

Ansøgningskema

- Mindre kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til mindre 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	Styrkelse af organisatoriske mekanismer til resultatmåling af tværgående hensyn og dialog arbejde under Det Arabiske Initiativ (DAI)
2. Deltagende organisations navn	Danmission
3. Navn på personaleansvarlig	Stine Baltzer Madsen, Fagkonsulent og M&E koordinator for fattigdomsbekæmpelse

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

1.1	<p>Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.</p> <p>Danmission har igennem de sidste par år gennemgået en stor organisatorisk udvikling og professionalisering i fattigdomsafdelingen såvel som i hele organisationen. Det har medført et øget behov for at styrke Danmissions organisatoriske arbejde med monitorering og evaluering (M&E) i vores programarbejde, herunder Det Arabiske Initiativ (DAI), da øget midler er tilført og nye donorkrav er introduceret i 2015 og 2016 med et fokus på resultatmåling.</p> <p>Derfor har Danmission et konkret kapacitetsudviklingsbehov for at videreudvikle et M&E system, der kan måle resultater på både output og outcome niveau i forhold til de tre tværgående hensyn (køn, unge og en rettighedsbaseret tilgang) og måling af effekten af dialog arbejdet mellem Danmark og den arabiske verden, der alle er nedlagt i DAI programmets strategi og i dets rapporteringsformater.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Konsekvensen af ovenstående er at Danmission ikke har mulighed for at måle hvordan og til hvilken grad vores forskellige aktiviteter og resultater under programmet bidrager til målopfylden af DAI programmes strategi og Danmissions egne mål, da vi på nuværende tidspunkt ikke har nogen konkrete monitorering og evaluering mekanismer til at måle DAI programmets tværgående hensyn (unge, køn og en rettighedsbaseret tilgang) samt måling af DAIs strategiske mål om dialog på tværs af den arabiske verden og Danmark.</p>

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	<p>Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?</p> <p>Vi forventer at deltagere fra Danmission vil få et bedre overblik og forståelse af, hvordan vi er med til at skabe sociale forandringer igennem de aktiviteter vi implementer og forstå sammenhænge mellem Danmissions egne mål, aktiviteter og resultater. Hermed vil kapacitetsinitiativet bidrage med værdifuld individuel læring som vi kan bruge aktivt i vores arbejde sammen med partnere og til når vi skal kommunikere vores resultater til donorer og vores bagland samt den danske offentlighed.</p>
2.2	<p>Hvordan tænker I at initiativet kan bidrage til kapacitetsudvikling i jeres <u>organisation</u>?</p> <p>Danmissions fattigdomsafdeling har længe påpeget et behov for styrkelse af det nuværende M&E system under DAI programmet i både strategiske dokumenter og rapportering til donor. I 2015 har ledelsen sat handling bag ønsket og ansat en medarbejder til at fremme og sikre denne målsætning i samarbejde med resten af afdelingen. Den nye kapacitet, genereret fra dette initiativ, vil blive forankret og dokumenteret i nuværende organisatoriske M&E mekanismer samt blive delt blandt Danmissions DAI team for at sikre at alle har kendskab til den nye viden og kan bruge den aktivt i programmet. Endvidere vil medlemmer af DAI teamet deltage i udvalgte workshops i kapacitetsinitiativet.</p>

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	<p>Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)</p> <p>Stine Baltzer Madsen (fagkonsulent og M&E koordinator for fattigdomsbekæmpelse). Derudover vil Kirsten Auken (programleder for fattigdomsbekæmpelse), Jens Juul Petersen (programansvarlig for DAI) og Line Stange Ramsdal (fagkonsulent på DAI) deltage fra Danmission i udvalgte workshops.</p>
3.2	<p>Hvordan vil I organisatorisk understøtte, at den øgede individuelle kompetence bidrager til den organisatoriske kapacitet?</p> <p>Idet Danmission har et konkret kapacitetsbehov for at få initiativet inkorporeret i vores monitorerings og evalueringssystem vil den nye viden og redskaber blive organisatorisk forankret og dokumenteret i nøgledokumenter igennem M&E koordinatorens daglige arbejde og opgaver. Endvidere arbejder M&E koordinatoren også med M&E i Danmissions udviklingsprogram, hvilket betyder at læring fra dette initiativ ikke kun vil komme det arabiske initiativ til gode, men ligeledes vil føde ind i Danmissions andet M&E system, hvor der er behov og relevans for det – for eksempel i forhold måling af dialog.</p>
3.3	<p>Hvem vil være ansvarlig for opfølgning i jeres organisation?</p> <p>Stine Baltzer Madsen, Fagkonsulent og M&E koordinator for fattigdomsbekæmpelse</p>

Den personaleansvarliges/deltagende persons: Caroline Winther

underskrift.....

dato.....9/10/2015.....

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	<p>Organisationstype: Trosbaseret civilsamfundsorganisation</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>Danmission er en privat organisation etableret 1. januar 2000 ved en sammenlægning af Det Danske Missionselskab (DMS) og Dansk Santalmission. Danmission viderefører det arbejde, der blev begyndt af DMS 17. juni 1821 og af Dansk Santalmission 26. september 1867. Danmissions opgave er forankret i vores missionssyn. I fattigdomsbekæmpelsesafdelingen er vi særligt styret af punkt 2 nedenfor:</p> <p>Danmissions kald er at deltage i Guds mission gennem to selvstændige hovedopgaver der ikke kan sammenblandes, ikke kan skilles ad og ikke kan erstatte hinanden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At styrke kirkens forkyndelse så evangeliet høres og mennesker rodfæstes i kristen tro. • At tjene medmennesket og samfundet så alle kan leve et værdigt liv i fred og i et retfærdigt samfund. <p>Grundlaget for disse to opgaver finder vi i det dobbelte kærlighedsbud hvorfor arbejdet altid relaterer både til Gud og mennesker.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Danmissions DAI program: Egypten, Jordan, Libanon og Syrien. Danmissions RAM udviklingsprogram: Bangladesh, Cambodia, Egypten, Myanmar og Tanzania</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>Danmissions vision for arbejdet i Mellemøsten og Nordafrika (MENA): Gennem partnerskaber, kommunikation og solidaritet bidrager Danmission til: Aktiv kristen tilstedeværelse; mangfoldigt og rettighedsbaseret medborgerskab, der inkluderer politisk indflydelse, deltagelse og økonomiske forandringer; styrkelse af social sammenhængskraft og integration gennem fredsofbygning i og imellem civile sfære, private og trosbaseret organisationer og samfund; bekæmpe religiøs og politisk ekstremisme; reagere på menneskelige katastrofer; og fremme forståelsen af religions rolle i MENA og Danmark. Hermed styrkes religiøse institutioner og personers evne til at spille en positiv rolle og til at bygge bro i samfundene.</p>
5	<p>Organisation</p>
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p>

Den øverste myndighed i Danmission er repræsentantskabet. Repræsentantskabet, består af mindst 222 og højst 242 medlemmer. Det er repræsentantskabet, der vælger 9 af de 12 medlemmer i Danmissions bestyrelse. De sidste 3 bestyrelsesmedlemmer vælges af bestyrelsen. Bestyrelsen er øverste ledende organ og ansætter organisationens generalsekretær, der står for den daglige ledelse. Bestyrelsen, der mødes fem gange årligt, godkender årets aktiviteter og budget og har en tæt dialog med ledelsen. Bestyrelsesarbejdet er ulønnet. Sammen med generalsekretæren sikre fire afdelingsleder, en administrationschef, kommunikationschef, programleder for fattigdomsbekæmpelse og en programleder for kirke og dialog, den daglige drift af Danmission.

5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p> <p>Ansatte: 50 Frivillige: 8000</p>
5.3	<p>Antal medlemmer</p> <p>2011</p>
5.4	<p>Finansiell administration (personale og systemer)</p> <p>Danmissions finansielle administration varetages i økonomiteamet, som er en del af administrationsafdelingen. Teamet består af tre personer under ledelse af administrationschefen, fire personer i alt. En af medarbejderne i teamet fungerer som controller af bevillingerne til udviklingsarbejdet. De øvrige medarbejdere i teamet er en bogholder og en økonomileder. Derudover er der ansat en administrator i udviklingsafdelingen, som har særligt ansvar for økonomien i den afdeling.</p> <p>Danmission har udarbejdet skriftlige procedurer og systemer for finansiell forvaltning og opfølgning. Danmissions regnskab revideres af revisionspartnerselskabet Deloitte, som også udfører forvaltningsrevision.</p>
6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p> <p>Danmissions arbejde finansieres gennem personlige gaver (pengebidrag fra medlemmer og støtter), kollektive gaver (fx indsamlinger i kirker), bidrag fra private fonde, arveindtægter og offentlige tilskud. Derudover udfører Danmission sit arbejde for det store overskud, som hvert år skabes i Danmission Genbrugs butikker. Danmission modtager også støtte Udenrigsministeriet bl.a. fra Danida og Det Arabiske Initiativ.</p>

Ansøgningskema

- Mindre kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til mindre 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	Styrkelse af organisatoriske mekanismer til resultatmåling af tværgående hensyn og dialogarbejde under Det Arabiske Initiativ
2. Deltagende organisations navn	EuroMed Rights – Euro-Mediterranean Human Rights Network (EMHRN)
3. Navn på personaleansvarlig	Marit Flø Jørgensen, Programdirektør

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

1.1	Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.
	Manglen på redskaber til måling af resultaterne af vores networking/dialogue arbejde.
1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
	Vi har svært ved at måle effekten af vores networking/dialogue-arbejde og derfor svært ved at rapportere, især til DAPP. Desuden vil vi gerne blive bedre til at videreudvikle vores networking/dialoguarbejde, og en større forståelse for effekten af det, vil hjælpe os i dette.

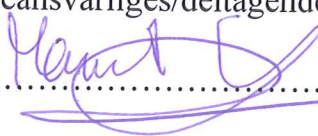
2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?
	Vi forventer at deltagere fra vores organisation bliver nøglepersoner, der kan træne resten af organisationens programfolk, så de bliver bedre til at måle effekten af deres dialogue og networking-arbejde.
2.2	Hvordan tænker I at initiativet kan bidrage til kapacitetsudvikling i jeres <u>organisation</u> ?
	Ved at se intiativet som en 'Training of Trainers'. Da Program-direktøren, som har alle programfolk under sig deltager, kan viden let deles. Desuden er ledelseopbakningen til stede.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Marit Flø Jørgensen, Program Direktør, og Sarah Gjerding, Gender Program Officer (i den afsluttende seminar).
3.2	Hvordan vil I organisatorisk understøtte, at den øgede individuelle kompetence bidrager til den organisatoriske kapacitet?
	Programdirektøren deler viden med den interne M&E taskforce, som laver en handlingsplan for, hvordan den nye viden skal omsættes i organisationen. Dette inkluderer møde med programfolk og evt en session på personaledagene.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for opfølgning i jeres organisation?
	Programdirektøren og M&E taskforce.

Den personaleansvarliges/deltagende persons: Marit Flø Jørgensen

underskrift..... 

dato..... 8.10.2015

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	<p>Organisationstype</p> <p>Civilsamfundsnetværk af menneskerettighedsorganisationer i Europa og i MENA</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>Oprettet i 1997 med det formål at udvikle og styrke partnerskaber mellem NGOer i Euro-Middelhavs- regionen (EU og MENA), lave fortalervirksomhed for menneskerettighedsværdier og opbygge kapacitet i forhold til dette.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Algeriet, Marokko, Tunisien, Libyen, Egypten, Jordan, Lebanon, Palæstina, Syrien.</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>At styrke menneskerettigheder og demokratiske reformer gennem networking/dialogue, kapacitetsopbygning, advocacy, solidaritet og monitorering/informationsdeling i Europa og MENA.</p>
5	<p>Organisation</p>
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>Bestyrelsen består af 12 medlemmer (6 fra nord, 6 fra syd (3 fra Mashrek, 3 fra Maghreb), med kønsbalance), som vælges af EuroMed Rights Generalforsamling hvert 3 år. Bestyrelsen mødes tre gange om året og udstikker de overordnede retningslinier, ifølge strategi og arbejdsprogram vedtaget af Generalforsamlingen. Sekretariatet, fordelt på flere kontorer, leder det daglige arbejde.</p>

5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p> <p>EuroMed Rights har 33 ansatte (inkl. Praktikanter). Medlemmer lægger frivilligt arbejde i organisationen (udarbejdelse af fact sheets, deltagelse i missioner etc)</p>
5.3	<p>Antal medlemmer</p> <p>EuroMed Rights har 91 medlemmer, heraf 66 regular medlemsorganisationer, 7 associate, og 18 honorary. Af de 66, er 38 fra Syd og 26 fra Nord. For landfordeling, se www.euromedrights.org</p>
5.4	<p>Finansiell administration (personale og systemer)</p> <p>EuroMed Rights Økonomiafdeling består af en Administrationschef, en regnskabschef, en økonomifuldmægtig i København, en i Paris, en i Bryssel og en i Tunis. EuroMed Rights arbejder i Navision 2013 og Blugarden lønadministration. I bestyrelsen vælges en kasserer, der følger budgetter og forbrug.</p>
6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p> <p>EuroMed Rights hoveddonorer er Danida (DAPP); SIDA, EU, Open Society Foundation, det norske udenrigsministerium, den svenske kirke, og Ford Foundation.</p>

Ansøgningskema

- Mindre kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til mindre 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	Styrkelse af organisatoriske mekanismer til resultatmåling af tværgående hensyn og dialog arbejde under Det Arabiske Initiativ
2. Deltagende organisations navn	KVINFO
3. Navn på personaleansvarlig	Katarina Blomqvist, International Chef

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

1.1	<p><i>Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.</i></p> <p>KVINFO har igennem de sidste par år gennemgået en stor organisatorisk udvikling og professionalisering. Det har medført et øget behov for at styrke det organisatoriske arbejde med strategisk planlægning, monitorering og evaluering (M&E) i vores programarbejde, i første omgang i relation til vores program under Det Arabiske Initiativ (DAI).</p> <p>KVINFO har således et konkret og stigende kapacitetsudviklingsbehov for resultatmåling af:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Dialog mellem Danmark og den arabiske verden (DAI strategisk formål 2) 2) Tværgående hensyn (som bl.a. findes i DAI): Køn / Unge / HRBA <p>Kapacitetsudviklingsinitiativet vil på kort sigt føre til øget viden om og kapacitet inden for resultatmåling af ovenstående samt til (videre)udvikling af de organisatoriske M&E og strategiske planlægningsredskaber. Dette vil på længere sigt forbedre KVINFOs arbejde med DAI partnerne i MENA regionen samt andre regioner i syd, idet også partnerne vil drage fordel af styrkede mekanismer til strategisk planlægning og M&E.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>KVINFO oplever, at ikke alle resultater bliver målt og dokumenteret tilstrækkeligt og dermed svækkes organisatorisk læring og muligheder for programudvikling og strategisk udvikling og planlægning også på et mere generelt niveau mindskes.</p>

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	<p>Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?</p> <p>KVINFO forventer at de to nøglepersoner (se nedenfor) vil blive yderligere kapacitetsopbygget inden for M&E, hvorved de vil kunne implementere en målrettet indsats med videreudvikling af de strategiske planlægningsværktøjer under KVINFOs eksisterende Programme Cycle Management (PCM) System og dermed styrke den overordnede resultatmåling og organisatoriske læring. KVINFO vil som strategisk partner under DAI være bedre i stand til at monitorere, evaluere og planlægge programmer og dermed øge effekten af DAI både i forhold til reformprocesser i syd og til at øge dialogen mellem Danmark og MENA. Øvrige deltagere vil blive yderligere kapacitetsudviklet inden for M&E og strategisk planlægning.</p>
2.2	Hvordan tænker I at initiativet kan bidrage til kapacitetsudvikling i jeres <u>organisation</u> ?

	KVINFOs to nøglepersoner udgør KVINFOs technical development team og de vil videreudvikle KVINFOs PCM system samt sikre at læring viderefremmes til øvrige relevante medarbejdere på KVINFO.
--	--

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle) Lene Ingvarsen, Senior Program- og Finansrådgiver og Cecilie Poulsen-Hansen, Senior Programrådgiver deltager som nøglepersoner i initiativet. Derudover deltager international chef Katarina Blomqvist og øvrige programrådgivere i KVINFOs MENA-afdeling: Jeannette Bach Knudsen, Connie Carøe Christiansen, Helle Marianne Vadmand, Imane Ennasri, Pernille Kirknæs samt kommunikationsrådgiver Gitte Young, projektleder Ragna Olofsdottir og programassistenter Fatma Awad og Siham Benamoor.
3.2	Hvordan vil I organisatorisk understøtte, at den øgede individuelle kompetence bidrager til den organisatoriske kapacitet? Da begge nøglepersoner udgør KVINFOs technical development team vil den individuelle øgede kompetence direkte bidrage til den organisatoriske kapacitet via de interne læringsprocesser i KVINFO. Dette vil blive styrket af den fortsatte udvikling af KVINFOs PCM system og øvrige redskaber til strategisk planlægning.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for opfølgning i jeres organisation? De to nøglepersoner samt den internationale chef

Den personaleansvarlige

På vegne af
Katarina Blomqvist, International Chef, KVINFO

Kommunikationschef Anita Frank Goth

underskrift...  dato... 9/10-2015

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	<p>Organisationstype</p> <p>Selvejende institution</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>Grundlagt i 1989. KVINFO er Danmarks videns- og udviklingscenter for køn, ligestilling og mangfoldighed og samlingsstedet for forskning, viden og information om den moderne ligestillingsdiskussion. Nationalt og internationalt. KVINFOs opgave er at initiere og formidle forskning på et vidensbaseret grundlag og at bidrage til udviklingen af et ligestillet samfund. KVINFO har siden 2006 arbejdet i MENA-regionen under DAI, siden 2013 som strategisk DAI partner.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Yemen, Jordan, Egypten, Tunesien, Marokko er programlande. Derudover samarbejder KVINFO med organisationer fra blandt andet Libanon og Palæstina.</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>KVINFO's udviklingsmål fra programarbejdet er: Ligestilling i Mellemøsten og Nordafrika er øget gennem kvinders samfundsmæssige deltagelse. Programstrategi for MENA: Vedholdende at støtte den langsigtede dagsorden for bekæmpelsen af kønsdiskrimination og ligestillede samfund ved vedholdende at støtte fremmelsen af kvinders rettigheder og sætte dem i stand til at få adgang til og nyde deres rettigheder. KVINFO arbejder aktivt for at nedbryde de barrierer der hindrer kvinders fulde samfundsdeltagelse.</p>
5	<p>Organisation</p>
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>KVINFO har en direktør og fire afdelingsledere. KVINFOs bestyrelse består af otte medlemmer udpeget af Statsbiblioteket, Det kongelige Bibliotek, DIIS, Rektorkollegiet, Forskningsstyrelsen, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, Kvinderådet og en repræsentant for medarbejderne på KVINFO. Bestyrelsen mødes to gange om året og fastsætter de overordnede retningslinjer for KVINFOs drift. Bestyrelsen godkender det årlige budget og årsregnskab og revisionsprotokollat, samt vælger revisor.</p>
5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p> <p>KVINFO har 32 ansatte. Pt. er tilknyttet 1 frivillig i MENA afdelingen.</p>
5.3	<p>Antal medlemmer</p> <p>KVINFO er ikke en medlemsorganisation</p>
5.4	<p>Finansiell administration (personale og systemer)</p> <p>KVINFO har en økonomichef, en økonomimedarbejder og en international økonomisk rådgiver. KVINFOs internationale afdeling følger KVINFOs PCM system, der er et integreret system bestående af håndbog, guidelines, templates, standard operating procedures. KVINFO følger sin regnskabsinstruks og bliver revideret af Deloitte årligt. KVINFO benytter sig af Navision.</p>
6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p> <p>Kulturministeriet, Udenrigsministeriet (Det Arabiske Initiativ), Social- og Indvandringsministeriet, Statsbiblioteket, RoskildeFonden, Ole Kirks Fond, Veluxfonden og andre.</p>