariatschef

Den personaleansvarliges underskrift

dato21.10.2014

Ansøgningskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	'Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande'
2. Deltagende organisations navn	IRCT (International Rehabilitation Council for Torture Victims)
3. Navn på personaleansvarlig	Jamal M. Hammoud, Capacity Building Officer

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.
The IRCT has several remote personnel working in the MENA, Asia, and Sub-Saharan Africa regions. Furthermore, some employees travel on missions abroad. The challenges we face/can face/have faced are related to preparation of travelers prior to travel, response to sudden security crises, debriefing upon arrival, and creating a protocol for sustaining communication during travel.
- Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
The consequences of the above are the implication that insecurity can have on the employee. It is of importance for the organization and for the relevant staff member that he/she can travel with a perception that the travel is carried out with due diligence from both his/her and the organization's side.

2. Forventet kapacitetsudvikling

- Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
Contribution to the establishing of a security protocol at the organization by receiving and sharing ideas and experiences.
- Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?



Contribution to the establishing of a security protocol at the organization by receiving and sharing ideas and experiences. It is expected that an organizational policy on security and clear guidelines will contribute to the comfort of staff members stationed abroad and staff members on missions. This comfort should come due to a clear policy on security aiming at ensuring the safety of the personnel.

- Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
As above.

3. Organisatorisk opfølgning

- Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
Participant from IRCT: Jamal M. Hammoud, Capacity Building Officer, "de-facto" Security Officer.
- Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
To be part of a network that can share experiences and lessons learned.
- Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
Jamal M. Hammoud, Capacity Building Officer

20.10.2014

Jamal M. Hammoud
Capacity Building Officer, IRCT



Ansøgningskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	'Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande'
2. Deltagende organisations navn	International Aid Services, IAS
3. Navn på personaleansvarlig	Tanja Marie Kristensen

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.

IAS har et ikke-tilfredsstillende sikkerhedsmanagement. Procedurer er ikke fyldestgørende, på plads og integreret.

- Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
I værste fald kan det lede til (flere) kidnapninger af IAS staff eller andre kriser. Der er sandsynlighed for at ulykker, som kunne have været undgået, sker – og at omfanget af disse ulykker bliver større, end de ville have været, hvis vi havde et tilfredsstillende sikkerhedsmanagement.

2. Forventet kapacitetsudvikling

- Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
Deltagere vil få større forståelse for sikkerhedsmanagement på et organisatorisk plan samt omfattende og konkrete input til hvordan dette bringes videre til Head Office og integreres på alle niveauer af organisationen

- Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
Øget fokus på sikkerhed med gode diskussioner og konkrete tiltag til optimering af vores sikkerhedsmanagement



- Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?

En masse erfaringsudveksling med de andre organisationer, teknisk viden fra professionelle, actions points til netop IAS

3. Organisatorisk opfølgning

- Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)

Tanja Marie Kristensen, Programme Manager

- Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?

Vi har ugentlige skype møder samt en vidensbank, hvor highlights fra initiativet deles og følges op på. Desuden mødes vi flere gange om året med Head Office samt vores landekontorer i Syd, hvor emner som bl.a. sikkerhed diskuteres. Læring fra initiativet vil blive delt og action points diskuteret på disse møder.

- Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?

Tanja Marie Kristensen, Programme Manager, samt Torben Madsen, leder.

Den personaleansvarliges underskrift

dato 16/10/14

Tanja Marie Kristensen

Ansøgningskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	'Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande'
2. Deltagende organisations navn	Danmission
3. Navn på personaleansvarlig	Nik Bredholt

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- *Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.*

Danmission arbejder i Egypten, Libanon og Syrien og har udsendt personale i regionen, samt personale der tager på tjenesterejse og den eskalerende uro og det stigende antal af konflikter i Mellemøsten er pt. en stor udfordring og denne udfordring forventes ikke at mindskes i den nærmeste fremtid. Ud over det oplever Danmission også konkret forværrede sikkerhedstilstande i Tanzania primært i Arusha og på Zanzibar hvor organisationen arbejder og også har udsendt personale. Disse forværrede omstændigheder kalder uundgåeligt på et større fokus på, hvordan man skal begå sig disse steder og hvilke forbehold man må tage – både for det udsendte personale og for personale på tjenesterejser i områderne.

Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde? Større usikkerhed for dem, der befinder sig i eller rejser til de uroplagede områder som kan vanskeliggøre det konkrete arbejde, der skal udføres og andre ydre forbehold f.eks. yderligere eskalering af konflikter eller beslutninger af politisk karakter vedrørende nogle af områderne, som kan vanskeliggøre eller i værste tilfælde umuliggøre arbejdet.

2. Forventet kapacitetsudvikling

- *Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?*



At der den enkelte deltager forbereder og ruster sig bedre i forbindelse med tjenesterejser i udsatte områder.

- *Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation? Større fokus på og bevidsthed om at sikre den enkelte medarbejders sikkerhed, når vedkommende rejser i eller er udsendt til udsatte områder.*
- *Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces? En forbedret intern sikkerhedspolitik samt større bevidsthed generelt hos rejsende personale*

3. Organisatorisk opfølgning

- *Hvem deltager fra jeres organisation? Nik Bredholt, Programchef.*
- *Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring? Der skal laves en særskilt sikkerhedsplan for alle de uoprægede områder, som Danmission arbejder i. Danmission deltager i Sikkerhedsnetværket og holder sig løbende opdateret samt indhenter konkrete input til intern kapacitetsopbygning på området via dette.*
- *Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning? Nik Bredholt*

Den personaleansvarliges underskrift.....

dato..... 21/6/14

Ansøgningsskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	NGO Sikkerhedsnetværk
2. Deltagende organisations navn	Danner
3. Navn på personaleansvarlig	Henriette Højberg / Marie Visti Hansen

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.

- Danner har behov for kapacitetsopbygning indenfor sikkerhedsområdet, herunder formulering og implementering af sikkerhedspolitik, opkvalificering af medarbejdere og støtte til overvågning af sikkerhedssituationen i de lande, vi arbejder i.
Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
- Den manglende kapacitet på området betyder, at organisationens sikkerhedsberedskab ikke er tilstrækkeligt, hvis der sker et incident i de lande, vi arbejder i.

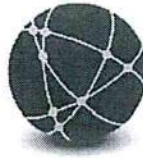
2. Forventet kapacitetsudvikling

Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?

Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?

Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?

- Danner forventer, at netværket vil bidrage til en forbedret kapacitet på to områder:
 - a) Strategisk / organisatorisk i fht. at sikre de nødvendige sikkerhedsstrukturer i organisationen, herunder analyse af den aktuelle sikkerhedssituation i de relevante lande, støtte til at udarbejde sikkerhedspolitikker og –procedurer, analyse af forsikringer samt hvordan man håndterer digital sikkerhed.
 - b) Kapacitetsopbygning af den enkelte medarbejder, så vedkommende er rustet til at rejse til / og arbejde i det pågældende land (herunder projektledere, frivillige, gæsteforelæsere og trænere).
 - c) Kapacitetsopbygning af de relevante ledere på sikkerhedsområdet.



- Danner forventer, at deltagelsen i sikkerhedsnetværket vil bidrage til et styrket beredskab i forhold til at arbejde i lande, der kræver forhøjet sikkerhedsberedskab. Denne forandring vil finde sted på organisatorisk og på medarbejder / leder-niveau.

3. Organisatorisk opfølgning

Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)

- Deltagere i sikkerhedsnetværket: *Henriette Højberg* (Leder af Danner's Videncenter og Projektafdeling) og *Katja Gregers Brock* (Videnskonsulent, Danner's Videncenter og Projektafdeling)
Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
- Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
- Ledergruppen i Danner vil være ansvarlig for opfølgningen og opsamling på kapacitetsopbygningen.

Den personaleansvarliges underskrift.....

dato.....15/10 14

Ansøgningskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	'Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande'
2. Deltagende organisations navn	KVINFO
3. Navn på personaleansvarlig	Direktør Nina Groes

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.
I lyset af den forværrede sikkerhedssituation i hele Mellemøsten og Nordafrika har vi brug for at opgradere vores sikkerhed på rejser i MENA regionen, forsikringer og sikkerhedsprocedurer, hvordan man skal agere i krisesituationer. Mange andre små organisationer er i samme situation som os og nogle af de store, fx Dansk Flygtningehjælp er godt rustet til at dele viden og erfaringer.
- Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
At vi ikke har den fornødne tryghed og sikkerhed i vores arbejde, særligt under rejser i Mellemøsten og Nordafrika.

2. Forventet kapacitetsudvikling

- Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
Kompetenceudvikling på sikkerhedsspørgsmål som vedkommende kan dele med relevante kollegaer.
- Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
Som organisation får vi styr på vores sikkerhedsprocedurer, forsikringer etc. og vi opbygger et netværk hvor vi kan dele informationer og tips.



- Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
Kapacitetsopbygning på sikkerhed.

3. Organisatorisk opfølgning

- Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
Helle Marianne Vadmand, arbejdsmiljø/sikkerhedsrepræsentant samt programrådgiver og Katarina Blomqvist, international afd.leder
- Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
Vi vil bruge netværket til at øge vores viden om sikkerhed og løbende udvikle vores sikkerhedsprocedurer for rejser, sikre at vi har den rigtige forsikring for rejser i usikre områder.
- Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
Arbejdsmiljørepræsentanten og international afd. leder

Den personaleansvarliges underskrift.....

dato.....

8/1/2015



Ansøgningskema – Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 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.**

1. Initiatives navn	Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande
2. Deltagende organisations navn	Red Barnet
3. Navn på personaleansvarlig	Birgitte Munck Eriksen, Head of HR

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.
 - Vi forventer at få styrket samarbejdet mellem RB og andre danske CSO'er ved at dele informationer omkring sikkerhed, med særligt fokus på udsendte danskere. Der har endnu ikke været et formelt set-up i forhold til sparring mellem CSO'er med dette emne i fokus, men vi oplever at efterspørgslen er der, når vi har talt med andre.
- Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
 - Vi går glip af områdespecifik viden til brug for vores arbejde
 - Sparring mht. hvordan vi skal agere i konkrete situationer. Det sidste udbrud af Ebola er et godt eksempel på en svær situation, hvor det er ideelt at dele information om arbejds-gange, procedurer osv.
 - Vi diskuterer ikke Best Practice for Duty of Care, med andre danske organisationer, der har mange af de samme udfordringer som os, med medarbejdere der rejser eller arbejder i udviklingslande.

2. Forventet kapacitetsudvikling

- Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?



- Det vil i tillæg til Save the Children's sikkerhedspolitikker og procedurer kunne bidrage til at kunne afgøre hvor og hvornår Red Barnet kan operere forsvarligt på et givent sted, med fokus på udsendte danske medarbejdere.
- Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
 - Sikre bredere implementering af Best Practice ift Duty of Care
- Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
 - Vi forventer at den digitale platform kommer op at køre så hurtigt som muligt. For RB er det den vigtigste del af initiativet, da vi ser det som afgørende, at kunne dele sikkerhedsinformationer og dokumenter, hurtigt og effektivt med de andre CSO'er i initiativet.

3. Organisatorisk opfølgning

- Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
Birgitte Munck Eriksen, Head of HR og Sikkerhedsansvarlig
- Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
 - Videndeling, herunder opdatering af vores sikkerhedspolitik og procedurer. Vi vil stræbe mod at bruge platformen i vores daglige arbejde, således at vidensdeling og perspektiv på sikkerhedssituationer hentes fra andre danske organisationer.
- Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
Birgitte Munck Eriksen, Head of HR og Sikkerhedsansvarlig

Den personaleansvarliges underskrift.....

dato.....

21/10/2014

Ansøgningskema - Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 2: Revideret Budget

Kapacitetsudviklingsinitiativets navn indsættes her

'Aktiviteter for udvikling og implementering af sikkerhedspolitikker i danske civilsamfundsorganisationer, som arbejder i eller rejser til udviklingslande'

BUDGET - beløb mellem 75.000 kr. og 400.000 kr.

	Platformen	Eventuel supplerende finansiering*
1. Workshops, seminarer, konferencer o.lign.	40000	0
Lokaleleje og forplejning til 15 dages implementering/læringsaktiviteter	40000	
2. Procesforløb/længerevarende læringsforløb.	20000	0
4 møder, i ansøgningsåret, om udvikling af sikkerhedspolitikker og implmenteringsredskaber. Der regnes 5000 DKK per møde til forberedelse, forplejning og materialer	20000	
3. Tværgående undersøgelser, studier o.lign.	5000	0
Kortlægning af alle medlemmers kapacitet før og efter det første år	5000	
4. Faglig formidling, vidensdeling o.lign	50000	0
Udforming af en digital platform til vidensdeling	50000	
5. Andre aktiviteter/udgifter	0	0
6. Støtte til implementering - frikøb eller tilkøb	105000	0
Gennemsnitlig dagspris på fri-/tilkøb per person 4000 DKK., 8 dages forberedelse og 15 dages implementering	92000	
Kvalitetsikring af sikkerhedspolitikker ved inddragelse af konsulenter	13000	
7. Budgetmargin (10% af pkt 1-6)	22000	0
8. Udgifter i alt	242000	0
9. Revision	5100	
10.Subtotal	247100	0
11. Administration (max 7 % af pkt 9)	17297	0
12. Total (pkt. 9+ 10)	264397	0

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

**Fremsendelse af supplerende oplysninger jf. bevillingsnotat
vedr. ansøgning til Puljen til støtte for
kapacitetsudviklingsinitiativer, Dansk Flygtningehjælp, 9.
januar 2015**

1. Der efterspørges supplerende oplysninger om, hvordan den forventede brugerbetaling vil blive anvendt i projektet. Hertil vil jeg lige nævne at jf. de vedhæftede retningslinjer, skal indtægter fra projektet bruges før puljemidlerne.

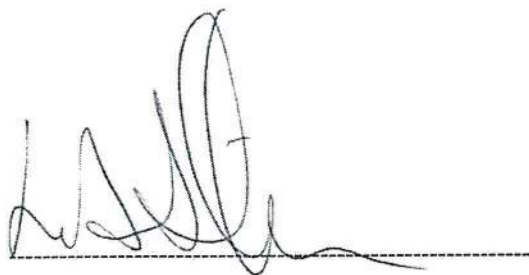
I hendhold til indsendte ansøgning er gruppen af ansøgere enige om at det skal være muligt for CSO'er der ikke er medansøgere, men vil have gavn af de beskrevne aktiviteter, at kunne deltage i aktiviteterne. Såfremt dette fordyrer en aktivitet vil de ikke-medansøgende deltagere blive pålagt selv-/medfinansiering til f.eks. forplejning, ekstra trænere osv. Gruppen af ansøgere er bekendt med at selv-/medfinansiering skal anvendes før puljemidlerne.

2. Der mangler at blive afsat midler til revision i budgettets punkt 9, og I bedes derfor indsende et revideret budget.

Ifølge Dansk Flygtningehjælps procedurer afsættes som standard et beløb på 5100DKK for ansøgninger på op til 500.000DKK. Et revideret budget med dette beløb er medsendt 9. januar 2015.

3. Ift. formalia, bør IUG fremgå af ansøgningens oversigt over "Øvrige ansøgende organisationer", og de resterende 4 af de 11 Ansøgerforpligtelser skal underskrives af ansvarshavende.

De 4 manglende, IUG, DFH, KVINFO og IRCT er medsendt. IUG er påført som øvrig ansøger i den originale ansøgning (medsendt den 9. januar 2015).



Liban O. C. Holm
Sikkerhedsrådgiver, Dansk Flygtningehjælp
9. januar 2015

Kære alle,

Tak for de tilsendte supplerende oplysninger, som jeg nu har gennemgået.

Som skrevet i mailen fra Rina Lauritzen Trautner 12.12.2014, havde Bevillingsudvalget bedt om følgende afklaring, inden endelig godkendelse:

1. *Der efterspørges supplerende oplysninger om, hvordan den forventede brugerbetaling vil blive anvendt i projektet. Hertil vil jeg lige nævne at jf. de vedhæftede retningslinjer, skal indtægter fra projektet bruges før puljemidlerne.*
2. *Der mangler at blive afsat midler til revision i budgettets punkt 9, og I bedes derfor indsende et revideret budget.*
3. *Ift. formalia, bør IUG fremgå af ansøgningens oversigt over "Øvrige ansøgende organisationer", og de resterende 4 af de 11 Ansøgerforpligtelser skal underskrives af ansvarshavende.*

Kommentarer fra Bevillingskonsulenten:

- Der er fremsendt afklarende oplysninger om den nævnte brugerbetaling. Heraf fremgår det, at der som sådan ikke er tale om indtægter (selv/medfinansiering) til projektet, men om dækning af omkostninger i forbindelse med udefrakommende deltagere i projektets aktiviteter. Ligeledes er der i det fremsendte reviderede budget afsat 5.100 kr. til revision, hvilket følger DFHs retningslinjer og anses for et passende beløb til projektets størrelse. Det overordnede projektbudget bliver således 264.397 kr. Alle Forpligtelseskemaerne er nu underskrevne og modtaget – fra KVINFO, IUG, DFH og IRCT, ligesom IUG nu er nævnt i den oprindelige ansøgning på lige fod med de andre organisationer.
- Således er forudsætningerne for endelig godkendelse af ansøgningen opfyldt.

Bedste hilsner

Bente Topsøe-Jensen
Bevillingskonsulent for Globalt Fokus