Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

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

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

1. Initiatives navn	***Landbrug og værdikæder i syd***
2. Deltagende organisations navn	Folkekirkens Nødhjælp
3. Navn på personaleansvarlig	Cecilie Bjørnskov-Johanson

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.
	Den internatonale bistand er nedadgående mens den private sektors ansvar er stigende. Det er i den forbindelse civilsamfundsorganisationernes opgave at sørge for at private virksomheders ansvar udmøntes og med fokus på fattigdomsbekæmpelse. Folkekirkens Nødhjælps internationale strategi 2015-2018 lægger blandt andet op til nye partnerskaber med private virksomheder og en eskalering af eksisterende landsbyprojekter med fokus pa fattige; herunder også kvinder, og projekternes kobling til lokale og internationale virksomheder.
1.2	**Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?**
	Vores udfordring ligger i, at det er nyt initiativ og satsningsområde - både i DK og ude - og FKN-medarbejdere har ikke tilstrækkelige kompetencer inden for området. Konsekvensen af denne udfordring er at vi i FKN ikke har arbejdet med værdikæder på tværs af organisationen.

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	**Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?**
	Større forståelse og viden om værdikæders betydning og hvordan FKN og vores lokale samarbejdspartnere kan styrke det link. Flere kompetencer inden for området. Gennem inititativet Ønsker vi at opbygge en evne UI at indgâ i netvrk med fokus p dette herunder netvrk med. lokale og internationale virksomheder. Denne kapacitetsopbygning vii organisatorisk vre med til at styrke implementeringen af vores privat-sektor strategi som er under udvikling. Organisa- torisk vii vi styrke linket mellem arbejdet ude og arbejdet hjemme ved at indgâ i konstruktiv og kritisk dialog med virksomheder.

2.2	**Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?**
	Nogle medarbejdere har beskæftiget sig med området, men det har ikke været en strategisk omfattende arbejdsproces. Vi ønsker derfor gennem dette initiativ at styrke arbejdet på tværs af organisationen.
2.3	**Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?**
	Øget viden, vidensdeling og støtte til en konkret skitse til et pilotprojekt indenfor værdikæder.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	**Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)**
	Vi har foretaget en analyse af, hvilke af vores fokuslande der har det relevante værdikæde-link mellem lokale og internationale værdikæder, og hvor vi arbejder med bønder og småproducenter som med fordel kunne knytte an til lokale værdikæder. De relevante indsatslande indenfor FKNs arbejde er således: Uganda, Zambia, Etiopien, Honduras, Kirgizstan, Bangladesh og Myanmar. En geografisk fokusering kan komme på tale når projektet skal igangsættes.

	Det vil det være de relevante politik-medarbejdere i Hovedkvarteret som deltager, samt Programme/project Officers på Right to Food i de ovennævnte fokuslande. Eventuelt derudover enkelte partner-repræsentanter.
3.2	**Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?**
	FKN har hele temaet om værdikæder og privatsektorsamarbejde i fokus og vil blandt andet ansætte en erhvervs PhD kandidat med fokus på netop samme felt som denne ansøgning har til genstand. Forankring og opfølgning vil derfor delvist ligge hos denne person, men også hos Programafdelingen i Hovedkvarteret. Projektet vil dog involvere en bred vifte af medarbejdere og dermed naturligt blive integreret i det strategiske arbejde.
3.3	**Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?**
	Udviklingschef i International Afdeling, Jonas Vejsager Nøddekær og Cecilie Bjørnskov-Johansen, Head of Programme, Policy and Advocacy Unit.

Den personaleansvarliges underskrift..... Dato 10/4 2015
Cecilie Bjørnskov-Johansen

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	**Organisationstype**
	Udviklings- og nødhjælps organisation.

2	**Organisationens historie og formål**
	Folkekirkens Nødhjælps blev etableret i 1922. Formål er at styrke verdens fattigste i kampen for et værdigt liv. Vi arbejder ud fra et kristent menneskesyn med respekt for ethvert menneskes rettigheder og alle menneskers lige værd. Folkekirkens Nødhjælp har sine rødder i den danske folkekirke, men arbejder der, hvor nøden er størst, uden hensyn til religion, køn, race eller politisk overbevisning.

3	**Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)**
	Folkekirkens Nødhjælp har sit hovedkvarter i Nørregade 15 i København. Folkekirkens Nødhjælp arbejder globalt på at udrydde fattigdom, og det er derfor vigtigt, at vi er til stede i verdens brændpunkter. Vi har etableret en række regionale kontorer og minerydningsprogrammer verden over, som har tæt kontakt med de lokale organisationer, som vi samarbejder med, og de mennesker, vi arbejder for. Folkekirkens Nødhjælps indsats er koncentreret i Afrika og Asien. Desuden har vi programmer i Mellemøsten, Mellemamerika og Centralasien. Vi har regionalkontorer i Afrika, Asien, Centralasien, Mellemøsten og Mellemamerika i de følgende lande: Angola, Dr Congo, Etiopien, Malawi, Sydsudan, Uganda, Zambia, Bangladesh, Burma / Myanmar, Cambodja, Indien, Nepal, Kirgisistan, Tadsjikistan, Syrien, Libanon, Palæstina og Honduras.

4	**Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd**
	Grundstenen i Folkekirkens Nødhjælps arbejde er rettighedsbaseret udvikling. Vi hjælper verdens fattigste med selv at kæmpe for deres rettigheder og ændrer de strukturer og barrierer, der fastholder dem i fattigdom, sult og undertrykkelse. Derfor arbejder vi både med: Nødhjælpsarbejde, Udviklingsarbejde og Fortalerarbejde.

	Populært sagt svarer nødhjælp til at give en mand en fisk, hvis han sulter. At give ham et net og lære ham at fiske svarer til udviklingshjælp. Men at sætte manden i stand til at få sine fiskerettigheder respekteret er en del af fortalerarbejdet. For at løfte disse opgaver kræver det, at vi arbejder både lokalt og globalt. Vi er medlem af det globale netværk ACT Alliance, der arbejder med udvikling, katastrofe og fortalerarbejde i over 120 lande. Gennem ACT Alliance-partnere har vi mulighed for at styrke samarbejdet gennem fælles kontorer og programudvikling samt tættere koordinering. Folkekirkens Nødhjælp har desuden en partnergruppe med repræsentanter fra vores samarbejdspartnere verden over. Gruppen skal rådgive Styrelsen og ledelsen om vores internationale arbejde og består af medlemmer fra Kirgisistan, Burma, Syd Sudan, Uganda, Cambodja, Etiopien, Malawi, Honduras og Gaza.

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

5.2	**Antal ansatte og frivillige**
	Ca. 4500 frivillige og ca. 750 ansatte (inklusiv minerydere på kortidskontrakter).
5.3	**Antal medlemmer**
	Ingen. FKN er som sådan ikke en medlemsorganisation men har derimod de mange tusinde organiserede frivillige (se ovenfor).

5.4	**Finansiel administration (personale og systemer)**
	FKN har en national og en international finansafdeling som sidder i Hovedkvarteret. Derudover en designeret finansmedarbejder eller to på hvert udekontor. FKN bruger Maconomy til finansiel adminstration.

6	**Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)**
	Nøgletal 2013: • Samlede indtæger: 572,5 mio dkk. fordelt på følgende donorer: o 23 % private bidrag / indsamlinger o 37 % Danida-bevillinger o 14,5 % EU-bevillinger o 19 % internationale donorer o 6 % genbrug og særlige indsamlinger o 0,5 % øvrige indtægter

Natascha Linn Felix

From: Lene Godiksen - SOS Børnebyerne <lgo@sosbornebyerne.dk>
Sent: 10. april 2015 11:47
To: Natascha Linn Felix
Cc: Peter Blum Samuelsen
Subject: ang. ansøgerforpligtelsen

Kære Natasha
Vi vil gerne være med blandt de ansøgende organisationer, men kan først sende en ny version af forpligtelsen den 21. april.
Hvis det er tidsnok, vil vi meget gerne være med.
mvh

Lene Godiksen
Programansvarlig / Programme Manager
SOS Børnebyerne / SOS Children's Villages Denmark
Direkte: +45 33 73 12 05 / Mobil: +45 60 60 33 05 / Mail:lgo@sosbornebyerne.dk
Amerikavej 15C, 2. sal / DK-1756 - København V
www.sosbornebyerne.dk | Facebook | YouTube | LinkedIn | Instagram

NGO FORUM

CONCORD DANMARK

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	Landbrug og værdikæder I syd'
2. Deltagende organisations navn	SOS Børnebyerne
3. Navn på personaleansvarlig	Lisbeth Stausholm Zacho

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

- Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.
- Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?

SOS Børnebyerne støtter lokale SOS organisationer i især Østafrika med at opbygge kapacitet hos udsatte familier. Disse er meget ofte småbønder, der enten lever af at sælge deres overskud i en lille biks i umiddelbar nærhed af deres bolig eller de sælger videre til opkøbere uden ret megen forståelse af markedskræfterne. De lokale medarbejdere er ofte socialarbejdere, der har mere fokus på familierne sociale udvikling og opfyldelse af basale behov end på markedsmekanismer og værdikæder. Konsekvensen af dette er, at den sociale empowerment står stærkere end den økonomiske empowerment i vores aktiviteter og dermed går vi glip af nogle muligheder for at give deltagerne i vores programmer nogle værktøjer, der kan løfte dem permanent ud af fattigdommen.

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?

Initiativet forventes at bidrage til at skabe større fokus på at analysere markedsmekanismerne og forstå de værdikæder, som vores programdeltagere gerne skulle blive en del af. Samtidig vil deltagelse i initiativet også styrke den danske organisations forståelse og indgang til at arbejde med CSR og værdikæder og målet er at kunne udnytte samarbejdet mellem den afdeling, der

Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til større kapacitetsudviklingsinitiativer og indsendes som bilag til ansøgningen. Hver af de ansøgende organisationer udfylder et skema i et **kortfattet og præcist sprog** – eventuelt med brug af punktform. **Skemaet må i udfyldt form ikke overskride 2 sider eksklusiv stamdataformatet sidst i dokumentet.**

1. Initiatives navn	Landbrug og værdikæder i Syd
2. Deltagende organisations navn	Økologisk Landsforening
3. Navn på personaleansvarlig	Torben Lauridsen

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.
	Økologisk Landsforening (ØLF) har siden 2008 konkret udviklet partnerskab med nationale økologi-organisationer i Østafrika og været engageret i at styrke den økologiske sektor i Uganda, Kenya og Tanzania herunder også afsætning af økologiske produkter på regionalt og nationalt plan. ØLF har blandt sine medlemmer virksomheder, der har, er i færd med eller på sigt ønsker at etablere samarbejde med partnere i Syd enten NGO'er eller virksomheder eller begge dele. Derudover er der mulighed for at udvikle samarbejde, som involverer andre danske virksomheder, der som en del af deres CSR-felt, kan være interesseret i at fremme og investere i udviklingen af de økologiske værdikæder, der spænder fra de økologiske småbønder i Østafrika til de danske forbruger. Udfordringerne er skabe bro mellem danske NGO'er og virksomheder og organisationer i Syd og danske virksomheder, der har interesse i at styrke de økologiske værdikæder - fra Her spiller de nationale økologi-organisationer i Syd og Nord en afgørende rolle som facilitatorer for etableringen frugtbare samarbejder. Udfordringen har flere sider. For det første at sikre at Syd-partneren har forståelse for, hvad det indebærer at indgå i værdikæden. Her tænkes særligt på hvordan Syd-partnerens kapacitatet og organisationsform kan medvirke til at skabe sikre markedsadgang for småproducenterne. For at andet at

	forstå hvad der både kan motivere den enkelte danske virksomhed til at indgår i et samarbejde, identificere muligheder for samarbejde men også at forstå de barrierer for samarbejde som en virksomhed kan opleve.
1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
	Vi forventer gennem vores deltagelse at få styrket vores kapacitet til at facilitere at danske virksomheder indgår i samarbejde med partnere i Syd. Forventningen er at vi i højere grad bliver i stand til at, analysere, forstå og tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds behov og udfordringer, når det drejer sig om at indgå i forpligtende samarbejder med organisationer i syd.

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
	Større viden og kapacitet til konkret at facilitere brobygning på det økologiske felt mellem ØLF, mellem danske virksomheder samt mellem landboorganisationer og virksomheder i Syd, således at samarbejdet tjener små producenters interesser og markedsadgang.

2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
	Vi forventer gennem vores deltagelse at ØLF (Ulandsområdet) øger sin kapacitet til at facilitere at danske virksomheder indgår i samarbejde med partnere i Syd. Forventningen er at vi i højere grad bliver i stand til at, analysere, forstå og tage udgangspunkt i den enkelte virksomheds behov og udfordringer, når det drejer sig om at indgå i forpligtende samarbejder med virksomheder. Udvikling og synliggørelse af de områder (f.eks. metodisk, organisatorisk, teknisk ekspertise) og fordele, som ØLF kan tilbyde danske virksomheder i et samarbejde med partnerorganisationer og virksomheder i Syd.
2.3	Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
	Internt i ØLF at kapacitetsopbygningen vil resultere i et tættere samarbejde mellem på den ene side Ulandsudvalg, Ulandssekretariat og på den anden side Markedsafdelingen og Virksomhedsudvalget i ØLF. Af konkrete resultater forventer vi at en eller flere danske virksomheder vil indgå i Syd-partnerskab.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Kristina Due, formand for Ulandsudvalget og Per Rasmussen, international konsulent, Ulandssekretariatet er primære deltagere. Der forventes deltagelse af flere fra Ulandsudvalget samt ad hoc repræsentant fra Virksomhedsudvalget og Markedsafdelingen.
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	Aktiv deltagelse og udvikling af planer for implementering mellem Ulandsområdet (udvalg og sekretariat), Virksomhedsudvalget og Markedsafdelingen, mens netværket pågår.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Kristina G. Due og Per Rasmussen er tovholdere på opfølgningen. Initiativet udvikles af Ulandsudvalget og Virksomhedsudvalget, Markedsafdelingen gennem samarbejdsmøder og afrapportering ved udvalgenes møder.

Den personaleansvarliges underskrift..... dato 09-04-15
Direktør

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	Organisationstype
	Forening

2	Organisationens historie og formål
	Økologisk Landsforening er stiftet i 1981, men har rødder tilbage i 1970'erne. Foreningens Ulandsudvalg blev oprettet i 2007.

3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	ØLF via Ulandsområdet har p.t. projekter i Østafrika – Uganda, Tanzania, Kenya.

4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd

Vision
At udviklingen af økologisk jordbrug, fødevareproduktion og afsætning af økologiske produkter i Ulande bidrager til global bæredygtighed miljø- og klimamæssigt, økonomisk, socialt og institutionelt.

Udbredelsen af økologi:

- ØL udvikler og gennemfører i samarbejde med partnere i Ulande udviklings- og kommercielle projekter, der kan tjene som konkrete eksempler på økologiens bidrag til en global bæredygtig udvikling
- ØL arbejder for at økologisk jordbrug og fødevareproduktion indgår i udviklingsindsatser og –strategier, både i forhold til det officielle danske udviklingssamarbejde og danske samt internationale NGO'ere.

Udvikling af økologi

- Det globale perspektiv på økologisk jordbrug er synligt i den danske offentlighed og debat
- Langsigtede gensidige Nord/Syd partnerskaber med økologiske organisationer i Ulande er fastholdt og videreudviklet

Involvering

- At opbygge et netværk af organisationer og virksomheder i Syd og Nord, som skaber værdi for

	foreningen og dens medlemmer. **Forening** ❖ Økologisk jordbrug i Ulande er en integreret del af ØL's indsats for en bæredygtig global udvikling og bidrager til løsningen af fattigdoms-, fødevareusikkerheds-, miljø- og klimaproblemer.

5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	Foreningen bestyrelse består af 12 medlemmer der vælges direkte på generalforsamlingen samt 1 medarbejderrepræsentant. Direktionen består af direktør Paul Holmbeck og sekretariatschef Torben V. Lauridsen

5.2	Antal ansatte og frivillige
	Foreningen har 60 ansatte og et ukendt antal frivillige, som blandt hjælper ved større indenlandske events. Herudover er et mindre antal frivillige tilknyttet ulandsarbejdet
5.3	Antal medlemmer
	Der er 4.500 medlemmer, som er fordelt på personlige medlemmer, landmandsmedlemmer og virksomhedsmedlemmer.
5.4	Finansiel administration (personale og systemer)
	Økonomifunktionen varetages af 5 personer (regnskabchef, 2 controllere og 2 assistenter). Der anvendes MS Dynamics 2009 mm.

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Foreningen arbejder aktuelt med 65 eksternt finansierede projekter. På ulandsområdet er der 4 projekter, hvoraf 3 er finansieret af CISU, samt et større projekt finansieret af Danida.

Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til større kapacitetsudviklingsinitiativer og indsendes som bilag til ansøgningen. Hver af de ansøgende organisationer udfylder et skema i et **kortfattet og præcist sprog** – eventuelt med brug af punktform. **Skemaet må i udfyldt form ikke overskride 2 sider eksklusiv stamdataformatet sidst i dokumentet.**

1. Initiatives navn	Landbrug og værdikæder i Syd
2. Deltagende organisations navn	VedvarendeEnergi
3. Navn på personaleansvarlig	Lars Jacobsen

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.
	Værdikæde-tilgangen interesserer os i VedvarendeEnergi fordi den er meget stærkt knyttet til indkomstskabelse for vores målgruppe i Syd, hvilket er vigtigt for udbredelsen af bæredygtig energi. Men vi er ikke specielt fagligt stærke (endnu) i værdikæde-tilgangen. I Nord har værdikædetilgangen desuden et potentiale til bedre at nå en målgruppe i de danske virksomheder både i ift. oplysning og medfinansiering.
1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
	Vores faglige support til vores partnere mht. værdikædetilgangen er ikke så stærk, som vi ønsker. Det er vigtigt, at den indtænkes i de eksisterende mål og indikatorer i rammeaftalen med Danida. Det er svært, hvis det udelukkende er i Syd, at de har den faglige kompetence. Desuden kan større fokus på værdikæder i Syd evt. biddrage til vores oplysnings- og fundraising-indsats i Nord.

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
	Vi forventer at deltagerne i kurserne lærer et sprog og nogle begreber, som de kan anvende i et konkret projekt i Mali og evt. på et senere tidspunkt i andre lande.

2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
	Deltagelsen vil klæde vores organisation på til at gå mere ind i værdikæde-adgangsmetoden, som både kvalitativt forbedrer vores arbejde i Syd og kunne åbne op for virksomhedssamarbejder i Danmark.
2.3	Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
	Et kursus med en ekspert og opfølgende sparring med en ekspert sammen med partner i Mali er det bidrag, vi forventer projektet vil give os.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Kresten Kjær Sørensen, Projektkoordinator.
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	Opfølgning på kurserne er i første omgang, at værdikædetilgangen anvendes på et konkret projekt i Mali. Erfaringer fra dette projekt har potentiale til at danne skole for en

	stærkere forankring af værdikædetilgangen i VedvarendeEnergis rammeaftale med Danida generelt.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Kresten Kjær Sørensen er ansvarlig for det konkrete projekt i Mali. Afdelingsleder, Lars Jacobsen, er ansvarlig for en eventuel generel forankring af værdikædetilgangen i rammeaftalen med Danida.

Den personaleansvarliges underskrift..... dato 7/4 2015

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	Organisationstype
	Almennyttig forening

2	Organisationens historie og formål
	VedvarendeEnergi er en miljøorganisation, der arbejder for at bremse klimaforandringerne. Vi mener, at alle kan gøre en konkret forskel for en bæredygtig verden VedvarendeEnergi blev grundlagt i 1975 ud fra ønsket om at opstille alternativer til indførelse af atomkraft i Danmark; dengang under navnet Organisationen for Vedvarende Energi. 1995 begynder det internationale arbejde under DANCED med projekter i Thailand, Sydafrika, Malaysia og Mongoliet. Efter 2001 forsætter arbejdet primært med DANIDA-støtte med projekter i Vietnam, Mozambique, Kenya og Mali.

3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	Mozambique, Kenya, Uganda, Tanzania, Mali, Burkina Faso, Senegal, Indien

4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd
	<u>Vision:</u> Vi ønsker et samfund der prioriterer miljømæssige balance og økonomisk og social lighed og hvor vi alle påtager os et medansvar for at opnå dette. Vi ser global ansvarlighed som en forudsætning for at nå en bæredygtig verden. <u>Strategi for arbejdet i det globale Syd 2015 - 2017:</u> VedvarendeEnergi vil fortsat udvikle programmer, der afspejler konkrete lokale behov og samtidig gøre sig mere robust i en bistandsverden med stadig stigende konkurrence. Fokus vil fortsat være på mobilisering af underprivilegerede grupper gennem civilsamfun-

dets organisationer, støtte opbygningen af deres kapacitet til at tage ejerskab og planlægge egen udvikling og samtidig støtte arbejdet for politiske forandringer for målgruppen.

Fokusområder

a) Afrika

VedvarendeEnergis aktiviteter vil i den kommende periode fokusere på Afrika. Det vil indebære en fokusering og intensivering af programmet i Østafrika, status quo af aktiviteterne i Vestafrika, samt en undersøgelse og beslutning af mulighederne for at bevare et relevant og meningsfyldt program i Mozambique.

b) Tilpasning og udvidelse af projekt porteføljen

Med henblik på at imødegå en forventet stadig stigende konkurrence om faldende bistandsmidler og et stadig øget fokus på effektivitet i anvendelsen af midler, vil vi i perioden indgå et tættere samarbejde med en større dansk eller international organisation. Vi vil samtidig i søge andre finansieringsmuligheder og prioritere udarbejdelsen af minimum et EU finansieret program.

c) Stærkere partnerskaber

VedvarendeEnergi arbejder i det internationale arbejde gennem partnerskaber. Kvaliteten og bæredygtigheden af arbejdet afhænger bl.a. af vores faglige og organisatoriske støtte til partnerne. I perioden vil vi derfor have fokus på at udvikle nye former for partnerskaber, samt hvor det er muligt vedligeholde og inddrage erfaringer fra de gamle partnerskaber.

d) Faglig skærpelse

Vores tilgang til partnere og støttede projekter er procesorienteret og afspejler en indsigt og vilje til at integrere fattigdomsbekæmpelse med klimatilpassende tiltag. Fokus vil være på at opbygge kompetencer til at integrere fattigdomsbekæmpelse med klimatilpasning, samt partneres evner til at arbejde konfliktsensitivt i alle forhold. For at bevare og styrke vores relevans for stadig dygtigere og mere globalt orienterede partnere vil vi i perioden investere i egen og partneres kompetencer på begge områder.

Primær målgruppe

Fattige og underprivilegerede befolkningsgrupper i Syd

5	Organisation VedvarendeEnergi har sekretariat i Aarhus og lokalafdelinger i Aarhus, København. Ungdomsafdelingen UngEnergi har lokalafdelinger i Aarhus, København, Aalborg og Kolding. VedvarendeEnergi er samtidig paraplyorganisation for 17 lokale energi- og miljøforeninger og sammen med disse foreninger varetages driften af 6 regionale kontorer. Arbejdet på de regionale kontorer brandes under navnet EnergiTjenesten. Arbejdet i det Globale syd sker via partnerskaber med nationale NGOer.
5.1	Bestyrelse og ledelse
	VedvarendeEnergis bestyrelse består af 5 medlemsvalgte og 2 medarbejdervalgte repræsentanter. Bodil Kornbek er formand. Bjarke Rambøll er sekretariatsleder. Arbejdet i det globale syd hører under International Afdeling med Lars Jacobsen som afdelingsleder. Se også www.ve.dk/om-os
5.2	Antal ansatte og frivillige
	Ca. 50 ansatte i Danmark Mellem 80-100 aktive frivillige i Danmark
5.3	Antal medlemmer
	Ca. 2000 medlemmer
5.4	Finansiel administration (personale og systemer)
	Jens Christian Jensen er ansvarlig for Økonomi & Controlling Til bogholderi og økonomistyring anvendes C5

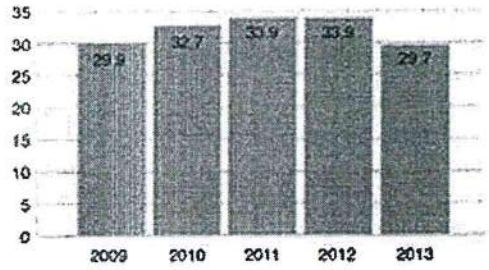
6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)

VedvarendeEnergi har en årlig omsætning på ca. 30 mio. DKK, fordelt ligeligt mellem det danske og det internationale arbejde. Finansieringen foregår primært gennem flerårige projektbevillinger fra danske og internationale puljer. Eks. Energisparepuljen, PSO-midler, Danida og EU.

Omsætning 2009-13 (DKK mio.)
En organisation i vækst

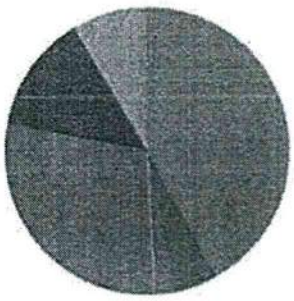
Egenkapital	1,4 mio
Resultat	72.000

Pr. 31. december 2013



Indtægter 2013 (DKK mio.)

Danida	12,5
Øvrige internationale donorer	1,5
Private midler og gaver	0,7
Energifonden	8,6
Små projekter i DK	4,0
Øvrige DK	2,5
Total	29,9



GLOBALT FOKUS
- Folkelige organisationers udviklingssamarbejde

Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

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

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

1. Initiatives navn	*Landbrug og værdikæder i Syd*
2. Deltagende organisations navn	*ADRA Danmark*
3. Navn på personaleansvarlig	*Lone Søndergård*

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.
	ADRA Danmark har i flere år gennem partnerskab med ADRA-partnere i en række afrikanske lande arbejdet med organisationsudvikling af især småbønder[1]. Småbønderne producerer til eget forbrug og til salg. Deres ønske er entydigt at få mere ud af det, de sælger. Deres adgang til markedet er typisk gennem mellemhandlere, og de kender ikke meget til forholdene i de værdikæder, som de indgår i. Der er således et stort behov for at disse småbønder bliver mere markedsduelige, at der mere bevidst producerer for at opfylde markedsbehov og at de planlægger herefter. De partner-organisationer, som ADRA Danmark samarbejder med har stort kendskab til disse småbønders forhold. Men de er som NGO'er mere fokuseret på sociale behov, fortalervirksomhed mv., og de mangler stort set alle kapacitet til at facilitere en proces, som gør småbønderne til bevidste aktører på markedet. Konsekvensen heraf er, at ADRA-partnerne ofte giver bondeorganisationerne dårlig rådgivning baseret på manglende indsigt i, hvordan markedet fungerer og måske endda utilsigtet gør det vanskeligere for dem.
1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
	Der er især to udfordringer: *I. At analysere de forhindringer, som småbønder møder i bestræbelserne på at udvide deres markedsadgang og at udvikle metoder hertil.* *II. At kapacitetsudvikle ADRA-partnere i markeds-forståelse og specielt at arbejde med værdikæder i forhold til at bedre betingelserne for de fattige producenter*

[1] Disse lande er Uganda, Sydsudan, Sudan, Rwanda, Burundi, DR Congo, Malawi og Zimbabwe

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
	Det forventes at ADRA Danmarks partnere vil få så megen indsigt i hvordan markedet og værdikæderne fungerer i deres lande, at de kan forbedre deres arbejde med småbonde-organisationer i forhold til deres inklusion i relevante værdikæder. I løbet af halvandet år er målet, at der i hvert af de involverede lande vil være mindst en hovedansvarlig blandt ADRAs personale, som kan facilitere denne udvikling. Det forventes, at er i den periode bliver gennemført mindst to pilotprojekter, hvor nye metoder til at lette småbønders adgang til markedet, bliver udviklet, dokumenteret og dissemineret.

2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
	Det forventes også, at arbejdet med småbønders inklusion i værdikæder for en synlig placering i ADRA Danmarks forandringsteori, og ADRA Business bliver direkte eller indirekte involveret i mindst en af de værdikæder, som ADRA-partnere i Syd arbejder med.
2.3	Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
	Læring, som kan internaliseres i ADRAs netværk og ideer fra case-studier, som ADRA kan få inspiration fra.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Programkoordinator Christian Sørensen vil være den centrale tovholder i forbindelse med all aspekterne i dette projekt.
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	Der vil i hvert tilfælde, hvor nye metoder udvikles blive lavet udførlig dokumentation af resultaterne, som deles med lokale og nationale stakeholders i de enkelte lande, men også i ADRAs øvrige internationale netværk og blandt danske NGOer. De fleste af ADRA Danmarks partnere arbejder målrettet med fortalervirksomhed, hvilket betyder at både nye udfordringer og nye landevindinger vil blive taget op i netværk og i dialog med relevante myndigheder og private firmaer. I dansk sammenhæng vil dette arbejde blive delt med ADRA Business, som er en del af ADRA Danmark bestående af danske firmaer med sympati for ADRAs arbejde.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Christian Sørensen

Den personaleansvarliges underskrift..... dato 30/3-15

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	Organisationstype
	ADRA Danmark er en uafhængig organisation

2	Organisationens historie og formål
	ADRA står for Adventist Development and Relief Agency. ADRA blev grundlagt af Adventistkirken, men har siden 1987 været en selvstændig organisation. ADRA Danmark blev grundlagt i 1987. ADRA Danmark bekæmper fattigdom og social uretfærdighed ved at uddanne mennesker i sundhed og hygiejne, vi forbedrer adgangen til uddannelse og fødevarer i de lande vi arbejder i

3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	Sudan, Sydsudan, Yemen, Syrien, Uganda, DR Congo, Rwanda, Burundi, Malawi, Zimbabwe

4	Målsætning – vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd
	Det er ADRA Danmark arbejder for at lindre menneskelig lidelse, at fremme personlig værdighed og arbejde for social retfærdighed og at udvikle social kapital, bekæmpe fattigdom og at fremme vækst og udvikling. *ADRA Danmarks VISION er en verden, hvor social ansvarlighed er den drivende kraft, hvor alle mennesker har lige ret, mulighed og håb for fremtiden og hvor alle mennesker kan nå deres fulde potentiale gennem vækst og udvikling.*

5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	ADRA Danmark har en bestyrelse på 9 medlemmer valgt på det årlige repræsentantskabsmøde. Bestyrelsesformand er Nils Recther. ADRA Danmarks sekretariat ledes af generalsekretær Lehnart Falk.

5.2	Antal ansatte og frivillige
	ADRA Danmark har 14 ansatte og ca. 30 frivillige organiseret i ADRA Ungdom og ADRA Business
5.3	Antal medlemmer
	800
5.4	Finansiel administration (personale og systemer)
	Regnskabschef og tre medarbejdere. Microsoft Office of NAVISION

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Danida, EU(ECHO) og private midler

GLOBALT FOKUS
· Folkelige organisationers udviklingssamarbejde

Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

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

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

1. Initiatives navn	Landbrugsværdikæder
2. Deltagende organisations navn	CARE Danmark
3. Navn på personaleansvarlig	Lisbeth Møller

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.
	• CARE har et behov for træning i værdikædeanalyser og design for at kunne indfri målene i ny programstrategi for 2014-2017 • Dette træningsbehov er dels på kontoret i Kbh, dels på vores landekontorer
1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
	Manglende viden begrænser os i at arbejde med forbedret integration af CARE's målgruppe i markedsbaserede værdikæder

2. Forventet kapacitetsudvikling

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

	Øget viden om tilgange og metoder til systematisk at analysere udfordringer og mulige indsatsområder for styrkelse af effektivitet og værdiskabelse i værdikæder Øget kompetence til design af landbrugsværdikædeprojekter og indsatser i programafdelingen i tråd med vores programstrategi for 2014-2017

2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
	Forbedret kapacitet til at udvikle og understøtte succesfulde værdikædeprojekter
2.3	Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
	- Træning fra kompetente, gerne internationale praktikere/konsulenter med erfaringsbaseret viden om tilgange og metoder til analyse af udfordringer og muligheder i værdikæder samt design redskaber - Adgang til online ressourcer og netværk - Adgang til international best practice indenfor værdikæder

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Nanna Callisen Bang, programkoordinator, er ansvarlig koordinator og deltager i kapacitetsudviklingsforløbet Evt. Line Rasmussen mfl.
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	Som opfølgning vil Nanna Callisen Bang vil afholde mini workshop for kollegaer på kontoret i Kbh og på udvalget lokalkontorer (Tz og Kenya) hvor der er efterspørgsel på

	viden om værdikæder
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Det vil være en del af Nanna Callisen Bangs arbejdsplan for 2015-2016 at sikre organisatorisk opfølgning på træningen

Den personaleansvarliges underskrift..... dato 7.4.15

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	Organisationstype
	NGO

2	Organisationens historie og formål
	CARE Danmark blev stiftet i 1987. CARE Danmark arbejder selvstændigt, men er en del af CARE International, som har gennemført programmer og projekter i over 87 af verdens fattigste lande og nåede i 2013 ud til mere end 93 mio. mennesker. CARE Danmark arbejder med langsigtede programmer og projekter, hvor fokus primært er på den rurale del af befolkningen. CARE arbejder for at sikre fattige menneskers ret til mad herunder med forbedret landbrugsmetoder og værdikæder, rettigheder over naturressourcer, klimatilpasning m.fl.

3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	Ghana, Kenya, Laos, Mozambique, Nepal, Niger, Tanzania, Uganda og Vietnam

4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd
	Vision: CARE Danmark vil være anerkendt for at skabe varige resultater gennem hjælp til selvhjælp for fattige mennesker i ulandene, fordi det betaler sig bedst. Sådan vil CARE Danmark forblive den ulandsorganisation, som flest danskere støtter, når de tænker langsigtet. Mission: CARE Danmark arbejder målrettet for at skabe udvikling og vedvarende resultater for verdens fattigste. Det gør vi ved at styrke fattige menneskers muligheder for at øve indflydelse på og forbedre deres eget liv, passe på miljøet og ved at forebygge katastrofer. Derfor bygger CARE Danmarks arbejde på hjælp til selvhjælp, ligestilling og stærk samarbejder med lokale partnere om bæredygtigt land- og skovbrug og sikring af vand og mad. Strategi: CARE Danmarks vision og mission realiseres ved overordnet at fokusere på Retten til Mad og herunder de tre tematiske områder: adgang og rettigheder til land (1), bæredygtige markeder (2) samt klimaretfærdighed og tilpasning til klimaforandringer (3).

5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	Christian S. Nissen – Formand

	Bjarne H. Sørensen – Næstformand Anette Følsgaard – Bestyrelsesmedlem Catharina Collet – Bestyrelsesmedlem Henriette Frandsen-Melau – Bestyrelsesmedlem Marianne Fischer Boel – Bestyrelsesmedlem Orla Grøn Pedersen – Bestyrelsesmedlem Ulla Röttger – Bestyrelsesmedlem Ingelise Bogason – Bestyrelsesmedlem Andreas Hastrup – Bestyrelsesmedlem Thomas Augustinus – Suppleant

5.2	Antal ansatte og frivillige
	Ansatte: 31 Frivillige: 67
5.3	Antal medlemmer
	9.672 medlemmer
5.4	Finansiel administration (personale og systemer)
	Danida Rammeorganisation - 8 personer

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Danida, EU, private virksomheder, private bidragsydere

Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til større kapacitetsudviklingsinitiativer og indsendes som bilag til ansøgningen. Hver af de ansøgende organisationer udfylder et skema i et **kortfattet og præcist sprog** – eventuelt med brug af punktform. **Skemaet må i udfyldt form ikke overskride 2 sider eksklusiv stamdataformatet sidst i dokumentet.**

1. Initiatives navn	Webinar vedr. forskellige certificeringssystemers betydning i forhold til danske NGO'ers facilitering af partnerskaber mellem småbønder i syd og aftagervirksomhed i nord.
2. Deltagende organisations navn	ADDA og Out-Growers
3. Navn på personaleansvarlig	Bodil Pallesen

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.
	Danske NGO´er og private virksomheder forventes i stigende grad at indgå i værdikæde-projekter, hvor der faciliteres partnerskaber mellem småbønder i syd og private opkøbere i nord. For at den slags partnerskaber skal kunne lykkes, vil det ofte være en forudsætning, at det produkt, som skal afsættes i nord, er certificeret efter en given standard (øko, Fairtrade, GlobalGAP etc.) Mange danske NGO´er mangler viden om disse certificerings-systemer og hvad der kræves for at småbønder i syd kan blive i stand til at leve op til de komplicerede krav, der stilles.
1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
	Manglende viden om disse certificeringssystemer (øko, Fairtrade, GlobalGAP etc.) hos NGO´er i nord kan være årsag til, at småbønder i partnerorganisationer i syd går glip af afsætningsmuligheder for deres produkter. Når småbønderne i partnerorganisationerne i syd er ude af stand til at afsætte deres produkter på markeder i nord, kan dette være en bidragende årsag til fortsat afhængighed af udviklingshjælp.

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
	Deltagerne i dette webinar (både i Danmark og ved vores partnerorganisationer i syd) vil blive i stand til at facilitere bæredygtige markedsrelationer mellem småbønder ved vores partnere i syd og aftagervirksomheder i nord, som i stigende grad kræver, at produkterne er certificerede. Herunder forventer vi, at deltagerne vil få konkrete indsigter i rollefordeling mellem værdikædens aktører i tilknytning til disse certificeringssystemer.

2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
	At ADDA Danmark og vores partnerorganisationer i syd bliver i stand til at facilitere komplekse relationer mellem småbønder og bondeorganisationer i syd og aftagervirksomheder i nord i samspil med akkrediterede certificeringsbureauer.
2.3	Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
	Med henblik på, at ADDA Danmark og vores partnere i syd kan blive i stand til at etablere komplekse markedsrelationer med så mange involverede professionelle aktører har vi brug for: - Konkret viden om de vigtigste certificeringsstandarder GlobalGAP, Organic, Fairtrade etc. - Viden om rollefordelingen mellem forskellige aktører i værdikæden - Forbedrede forhandlingsevner med henblik på at kunne indgå robuste og holdbare aftaler mellem værdikædens aktører.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Landeansvarlige ADDA Tanzania, Cambodia og Vietnam - ADDA sekretariatsmedarbejdere i Danmark - ADDA udvalgte bestyrelsesmedlemmer - ADDA landekoordinatorer og andre relevante medarbejdere ved ADDA´s landekontorer (Tanzania, Cambodia, Vietnam) Nøglemedarbejdere tilknyttet ADDA´s lokale NGO-partnere i de enkelte lande Repræsentanter for Out-Growers fra Danmark og Tanzania.
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	Det forventes, at forskellige certificeringsordninger af produkter fra småbønder vil spille en vigtig rolle i et kommende cashewnøds-initiativ mellem ADDA og Out-Growers ApS. Herudover har ADDA lige indgået et trepartssamarbejde mellem vores lokale partner i Tanzania (NADO), den indiske virksomhed Vantage Organic Foods (VOF) og ADDA Tanzania inden for produktionen af økocertificerede sojabønner. Her er pilot-

	aktiviteter allerede i gang i indeværende dyrkningssæson. Opfølgning vil kunne være at følge op på, i hvilket omfang det er lykkedes at implementere den nye viden i de TOT, som bliver løbende organiseret hos vores lokale partner (NADO) i Tanzania. Opfølgning vil også kunne være, i hvilket omfang det lykkes at eksportere økologiske sojabønner med flere afgrøder til oversøiske markeder.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Mikael Jonsson, Landeansvarlig ADDA Tanzania

Den personaleansvarliges underskrift.....Bodil Palle..... dato...10/4-2015

Agricultural
Development
Denmark
Asia
Kirkevænget 1 - 8410 Rønde
Tlf. 86 36 72 53

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	Organisationstype
	Non-Governmental Organisation – Folkelig organisation

2	Organisationens historie og formål
	ADDA blev stiftet i 1994 for at imødekomme behovet for landbrugsudvikling i Sydøstasien. Siden 2009 har ADDA arbejdet i Tanzania i samarbejde med NADO. ADDA bygger på princippet 'hjælp til selvhjælp' og har til formål at fremme selvforsyningsgraden og økonomiske forhold for de fattigste i udviklingslande, at igangsætte landbrugs- og fødevareprojekter samt at støtte social og miljømæssig bæredygtig udvikling hos målgruppen.

3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	Tanzania Cambodia Vietnam

4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd
	ADDA's vision er at igangsætte landbrugsudvikling gennem viden, øge indkomst og forbedre levevilkår for landebefolkningen, styrke bøndernes rolle i civilsamfundet, samt fremme ligestilling mellem køn og folkeslag. ADDA's udviklingsstrategi bygger på bæredygtighed, deltagerorienteret undervisning og inddragelse via Farmer Field Schools, fremme opbygning af civilsamfundet samt at arbejde uafhængigt af partipolitik.

5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	1. Søren Jørgensen, bestyrelses formand og landeleder Vietnam. 2. Ove Christensen, næstformand. 3. Bodil Pallesen, medstifter, økonomichef og landeleder Cambodia. 4. Mikael Jonsson, landeleder Tanzania. 5. Helge Brunse, bestyrelsesmedlem. 6. Mikael Arbon, bestyrelses medlem. 7. Jakob Nymand, bestyrelses medlem.

5.2	Antal ansatte og frivillige
	Ansatte: 7 ansatte danskere (3 i Danmark og 4 udsendte) Ca. 200 lokale Frivillige : 5

5.3	Antal medlemmer
	Medlemmer (individuelle): 363 (2014) Bidragydere (individuelle): 100 (2014) Kollektive medlemmer (antal organisationer): 13 (2014) Kollektive bidragsydere (antal organisationer) 6 (2013)
5.4	Finansiel administration (personale og systemer)
	Vi får regnskab, bogføring og revision i DK udført hos AP. Herunder også projektregnskaberne. Revisionen bliver foretaget af AP-revision (www.ap.dk) med Lars-Ole Søgaard Sørensen som revisor. Søren Jørgensen er ansvarlig for medarbejderne på ADDAs sekretariat i København, som varetager den daglige drift. Bodil Pallesen er økonomichef, og arbejder tæt sammen med formanden, bestyrelsen samt projekt-/landeledere.

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	EU/EIDHR: 1.250.000 € (støtte til 1 igangværende projekt) EU: 7.500.000 Dkr (støtte til 1 igangværende projekt) CISU: 18.839.361 Dkr (støtte til i alt 4 igangværende projekter) Danida: 9.500.000 Dkr (støtte til 1 igangværende projekt)

Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til større kapacitetsudviklingsinitiativer og indsendes som bilag til ansøgningen. Hver af de ansøgende organisationer udfylder et skema i et **kortfattet og præcist sprog** – eventuelt med brug af punktform. **Skemaet må i udfyldt form ikke overskride 2 sider eksklusiv stamdataformatet sidst i dokumentet.**

1. Initiatives navn	Landbrug og værdikæder i Syd
2. Deltagende organisations navn	BØRNEfonden
3. Navn på personaleansvarlig	Morten Olesen, Manager of Programme development & Grants

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.
	1. Grundlæggende problem er manglende indtjening fra landbrug og landbrugsrelaterede aktiviteter for unge og familier i vores samarbejdslande (landområder i fem lande i Vestafrika). 2. Dernæst er det en udfordring at sikre kapacitet og viden hos vores egne (lokalt) ansatte; BØRNEfonden har fagrelevant personale på hovedkontor (Kbh), på National kontorer (hovedstad), på distrikts kontorer og på landsby/community niveau. Samt hos vores partner NGO'er
1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
	1. Hvis små producenter ikke kan få afsat deres produkter, så er det kritisk for deres egen deres familiers eksistensgrundlag. 2. Internt i organisationen såvel som i partnerorganisationer er det et problem, hvis vores folk både herhjemme og i vores programlande ikke er i stand til at komme med den bedst mulige faglige vejledning og relevante støtte til små producenter ifbm værdikædetiltag.

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
	Ny viden, erfaringsudveksling og inspiration til at forbedre eksisterende initiativer og udvikling af nye tiltag inden for værdikædetilgang og herunder også samarbejde med virksomheder.

2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
	Styrke organisationens profil på området, sikre kvalificeret medarbejderstab + samarbejdspartnere, evt mulighed for strategisk samarbejde
2.3	Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
	Deltagelse i kapacitetsopbygningsinitiativer (seminarer, foredrag, coaching/sparring osv), links til internationale trends og kapacitet på feltet, erfaringsudveksling

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Primær deltager og ankerperson: Karin Wied Thomsen, Programme Advisor for Income Generation intervention area (micro enterprise development, agriculture, valuechains, microfinance)
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	Løbende afrapportering til såvel ledelse og kolleger i programafdeling i København, som til kolleger og partnere i programlandene, såvidt muligt afprøvning af læring i nye program og projekt tiltag inden for feltet.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Karin Wied Thomsen, Morten Olesen

Den personaleansvarliges underskrift..... dato.....7/4-2015

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	Organisationstype
	Uafhængig NGO

2	Organisationens historie og formål
	Founded in 1972, BØRNEfonden is an independent development organisation funded primarily by private sponsorships and business partnerships. BØRNEfonden's programme aims to alleviate poverty from a child-centred perspective and has four key areas of intervention; Education, Health, Income Generation and Children & Development (children's rights to protection, participation and development).

3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	Vestafrika: Benin, Burkina Faso, Cape Verde, Mali, Togo. Derudover samarbejdspartnere i regi af ChildFund Alliance med indsatser i Øst og Sydlige Afrika, Latinamerika, Asien.

4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd
	BØRNEfonden's vision: To enable a sustainable future for children and communities in developing countries. BØRNEfonden works in rural communities for the life-time of a generation to make sure that development activities have the proper time to become embedded in the dynamics of local community development. The framework of this long-termed development work is called "Community Development Cycle" (CDC). It provides guidance to the planning and the implementation of a country programme through a clearly defined period of 15 years divided into three phases of five year corresponding to three 'life phases' in a child's life. BØRNEfonden collaborates with local CSO's, local governments, relevant ministries and other stakeholders.

5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	Bestyrelsesformand: Stine Bosse CEO: Bolette Christensen + Management group med fire Directors (Kbh) (extended management group er inklusiv national directors) I hvert af de fem programlande findes et National Kontor, distrikts enheder samt lokale community

	centre.

5.2	Antal ansatte og frivillige
	I Kbh: ca. 40 ansatte. I de fem programlande: 712 lokalt ansatte (minus National Director). Frivillige: Bestyrelse, medlemmer af unge panel samt medhjælpere på Kbh kontor – i alt ca. 25 personer. Dertil kommer et stort antal frivillige tilknyttet BØRNEfondens community centre; eksempelvis lokale CSO'er, traditionelle ledere, nationale universitetsstuderende m.fl.
5.3	Antal medlemmer
	Pt 54.750 sponsorer.
5.4	Finansiel administration (personale og systemer)
	BØRNEfonden har en finansafdeling i Kbh med 7 ansatte, samt decentrale finansafdelinger på alle Nationalkontorer i de fem programlande (ca 3 ansatte i hver afd). BØRNEfonden revideres årligt af PriceWaterhouseCoopers. Alle finansanliggender styres via programmet Navision.

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Primært privat finansieret (enkeltpersoner, virksomheder, fonde) men også finansiering via Danida/CISU, Danmarks Indsamling samt en række institutionelle donorer i vores samarbejdslande i Vestafrika.

Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

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

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

1. Initiatives navn	Landbrug og Værdikæder i Syd
2. Deltagende organisations navn	Out-Growers
3. Navn på personaleansvarlig	Karsten Solaas, CEO

1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

Out-Growers er en privat virksomhed der i skrivende stund arbejder på at igangsætte fase 3 (implementeringsfasen) i DANIDA's Business Partnership (DBP) program. Out-Growers' hovedmålsætning er, at oprette værdiskabende links til småskala cashew producenter i Tanzan og på denne måde inkorporere dem i en international værdikæde. Virksomheden tror på at småskala landbrug giver bedst mulig produkt kvalitet samt bedst muligt støtte til lokale livelihoods. Out-Growers har store ambitioner for det sociale engagement i virksomheden.

Udfordringerne for Out-Growers i øjeblikket, består blandt andet af , i implementeringsfasen, a sikre en inklusion af fattige småskala bønder, der i første omgang oplever høje adgangsbarriere i den nuværende cashew værdikæde.

Med dette mål for øje mangler organisationen hjælp i form af konkrete eksempler og erfaringsudveksling angående værdikæder i landbrugssektoren og integrering af småskala-producenter. Da disse udfordringer ligger i fremtiden, har de specielt konsekvenser for vores planlægningsarbejde. Er dette ikke oplyst og struktureret nok baseret på reelle erfaringer, vil Out-Growers ikke være i stand til at opnå det ønskede niveau af socialt ansvar.

2. Forventet kapacitetsudvikling

Det forventes at en deltagelse i læring og erfaringsudveksling for kapacitetsopbygning af danske CSO'er giver læring til de Out-Growers ansatte der forestår integrationen af bønder i værdikæden

og til at formulere den bedste strategi der vil føre til forbedret livelyhood af den fattigste del af befolkningen som en integreret del at de lokale samfund.

Out-Growers vil til gengæøld bidrage med input fra det private erhvervsliv i syd med speciel vinkel på værdigkæde funktionalitet i nord. Dette giver de deltagende organisationer konkret viden om hvilke parametre der skal opfuyldes for at matche erhvervslivet i nord og de krav til ydelsr og kvalitet der forudsættes.

3. Organisatorisk opfølgning

Karsten Solaas, CEO
Maria Sabine Kjær, projektleder og personaleansvarlig
Emilie Louise Faurholdt, Social Impact koordinator
Stine Vikkelsø, Culture and farmer Integration
Noel Mahyaenga, Tanzaniansk Partner

Maria Sabine Kjær og Karsten Solaas er ansvarlige for denne opbygning

Den personaleansvarliges underskrift

Karsten Solaas
Dato 25/3 2015/15

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	Organisationstype
	anpartsselskab

2	Organisationens historie og formål
	Stiftet 2014 med det formål under DANIDA af udvikle farmerdeltagelse i værdikæden på cashew nødder frem til forbruger

3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	Datterselskab i Tanzania

4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd
	Udvikling af ovenstående dækkende 5000 farmere i en 5 årig periode

5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	CEO Karsten Solaas Bestyrelse Ole Blicher, Carsten Meyer, Anders Prehn

5.2	Antal ansatte og frivillige
	INGEN ansatte fast I seneste år 10 projektansatte
5.3	Antal medlemmer NA

5.4	Finansiel administration (personale og systemer)
	NA

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Private midler – DANIDA forventes fortsat Tanzanianske investeringer

Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

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

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

1. Initiatives navn	"Landbrug og værdikæder i syd"
2. Deltagende organisations navn	danishknowhow®
3. Navn på personaleansvarlig	Anders Frigaard

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.
	Danishknowhow® har udviklet konceptet In-growerTM, som foreløbigt er implementeret i Mozambique. Hovedideen med In-growerTM er at en myndighed eller en social-investor etablerer en produktionsenhed, med f.eks. kyllingehuse og jord til grønsagsproduktion. Der-efter findes et antal unge mennesker (entreprenører), som ønsker at opstarte en lille land-brugsproduktion. Produktionen deles op i små enheder som tildeles hver entreprenør. Disse driver så deres egen lille enhed, ved hjælp af In-growers faciliteter, træning, rådgivning og med deres egen arbejdskraft og deres eget selvstændige budget. Overskuddet fra produktionen deles 50/50 mellem entreprenøren og In-grower.
1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
	En udfordring er værdikæden fra de små producenter til den endelige forbruger. Infrastruktur og aktører er ikke veludviklede og det er derfor vanskeligt for producenterne at holde kontrol over værdikæden og dermed opnå en fordelagtig pris for deres produkter.

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
	Det forventes at en deltagelse i programmet vil give input til at udvikle konceptet yderligere, specielt med hensyn til at intervenere i værdikæden. Dette ved at kunne udvikle flere kommercielle aktører som tilføjer værdi til produkterne.

2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
	Samtidig forventes det at de erfaringer danishknowhow® har indhentet i forbindelse med konkrete projekter, med small scale farmers og andre private aktører, vil kunne indgå aktivt i forløbet og kunne bruges som case mv.
2.3	Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
	Bedre evne til at følge og optimere værdi-kæder.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	• Fra danishknowhow deltager direktør Anders Frigaard • Samme står for opfølgning internt og for videnoverførsel til organisationen i Mozambique.
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	Løbende opfølgning.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?

	Anders Frigaard

Den personaleansvarliges underskrift……dato…27-03-2015……..

danishknowhow
Sovangen 42 • DK-3450 Allerød • Denmark

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	Organisationstype
	Private virksomhed. APS

2	Organisationens historie og formål
	danishknowhow® was established in 2005 and registered as a limited company (ApS) in 2007. The company was founded by Anders Frigaard - BSc in agricultural management and MBA in international management. The initial business idea was to assist food producers worldwide to learn from the Danish farmers and food industries. These by training of managers and staff members, provide advice, and facilitate contact to companies and experts within the relevant business field. In 2007 danishknowhow® established its own training facility located in Snertinge, Denmark. However, training is also taking part in other areas of Denmark on academies, farms and company sites. Also training is offered locally and since the establishment, more than 1000 people from more than 10 different countries have participated in danishknowhow®'s training programs. Since 2010 a new focus on developing countries was introduced. Though training and development - danishknowhow utilize the knowledge from Danish agriculture. This both on technical level and through the entrepreneurship spirit present among the Danish farmers.

3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	Mozambique m.fl.

4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd
	danishknowhow® develop, establish and operate agribusiness projects in developing countries. Our clients are investors, governments and donors who wish to create agricultural production based on entrepreneurship, job creation and sustainability. We address the paradox that most developing countries have very limited agricultural production – despite the presence of fertile land, work force and attractive market for food products. Unlike large commercial investors, we focus on job creation and supply to local markets - unlike traditional development organizations, we focus on private business projects and our concepts have been tested and approved on the ground. danishknowhow® apply for financial partners to implement agricultural projects. We provide projects which are visible, concrete and sustainable in all levels. We take the project from the first idea, develop the concept, create a roadmap, identify partners, do feasibility study, establish facilities, train staff and start up the operations. danishknowhow® works both as a developer of projects and in some cases as a direct inves-

	tor or shareholder. In all aspects the aim of the company is to establish a "pipeline" to the knowhow in Danish agriculture.

5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	ApS JV i Mozambique med local partner Machados Holding

5.2	Antal ansatte og frivillige
	10
5.3	Antal medlemmer
5.4	Finansiel administration (personale og systemer)

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Commercial Oprindeligt B2B fra Danida til opstart i Mozambique

Ansøgningsskema
– Større kapacitetsudviklingsinitiativer
Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.02.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

Dette skema udfyldes af de ansøgende organisationer til større kapacitetsudviklingsinitiativer og indsendes som bilag til ansøgningen. Hver af de ansøgende organisationer udfylder et skema i et **kortfattet og præcist sprog** – eventuelt med brug af punktform. **Skemaet må i udfyldt form ikke overskride 2 sider eksklusiv stamdataformatet sidst i dokumentet.**

1. Initiatives navn	"Landbrug og værdikæder i syd"
2. Deltagende organisations navn	Caritas Danmark
3. Navn på personaleansvarlig	Hannah Holst Kragelund

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.
	Caritas Danmark skriver i sin udviklingsstrategi: *Caritas Danmark har, på basis af sin erfaring med landbrugsudvikling i sine programlande i de seneste 15 år, været førstehåndsvidne til, hvor vanskeligt det især er at sikre tilstrækkeligt med ressourcer til økonomisk og social udvikling i landdistrikterne. Landbruget er i vore programlande den del af økonomien, hvor de fleste fattige har deres udkomme, og landbruget er den altafgørende økonomiske faktor i landdistrikterne, men i alle vore programlande oplever vi, at landbruget oftest udsultes i de offentlige budgetter og at de eksisterende rammebetingelser for landbrugsudvikling og udvikling af driftige lokale økonomier ofte er utilstrækkelige og ineffektive. IFADs "Rural Poverty Report 2011" peger på, at en satsning på vækst i landbruget er det, der normalt medfører de største forbedringer for de fattigste mennesker i samfund, hvor landbruget har en central rolle og vil fortsat være den vigtigste enkeltfaktor i en bredere palet af virkemidler til udvikling af landdistrikter.* Caritas Danmark har i de seneste år arbejdet med forskellige pilotprojekter (primært i Uganda, Nordøstindien og Myanmar), der beskæftiger sig med markeds- og værdikædeanalyser for på den måde at komme til bunds i de muligheder bønderne har for at blive integreret i lokale værdikæder og dermed forbedre deres livsgrundlag. Men de spæde initiativer bærer stadig præg af manglende kapacitet hos partnerne, som stadig er mest fortrolig med en mere traditionel social og behovsorienteret tilgang. Der er behov for mere kapacitetsopbygning i både syd og nord og Caritas Danmark har behov for at udvikle interne systemer, redskaber og strategier, der kan styrke og videreudvikle arbejdet med forbedrede afsætnings og indtjeningsmuligheder for bønderne. Caritas Danmark ønsker også at blive bedre til via fortalervirksomhed og samarbejde med lokale aktører i værdikæder at forbedre de lokale rammebetingelser for landbrugsudvikling.

1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?
	Lige nu er konsekvensen, at Caritas Danmark pga. så mange andre dagsordner og behov i organisationen ikke kommer videre med en mere systematisk og styrket indsats indenfor landbrug og værdikæder i syd.

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
	Vi forventer at mindst én deltager vil gennemgå et forløb, hvor det gennem ekspertinput bliver præciseret, hvad vi især skal arbejde videre med, og vi bliver hjulpet videre så den interne opfølgning i forhold til resten af organisationen kan bære frugt.
2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
	Vi forventer, at vi vil få mulighed for at konsolidere og videreudvikle eksisterende indsatser i syd og på det grundlag påbegynde udviklingen af de interne ressourcer og strategier, der er nødvendige for at udbrede og styrke den tematiske indsats.
2.3	Hvad er det konkrete bidrag, som I forventer fra initiativet til den organisatoriske forandringsproces?
	Ekspertinput til det eksisterende arbejde med den opfølgning der skal til for at vi kan realisere de nødvendige organisatoriske forandringer.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Peter Blum Samuelsen, Programkoordinator for Nordøstindien og Myanmar.
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	Ved afslutningen af forløbet vil deltageren fra Caritas udarbejde et forslag til udvikling af et mere systematisk arbejde indenfor temaet. Dette forslag vil blive præsenteret overfor Caritas' udviklingsteam, som vil tage stilling til opfølgningen herefter.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Peter Blum Samuelsen

Den personaleansvarliges underskrift ..... dato 9/4-2015

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

1	Organisationstype
	Kirkeligt baseret hjælpeorganisation (NGO)
2	Organisationens historie og formål
	Caritas blev stiftet i 1947 og modtog som den første organisation statslige midler.
3	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	Indenfor langsigtet udviklingsbistand samarbejder Caritas Danmark i øjeblikket med partnere i seks programlande og på tre kontinenter: Bolivia (Sydamerika), Nordøstindien og Myanmar (Sydøstasien), og Uganda, Niger og Zimbabwe (Afrika).
4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd
	Visionen er en verden præget af fred og retfærdighed, hvor det enkelte menneskes værdighed anses for fundamental, og hvor familien betragtes som grundpillen i samfundet. En verden, der er baseret på fællesskab og på ansvar for de fattige og udsatte, og hvor skaberværket betragtes som et fælles gode.
5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	Bestyrelsen er Caritas' øverste organ og forestår den overordnede ledelse af Caritas. Bestyrelsen træffer principielle og overordnede beslutninger og godkender budget og regnskab. Hvervet som bestyrelsesmedlem er ulønnet. Bestyrelsen består af seks medlemmer, som udpeges for en fireårig periode.
5.2	Antal ansatte og frivillige
	Sekretariatet har knap 20 ansatte samt frivillige
5.3	Antal medlemmer
	Caritas Danmark er Den Katolske Kirkes humanitære organisation. Caritas Danmark er en del af Kirken, men arbejder i det daglige med en udstrakt grad af frihed til at forvalte sit mandat. I Danmark er der officielt godt 40.000 katolikker. Hvad angår individuelle bidragydere, så har Caritas Danmark godt 1500 registrerede. Derudover er mange ikke registrerede.
5.4	Finansiel administration (personale og systemer)
	Administrationschef og to økonomimedarbejdere. Regnskabssystemet C5
6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Primært offentlige bidrag herunder især Danida. Derudover private bidrag og fonde.