

Ansøgningskema

– Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.06.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

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

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

1. Initiatives navn	Religion og Udvikling III
2. Deltagende organisations navn	ADRA Danmark
3. Navn på personaleansvarlig	Helene Ellemann-Jensen/Lehnart Falk

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>ADRA Danmark er en del af det verdensomspændende netværk af ADRA organisationer med tilknytning til Adventistkirken. ADRA arbejder på et kristent værdigrundlag og er derfor en trobaseret organisation.</p> <p>En kontinuerlig udfordring er at identificere, hvilken rolle det kristne værdigrundlag kan og skal spille i en kirkelig udviklingsorganisation, hvor vi netop ikke arbejder med mission, men humanitært arbejde og udvikling på et tydeligt værdibaseret grundlag. Menneskers spirituelle udvikling anses som en kirkelig opgave.</p> <p>Vi har brug for hele tiden at blive klogere på og dygtigere til at være en stærk værdibaseret organisation. En udvikling for os er at 'bruge' vores tætte relation til Adventistkirken på den mest fornuftige måde uden at vi blander organisationernes opgaver sammen.</p> <p>De første faser af 'Religion & Udvikling' har i høj grad hjulpet os med at blive skarpere på os selv og vores rolle og særegenhed som organisation – nu er udfordringen at få værdier og religion operationelt ud i vores programmer.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Konsekvensen er at vi ikke får brugt vores værdibaserede udgangspunkt nok – både til at optimere udbyttet af vores programmer, udnytte og opbygge netværk og alliancer og få adgang til myndigheder gennem velvilje overfor kirken eller organisationen.</p> <p>Vi er ikke i høj nok grad i stand til at analysere religionens betydning i de kontekster vi arbejder og dermed også integrere det i vores programmer.</p>

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?
	Større forståelse og indsigt i religionens betydning for udviklingsarbejdet og for ADRA som organisation – hvad er vores egenart? Større refleksion over egen rolle som ansat i en stærkt værdibaseret organisation. Kapacitet til at inddrage religion som faktor i analyser – fx kontekst, stakeholder osv.
2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u> ?
	Styrket kapacitet til i højere grad at integrere religionens betydning og vores eget værdisæt i vores programmer og partnerskaber samt i vores globale strategi. Styrkelse af vores profil som trosbaseret organisation, både internt og eksternt samt med vores partnere.
2.3	Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?
	Værktøjer, som kan hjælpe integrationen af religion i vores programarbejde og -dokumenter. Sparring – fra de øvrige organisationer i netværket samt evt. eksperter - omkring den proces, ADRA er i gang med omkring identitet som trosbaseret organisation. Generelt øget fokus på religionens betydning både politisk og i det danske udviklingsmiljø.
2.4	Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?
	At vi bliver bedre til at bruge vores relation til kirken på en optimal måde som giver 'added value' til vores programmer, optimerer resultater og giver adgange, vi måske ikke havde på andre måder. Øget forståelse med syd ADRA partnere, som langt hen af vejen har troen integreret i deres arbejde mere naturligt end os.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Signe Lund Christensen, programkoordinator, deltager i initiativets styregrupper samt ved arrangementer. Helene Ellemann-Jensen (programchef) og Lehnart Falk (generalsekretær) deltager i udvalgte arrangementer, ligesom øvrige programkoordinatorer vil deltage når det er relevant. Hele programafdelingen deltager i den løbende interne udvikling af programmer.
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og forankring samt efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	ADRA Danmark har regelmæssige kapacitetsopbygnings-temamøder, hvor dette emne naturligt vil være på dagsordenen og således vil ny viden blive delt med organisationens øvrige medarbejdere. Ligeledes vil emnet blive behandlet på programafdelingens ugentlige møder, særligt mhp. deling af redskaber og udvikling af programdokumenter. Religion er en integreret del af det pågående arbejde med udvikling af en ny global strategi for ADRA Danmark. Relevante metoder, dokumenter og redskaber vil altid blive delt med sydpartnere.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?

Signe Lund Christensen og Helene Ellemann-Jensen.

Den personaleansvarliges underskrift..... dato. 8/4-16

ADRA Danmark

Concordiavej 16

DK-2850 Nærum

Tlf. 45 58 77 00

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

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

1	<p>Organisationstype</p> <p>NGO</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>ADRA står for <i>Adventist Development and Relief Agency</i> og er et globalt netværk af organisationer, som har kontorer i omkring 120 lande på verdensplan. ADRA udspringer af Adventistkirken. ADRA Danmark blev stiftet i 1987 som en selvstændig organisation for nødhjælp og udvikling. Foreningens formål er at lindre akut nød samt at arbejde for en langsigtet og bæredygtig udvikling blandt fattige og underprivilegerede befolkningsgrupper og styrke deres muligheder for at skabe et værdigt liv.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Burundi, DR Congo, Malawi, Rwanda, Uganda, Zimbabwe Sydsudan, Sudan, Yemen, Syrien, Libanon</p>
4	<p>Målsætning -vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>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. Det er ADRA Danmarks MISSION 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.</p>
5	<p>Organisation</p>
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>ADRA Danmarks bestyrelse består af 6 medlemmer samt en formand. Ét af medlemmerne er udpeget af Adventistkirken i Danmark og de øvrige er valgt af repræsentantskabet. Den daglige ledelse af ADRA Danmark udgøres af Generalsekretæren, Økonomichefen og Programchefen.</p>
5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p>

	<p>ADRA Danmark har 15 ansatte. Organisationen har ca. 5 kernefrivillige, som løser opgaver på sekretariatet. Dertil kommer omkring 100 indsamlere i de lokale adventistkirker, samt omkring 10 unge engageret i ADRA Ungdom.</p>
5.3	<p>Antal medlemmer</p> <p>619</p>
5.4	<p>Finansiel administration (personale og systemer)</p> <p>Administrationsafdelingen består af 4 medarbejdere: Økonomichef, controller, regnskabsmedarbejder og studentermedhjælp. ADRA anvender Navision til regnskab.</p>
6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p> <p>Danida (humanitær partnerskabsaftale, rammeaftale) ECHO Mindre private fonde, Danmarksindsamlingen, indsamlede midler</p>

Ansøgningskema

– Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.06.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

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

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

1. Initiatives navn	Religion og Udvikling III
2. Deltagende organisations navn	Danmission
3. Navn på personaleansvarlig	Kirsten Auken / Jørgen Skov Sørensen

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>Som en trosbaseret udviklingsorganisation spiller religion og religiøse institutioner en central rolle i Danmission's arbejde. Både tematisk og partnerskabsmæssigt. Danmission ønsker til stadighed at blive udfordret på praksis og udvikle sin kapacitet inden for religion og udvikling. Danmission har igennem længere tid identificeret at der er både internt i organisationen såvel som eksternt er et behov for at sætte mere systematisk fokus på hvad religion betyder i en udviklingskontekst og dermed omsætte mange års erfaring på en måde således, at dette kan deles med andre. Dette gælder også i forhold til metodeudvikling. Danmission arbejder tvær-religiøst i mange sammenhænge, men arbejder også med et kristent fokus forstået på den måde at nogle steder er der et stort behov for det inter-religiøse og andre steder er der mere behov for at arbejde med den kristne partner som flere steder er en kirke. Det stiller mange artede krav til Danmission's medarbejdere og kan til tider være udfordrerne. Med kapacitetsudviklingsinitiativet får Danmission et forum, hvor der bliver mulighed for at sætte fokus på nogle af disse udfordringer. Initiativet er med til at opbygge Danmission's kapacitet inden for den internationale dagsorden omkring Religion og Udvikling og styrker generelt Danmission som organisation.</p>
1.2	Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?

	<p>Bevæger man sig som organisation ind i dette felt uden at anerkende religionens forskellige betydninger for de involverede mennesker, organisationer og institutioner vil man ofte opleve det som i bedste fald barriere i værste fald direkte skadende for udviklingssamarbejdet. Hertil kommer den positive rolle religion og religiøse aktører spiller når det kommer til udvikling. Flere studier dokumentere hvorledes religion kan spille en positiv rolle både på individ, organisation og samfundsniveau.</p>
--	--

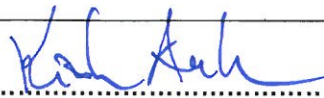
2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	<p>Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?</p> <p>Forummet bidrager til vigtig metodeudvikling som har direkte indflydelse på Danmissions videre arbejde med religion og udvikling. Derudover forventer vi at initiativet fortsat til bidrage til ny viden og et øget internationalt netværk.</p>
2.2	<p>Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u>?</p> <p>Vi forventer, at initiativet både vil være kapacitetsopbyggende hos den enkelte fagmedarbejder, samt spille en rolle i udviklingen af Danmissions strategier inden for området i den kommende periode.</p>
2.3	<p>Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?</p> <p>En øget viden om de nyeste tendenser og initiativer inden for religion og udvikling samt en øget politisk bevidstgørelse af emnets betydning for det generelle udviklingsarbejde.</p>
2.4	<p>Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?</p> <p>Resultaterne i Syd vil blandt andet være en større involvering af partnerne i betydningen af Religion og Udvikling og vil understøtte allerede i gang værende aktiviteter om at bringe religiøse aktører i spil i civilsamfundet.</p>

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	<p>Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)</p> <p>Fra Danmission deltager chefen for det fattigdomsbekæmpende arbejde (Kirsten Auken), samt programmedarbejder Christina Dahl Jensen. Programmedarbejderen er ansvarlig for at dele relevant læring med resten af teamet via teammøder og en til en sparring omkring programarbejdet. Derudover vil andre programmedarbejder deltage afhængig af relevans deltage i netværkets læringsaktiviteter. I sidste bevillingsperiode deltog alle fagmedarbejdere i den Fattigdomsbekæmpende afdeling i minimum et seminar / kursus. Det forventes i den nye periode at også medarbejdere fra andre afdeling vil have interesse i at deltage i netværkets læringsaktiviteter.</p> <p>Både chefen og programmedarbejderen vil bidrage til den faglige udvikling af redskaber der fremmer en kontekstualisering af problemstillinger indenfor religion og udvikling.</p>
3.2	<p>Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og forankring samt efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?</p> <p>Danmission er i gang med udviklingen af en ny 5 årig strategi hvor redskaber som dialog er centrale. Derudover arbejdes der med udvikling af forståelsen af konflikt, religion og naturressourceforvaltning samt dialog og fredsskabelse som to strategiske områder hvorunder der også er fokus på kapacitetsopbygning af Danmissions ansatte inden for dette felt.</p>
3.3	<p>Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?</p> <p>Christina Dahl Jensen er ansvarlig for opfølgning på initiativet.</p>

Den personaleansvarliges underskrift.....



Kirsten Auken

dato 2.4.16

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

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

1	<p>Organisationstype</p> <hr/> <p>NGO</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <hr/> <p>Danmission blev etableret i 2000 som et resultat af sammenlægningen mellem Dansk Missionselskab DMS (grundlagt i 1821) og Dansk Santalmission (grundlagt i 1867). Danmission er en kristen organisation med tilknytning til Folkekirken. En vigtig del af Danmission er netværket i Danmark der består af over 8.000, der støtter organisationen økonomisk og et stort antal der bidrager med frivillig arbejdskraft bl.a. i nogle af de godt 90 genbrugsbutikker, som findes rundt omkring i landet.</p> <p>Ude arbejder Danmission med lokale trosbaserede- og strategiske udviklingspartnere i 11 forskellige lande i Asien, Afrika og Mellemøsten.</p> <p>Danmission arbejder indenfor tre hovedområder; Dialog, Kirkearbejde og Fattigdomsbekæmpelse på følgende måde:</p> <p>Danmissions dialogarbejde fokuserer især på fred, konfliktløsning og gensidig forståelse gennem den inter-religiøse dialog.</p> <p>Danmissions Kirkearbejde fokuserer på støtte til teologisk uddannelse og styrkelse af undervisningsmetoder indenfor området samt støtte til de lokale kirkers arbejde med menighedsopbygning.</p> <p>Danmissions fattigdomsbekæmpende arbejde tager udgangspunkt i den rettighedsbaserede tilgang hvorigennem der arbejdes med opbygning af stærke og engagerede civilsamfund og inddragelse af de fattigste i sikring af deres levevilkår samt styrkelse af fredelig sameksistens og dialog i samfund hvor der hersker konflikter om adgangen til naturressourcer.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <hr/> <p>Tanzania, Madagaskar, Egypten, Libanon, Syrien, Pakistan, Indien, Bangladesh, Cambodja, Myanmar og Kina.</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Kirkeudvikling

	<p>Vi styrker den kristne kirkes liv og udadvendte arbejde i samfundet til gavn for det enkelte menneske og for at fremme gode leveforhold</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialog Vi styrker den nødvendige samtale mellem mennesker i al deres forskellighed for at fremme gensidig forståelse og respekt, og et fredeligt samfund • Fattigdomsbekæmpelse Vi styrker folkelige fællesskabers liv, vilkår og arbejde så de virker for at skabe fredelige og retfærdige samfund hvor alle kan få et godt liv
--	--

5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	<p>Danmission har en bestyrelse, der vælges af Danmission repræsentantskab på det årlige repræsentantskabsmøde. Bestyrelsen har det overordnede politiske og økonomiske ansvar. Bestyrelsen består af xx medlemmer. Repræsentantskabet tager stilling til principielle spørgsmål vedrørende organisationens udvikling.</p>

5.2	Antal ansatte og frivillige
	<p>Danmission har ca. 7000 frivillige som er engagerede i Danmissions mere end 85 genbrugsbutikker, 100 frivillige i Danmission Unge. I Danmark er ca. 36 ansatte og ca. 20 ansatte på udekontorerne. Der til kommer praktikanter, voluntører og andre typer af frivillige i samarbejdslandene.</p>
5.3	Antal medlemmer
	<p>Danmission har ca. 3000 individuelle medlemmer.</p>
5.4	Finansiell administration (personale og systemer)

Danmission har nøje fastlagte politikker samt finansielle forvaltningsmæssige procedure som ansatte både ude og hjemme følger. Dette gælder både i forhold internt og eksternt i forhold til Danida og andre donorer.

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Indtægter fra Danmissions genbrugsbutikker Indsamlede midler og kollekter Arv Danida Danske og Internationale fonde

Ansøgningskema

– Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.06.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

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

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

1. Initiatives navn	Religion og Udvikling III
2. Deltagende organisations navn	Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling (DMRU) og Dansk Missionsråd (DMR)
3. Navn på personaleansvarlig	Lars Udsholt (DMRU) / Jonas A. Jørgensen (DMR)

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>Religion spiller en central rolle i paraplyorganisationerne DMRU og DMR, hvor godt 30 kristne organisationer samles omkring deres fælles interesse for internationalt kirkeligt- og diakonalt arbejde. Her diskuteres religionens rolle både ift. udviklingssamarbejdet med trosbaserede partnere i mere end 40 lande i Syd, ligesom medlemsorganisationerne de senere år har haft fokus på at tydeliggøre deres egenart og afdække komparative fordele. Der er fortsat brug for at italesat det trosbaserede grundlag (som har været tabuiseret både politisk og i den almindelige offentlighed) og omsat kerneværdierne i arbejdet, så religiøse aktører kan agere som positive medspillere i udviklingsarbejdet. Der er også brug for større opmærksomhed på religionens rolle, når både religiøse såvel som sekulære aktører planlægger udviklingsindsatser.</p> <p>Med lanceringen af FN's 17 nye Verdensmål har DMRU og DMR en vigtig opgave ift. at drøfte betydningen heraf med medlemsorganisationerne og afdække vores potentielle bidrag og kompetencer ind i de enkelte mål. Halvdelen af organisationerne og deres baglande arbejder desuden med nationale diakonale indsatser (hjemløse, marginaliserede, flygtninge mv.) hvilket jo også nu får relevans ind i de globale Verdensmål. Der er en god mulighed dels for at styrke disse trosbaserede organisationer til at finde deres rolle og bidrag i Verdensmålene, dels at koble det hjemlige arbejde til udviklingsarbejdet ude vice versa.</p> <p>Religionen og religiøse aktørers bidrag i udviklingsarbejdet og Verdensmålene vil DMRU desuden gerne kunne tydeliggøre og blive bedre til at dokumentere. Og i særdeleshed de mange udviklingsindsatser, hvor folk fra forskellige trosretninger i lokalsamfundet mødes og samarbejder. Dette udgør et stærkt potentiale for religionsdialog og konfliktløsning.</p>
-----	---

1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Verdensmålene er nye og mange af DMR/ DMRU's medlemsorganisationer er endnu ikke bekendte med dem og ser endnu ikke vigtigheden i, at der nu i højere grad skal tænkes synergi mellem hjemme og udearbejdet, ligesom verdensmålene rummer værdidiskussioner, som religiøse aktører netop kan bidrage til.</p>
-----	---

2. Forventet kapacitetsudvikling

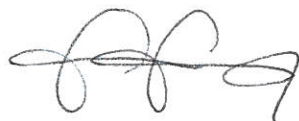
2.1	<p>Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?</p> <p>Deltagerne forventes at være både DMR og DMRU medarbejdere samt repræsentanter fra mange af medlemsorganisationerne. De vil erhverve sig viden om religionens særlige rolle i verdensmålene og blive i stand til at se relevansen ind i deres egne organisationer og arbejde. Herudover identificeres nøgleområder, som kalder på fortalervirksomhed i nord – et område, som vi og vores medlemsorganisationer ikke har været stærke på. Vi forventer også at deltagerne vil få større opmærksomhed overfor at udnytte kompetencer fra organisationernes hjemlige arbejde i Danmark i udviklingsarbejdet – samt at udnytte læring fra udviklingsarbejdet i det hjemlige arbejde.</p>
2.2	<p>Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u>?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Større klarhed om den forandring religiøse aktører spiller og potentielt kan spille ift. verdensmålene. For DMRU vil dette bl.a. bidrage til udarbejdelsen af en forandringsteori. • Styrkelse af vores fortalervirksomhed i Nord. • Større synergi mellem arbejdet i DMR og DMRU og styrket samarbejde til flere nye alliance partnere inkl. styregruppen for religion og udviklingsnetværket. • Afdækning af inter-religiøst dialogarbejde og fredsskabelse i DMRU puljens projektindsatser vil gøre os (og medlemmer og sydpartnere) i stand til bedre at få øje på og integrere dette aspekt i projektindsatser og udnytte de fordele, som religiøse aktører har på feltet. Her vil det studie om indikatorer, som Danmission var tovholder på i sidste fase, også finde anvendelse.
2.3	<p>Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?</p> <ul style="list-style-type: none"> • En øget og strategisk dialog mellem DMR og DMRU's bestyrelser. • Udarbejdelse af en forandringsteori for DMRU. • Styrket samarbejde med de andre aktører i Religion og udviklingsnetværket mhp. fortalervirksomhed og udbredelse af viden om religionens betydning til det bredere NGO miljø og den politiske offentlighed. Konsolideret netværk. • Gennemførelse af et studie om inter-religiøs dialog, som kan anvendes til styrkelse af fremtidige projektindsatser. • Øget viden om religion og religiøse aktørers rolle i Verdensmålene i forskellige kontekster (sekulære og religiøse). • Et procesforløb omkring økonomi og værdier er gennemført af DMR, hvilket vil udmunde bl.a. i en publikation, der sætter 'grådighed' til debat – en værdidiskussioner, som bliver helt central for opfyldelsen af Verdensmålene. Læring skal udbredes til medlemsorganisationerne og deres baglande. (en del af denne proces kører også sideløbende med bevillingen her)

2.4	Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?
	Større forståelse for sydpartnernes arbejde og værdier samt bedre evne til at støtte dem i at opnå forandringer og se potentialer for den rolle de kan spille. At de i højere grad vil inddrage religiøse institutioner og ledere og se muligheden for at påvirke dagsordener, som bidrager til opfyldelsen af Verdensmålene. (særligt værdidebatter men også menneskerettighedsdebatter).

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	<p>Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)</p> <p>Birgitte Stieper, Projektkonsulent i DMRU (tovholder på ansøgningen) Jonas Adelin Jørgensen, Generalsekretær i DMR Mette Schmidt, projektkonsulent i DMRU Maria Nitzsch Hastrup, kommunikationsmedarbejder i DMR og i DMRU Øvrige kolleger efter relevans</p>
3.2	<p>Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og forankring samt efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?</p> <p>Fra DMR vil generalsekretæren følge initiativet og fra DMRU vil projektkonsulent og tovholder deltage i samtlige aktiviteter, der er planlagt under religion og udviklingsinitiativet. Hertil kommer et par øvrige medarbejdere, der vil deltage bl.a. i studiet om inter-religiøs dialog, og i dokumenteringen af religiøse aktørers rolle og bidrag i Verdensmålene, som deles med medlemsorganisationerne og deres baglande. Initiativet vil løbende blive drøftet på afdelingsmøder samt på faglig dage.</p> <p>Bestyrelserne for hhv. DMR og DMRU har sat religion og udvikling højt på deres dagsordener og forventer at følge aktivt med i gennemførelsen og vil løbende blive opdateret. Dette vil føde ind i deres visions- og strategiarbejde for de kommende år.</p>
3.3	<p>Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?</p> <p>Birgitte Stieper, Projektkonsulent Jonas Jørgensen, Generalsekretær i DMR</p>

Den personaleansvarliges underskrift:
Lars Udsholt/ Jonas Jørgensen, dato 8/4-2016



2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

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

1	<p>Organisationstype</p> <p>DMRU er paraplyorganisation og puljeforvalter af offentlige midler. DMR er paraplyorganisation og forvalter primært private midler og bidrag.</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>DMRU er oprettet i 1986 som en underafdeling af DMR, hvis historie går tilbage til 1918.</p> <p>DMRUs formål er at støtte udviklingsarbejde, herunder sociale og humanitære indsatser til gavn for verdens fattigste, der gennemføres af DMRUs medlemsorganisationer og deres kirkelige samarbejdspartnere i udviklingslandene.</p> <p>DMRU arbejder ud fra et kristent menneskesyn med respekt for ethvert menneskes basale rettigheder og værd uanset religion, køn, politisk overbevisning, race og national eller etnisk oprindelse. DMRUs vision er en verden fri fra sult, fattigdom, undertrykkelse og udbytning.</p> <p>DMRU er vokset siden sin opstart i 1986 og har i dag 32 danske kirker og trosbaserede organisationer som medlemmer, der arbejder i mere end 40 lande med kirkeligt udviklingsarbejde. DMRU arbejder som puljeforvalter for DMRU Puljen, Genbrug til Syd Puljen og et par mindre puljer (nødhjælp og familieydelse). Foruden puljeforvaltning arbejder DMRU med rollerne som mødested, projektkonsulent, talerør, kapacitetsopbygger og videntcenter indenfor religion og udviklingsfeltet.</p> <p>I de senere år har DMRU og DMR haft flere samarbejdsflader, bl.a. en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra medlemsorganisationer og uddannelsesinstitutioner, der drøftede 'integral mission' (udvikling og mission). DMRs arbejde med religionsfrihed følges af DMRU, som finder dette relevant ind i arbejdet med rettighedsbaseret udvikling og menneskerettigheder. Fra 2016 er DMR kommet med i styregruppen for nærværende initiativ som en relevant medspiller.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>DMRUs medlemsorganisationer arbejder i over 40 lande, men med særlig erfaring fra Østafrika, Vestafrika og Sydasien.</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>DMRU bygger på en lang tradition for samarbejde mellem danske kirker og kirkelige organisationer og kirker og kirkelige organisationer i udviklingslandene. Vores formål er at støtte medlemsorganisationerne og deres samarbejdspartnere i syd i det udviklingsarbejde, de gennemfører til gavn for verdens fattigste. Det sker konkret gennem seks forskellige roller (nævnt ovenfor), der former DMRUs opgaveløsning og støtte til medlemsorganisationerne.</p>

	<p>Et særkende for DMR og DMRUs medlemsorganisationer og deres partnere er den holistiske udviklingsforståelse, bygget på respekt og omsorg for det enkelte menneskes integritet og troen på alle menneskers lige værdighed over for Gud.</p> <p>Det er denne grundholdning, der præger det sociale og humanitære udviklingsarbejde, som en del af kirkens diakonale opgave. Her tages udgangspunkt i, at materiel og teknisk udvikling må forenes med en åndelig og personlig udvikling af det hele menneske for at skabe harmoniske og bæredygtige lokalsamfund.</p> <p>Kristen etisk og åndelig bevidstgørelse lægger vægt på omsorg for de svageste, ansvar for næsten, respekt for det enkelte menneskeliv, beskyttelse af grundlæggende menneskerettigheder, ansvarlig resourceforvaltning og miljøhensyn. Transformation, forsoning og myndiggørelse er tre nøglebegreber, der udfolder DMRUs diakonale udgangspunkt. Læs mere under afsnittet International Diakoni på DMRUs hjemmeside.</p> <p>I det konkrete samarbejde med partnerne mødes denne udviklingsforståelse med og påvirkes af konkrete kulturelle og sociale sammenhænge. En kulturel sensitivitet og en respekt overfor lokale udtryksformer er i dag en vigtig bestanddel af medlemsorganisationernes virke.</p>
--	--

5	Organisation
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>DMRU er en sammenslutning af danske kirker og kirkelige organisationer, der er engagerede i udviklingsarbejde - en selvstændig organisation, etableret og ejet af medlemsorganisationerne, med egne vedtægter, økonomi, generalforsamling og bestyrelse.</p> <p>Øverste myndighed er den årlige generalforsamling. Her fastlægger medlemmerne den fremtidige retning for arbejdet og godkender regnskab, budget, årsberetning, samt optagelse af nye medlemmer i DMRU.</p> <p>Bestyrelsen består af seks repræsentanter og en suppleant fra medlemsorganisationerne. Desuden er der mulighed for at vælge et syvende medlem til bestyrelsen som ekstern resourceperson. Medlemmer af bestyrelsen vælges på generalforsamlingen for en periode på fire år. Suppleanten vælges for et år ad gangen og den eksterne resourceperson for to år. Bestyrelsen mødes fire-fem gange årligt og angiver den strategiske og langsigtede retning for DMRUs arbejde, udarbejder budgetter, arbejdsplan, udstikker rammerne for sekretariatets arbejde og følger op på, at målsætningerne nås.</p> <p>DMRU og DMRs bestyrelser mødes én gang om året og drøfter fælles dagsordener.</p>

5.2	Antal ansatte og frivillige
	<p>DMRUs sekretariat består pr. 1. marts 2016 af en leder, tre projektkonsulenter, en GTS pulje forvalter, en kommunikationsmedarbejder og to økonomimedarbejdere. Dertil kommer en studentermedhjælper. DMRU honorerer eksterne panelister for at give en ekstern indstilling af ansøgninger til DMRU-puljen, ligesom DMRUs bevillingsudvalg ifm. DMRU-puljen er honorerede.</p>

DMRUs bestyrelse er ulønnet. DMRU har ikke frivillige på sekretariatet, men DMRUs medlemsorganisationer er ofte ledet og drevet af ulønnede kræfter.

DMR har ansat en generalsekretær og 1-2 deltidsansatte og projektmedarbejdere.

5.3 Antal medlemmer

DMR og DMRU har godt 30 medlemsorganisationer med et bagland på ca. 40.000 medlemmer/ støtter.

5.4 Finansiell administration (personale og systemer)

DMRU har ansvaret for rapportering og regnskabsaflæggelse til Udenrigsministeriet samt tilrettelæggelse af revision på de puljer, som vi forvalter. Der er fastlagte politikker og arbejdsgange inden for forvaltning af såvel DMRU-puljen og øvrige programmer og projekter, samt for generalforsamlingens og bestyrelsens arbejde. Vedtægter og arbejdsplaner kan ses på hjemmesiden. DMRU's regnskabsmedarbejdere varetager også regnskab for DMR.

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

Danida, herunder CISU, DMRU puljen, Genbrug til Syd og mindre puljer.
Medlemsbidrag
Salg af konsulentydelse

Ansøgningskema

– Større kapacitetsudviklingsinitiativer

Bilag 1: Ansøgerforpligtelse & stamdata (rev.06.2015)

1. Ansøgerforpligtelse

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

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

1. Initiatives navn	Religion og Udvikling III
2. Deltagende organisations navn	Folkekirkens Nødhjælp
3. Navn på personaleansvarlig	Cecilie Bjørnskov-Johansen <i>C. Bjørnskov-Johansen 8/4-2016</i>

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>De sidste to årtier har set en ændring i udviklingsforståelsen, så det i stigende grad anerkendes, at forandring, for at være forankret og dermed varig/bæredygtig, må rodfastes i ændringer af hvad mennesker holder for sandt, tror på og håber på (for sig selv og deres børn). Det nederste lag i Forandringsteoriens pyramide – laget med værdier, tro og overbevisning – er blevet opprioriteret som afgørende forudsætninger for forandring. Det betyder at religion, som en af de vigtigste kilder til menneskers værdier, identitet og overbevisninger i de fleste af de lande og samfund, hvor Danmark yder bistand, må medtænkes i enhver forandringsteori og udviklingsintervention. I hvert fald, hvis forandringen skal være bæredygtig, som jo netop er kernen i udviklingsforståelsen bag de nye Verdensmål.</p> <p>Det er en virkelighed, som længe har været overset, når vi fra vestlige, sekulariserede samfund har indgået partnerskab med udviklingslande, men hvor de sidste to årtier har set en markant ændring i udviklingslitteratur og efterhånden også i –praktikken. Folkekirkens Nødhjælp er som trosbaseret udviklingsorganisation også begyndt at tage denne indsigt mere alvorligt. Blandt andet indgår en analyse af religions rolle som bagtæppe for forandring i kontekstanalysen – og senere i partnerskabsovervejelser og interventionsdesign – i alle de nye landeprogrammer, FKN i disse år udvikler. Men vi har brug for – i samtale og udveksling med andre danske trosbaserede og sekulære udviklingsorganisationer – at blive klogere på, hvad religion betyder for udvikling og realisering af de nye, bæredygtige Verdensmål, og på, hvordan vi bedst omsætter denne forståelse i praktisk samarbejde med vores partnere ude i verden. Og hvis vi har ret i, at vi som trosbaseret udviklingsorganisation sikkert har et andet og stærkere udgangspunkt for denne fælles</p>
-----	--

	nyorientering, så har vi formentlig også noget at tilbyde danske søsterorganisationer i den fælles kapacitetsopbygning på dette område.
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Udfordringen i vores arbejde har tre dimensioner:</p> <ol style="list-style-type: none"> Vi skal selv som trosbaseret organisation til stadighed sikre, at vores viden om samspillet mellem Rel og UdV er opdateret og bredt forankret i organisationen, så vi er i stand til at analysere, pleje relationer og tænke dimensionen ind i de konkrete indsatser for konkret forandring og indfrielse af Verdensmålene. Så meget desto mere, som religion oplagt både kan være en del af problemet og en del af løsningen. Vi skal kunne modvirke religiøs fanatisme ved at støtte demokratiske og moderate religiøse bevægelser og aktivt inddrage dem i dialog og relevante og roller. At gøre det kræver også en evne til at identificere, hvor der er vilje til dialog, og hvor der ikke er. Endelig skal vi som organisation være i stand til at kommunikere den rolle, religion spiller i udviklingssammenhæng; kommunikere det til donorer og myndigheder, som ofte ikke er vandt til at overveje den rolle, eller som - når de ser den oplagte sammenhæng (f.eks. p.t. i en række af verdens konflikt-brændpunkter) - står fاملende over for fænomenet og efterspørger vejledning.

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	<p>Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?</p> <p>Initiativet vil fremme en bevidsthed – både om religionens komplekse betydning for udviklingssamarbejdet og om den brede internationale opmærksomhed, spørgsmålet efterhånden har fået. Og processen vil også give konkret vejledning til vores udviklingspraktikere i forhold til konkrete indsatser, der inddrager religiøse aktører på relevant vis generelt, og i forhold til udvalgte Verdensmål (således som vi påbegyndte i sidste fase af denne kapacitet udviklingsproces med den 'Annotated Bibliography on Religion and Development', som FKN udarbejdede og som netop gennemgik nyere, praksisorienteret litteratur som en håndsrækning til praktikere der står midt i arbejdet for 'Gender Justice' (mål 5), 'Climate Action' (mål 13), 'Good Health and Well-being' (mål 3) eller nogen af de andre mål, der er præsenteret litteratur til http://www.dmr.org/videncenter/ressourcer-og-links/religion-og-udvikling/</p>
2.2	<p>Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u>?</p> <p>Deltagelsen vil</p> <ul style="list-style-type: none"> • give større klarhed over religions rolle i opnåelse af bæredygtig forandring • fremme evnen til at analysere og programmere på en måde, så der kan arbejdes med religion på en positiv måde i nødhjælps- og udviklingsindsatser • fremme vores evne til at kommunikere den særlige rolle trosbaserede udviklingsaktører kan bidrage med i forandringsprocesser
2.3	<p>Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • konkret bidrag til at indfri vores egen strategiske målsætning om at analyse af religionens rolle for udvikling indgår som en del af alle Landeprogrammer udviklet fra 2015 og frem. Det er en af 2018 strategi indikatorerne i FKNs 'Internationale Strategi 2015 – 2018' • styrket samarbejde med de andre aktører i Religion og udviklingsnetværket mhp. fortalervirksomhed og udbredelse af viden om religionens betydning til det bredere NGO miljø og den politiske offentlighed • konsolideret netværk • øget klarhed i kommunikationen af trosbaserede partners rolle i forandringsprocesser
2.4	Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?
	<p>En styrket evne til at forstå trosbaserede samarbejdspartneres potentielle rolle og bidrag til forandringsprocesser og dernæst til at fremme deres vilje og adgang til at spille den rolle. Og – hvis nødvendigt – styrke deres kapacitet til at tage rollen på sig.</p> <p>Parallelt hermed en styrket evne til at støtte op om samarbejdet mellem vores ikke trosbaserede partnere og vores trosbaserede partnere for mere effektiv, fælles påvirkning af de nødvendige udviklingsdagsordenen og dermed indfrielse af Verdensmålene</p>

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	<p>Fra FKN deltager en repræsentativ gruppe af medarbejdere på tværs af afdelingerne således at læring kan forankres bredt i organisationen. De særlige initiativer omkring kommunikation forestås af Birthe Juel Christensen, Chefkonsulent Folkelige og kirkelige relationer i Engagements Afdelingen</p> <p>Gennemgående tovholder og deltager i initiativets styregruppe er Jørgen Thomsen, Senior Rådgiver Religion og Udvikling i afdelingen 'Strategi, Advocacy og Læring'</p>
3.2	Hvad er organisationens planer for løbende opfølgning og forankring samt efterfølgende opsamling på kapacitetsudviklingsinitiativet for at sikre, at initiativet bidrager til den ønskede forandring?
	<p>FKN ser dette kapacitetsudviklingsprogram som del af vores 2015-2018 strategi, der som et af vores indsatsområder taler om at 'være parat til aktivt at bruge en trosbaseret organisations potentiale og tillægsværdi for at fremme vores vision' (International Strategy 2015-2018). Som sådan er spørgsmålet del af afdelingen for 'Strategi, Advocacy og Læring's løbende opbakning til programarbejdet, ligesom det løbende vil være på stabens dagsorden for monitorering og nye opfølgningsinitiativer.</p>
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	<p>Jørgen Thomsen, Senior Rådgiver Religion og Udvikling Cecilie Bjørnskov-Johansen, Leder af Strategi, Advocacy og Læring</p>

Den personaleansvarliges underskrift Cecilie Bjørnskov-Johansen

dato...8/4-2016..

2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

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

1	<p>Organisationstype</p> <p>Udviklings- og nødhjælpsorganisation</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp er oprettet i 1922.</p> <p>Folkekirkens Nødhjælps formål er at styrke verdens fattigste i kampen for et værdigt liv. Det sker ud fra et kristent menneskesyn med respekt for ethvert menneskes rettigheder og alle menneskers lige værd. Folkekirkens Nødhjælp udfører nødhjælps- og udviklingsarbejde i tæt samarbejde med kirkelige og andre trosbaserede og sekulære samarbejdspartnere. Det indebærer, at Folkekirkens Nødhjælp engagerer folkelige og politiske kræfter og påvirker beslutningstagere for at forbedre vilkårene for verdens fattigste. Det sker både lokalt, nationalt og globalt.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp arbejder i 14 fokuslande. Derudover også i en række lande med humanitære og minerydningsindsatser.</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp har en vision om en verden fri for sult, fattigdom og undertrykkelse, hvor folkelige og politiske kræfter til stadighed arbejder stærkt og aktivt for en retfærdig og bæredygtig fordeling og brug af klodens ressourcer.</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp har tre mål for det international arbejde. Alle Folkekirkens Nødhjælps aktiviteter gennemføres med henblik på at understøtte et eller flere af følgende mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redde liv • Opbygge robuste lokalsamfund • Bekæmpe ekstrem ulighed
5	<p>Organisation</p>
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp ledes af en bestyrelse, som varetager den løbende politiske og økonomiske ledelse med ansvar over for Rådet.</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp ledes af Rådet, som er den højeste myndighed. Rådet træffer beslutning</p>

om principielle spørgsmål vedrørende organisationens udvikling. Rådet udpeger syv medlemmer til Bestyrelsen.

5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp har ca. 110 ansatte på hovedkontoret i København, plus ansatte på de 14 regionalkontorer og i humanitære og minerydningsindsatser</p> <p>Frivillige arbejder blandt andet i FKNs genbrugser (3000), i Nødhjælpen Ungdom (100), som indsamlere i FKNs årlige sogneindsamling (20.000).</p>
5.3	<p>Antal medlemmer</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp er ikke en medlemsorganisation</p>
5.4	<p>Finansiell administration (personale og systemer)</p> <p>Folkekirkens Nødhjælp har nøje fastlagte politikker og forvaltningsprocedurer, som ansat personale på alle regionalkontorer og i hovedkontoret arbejder og rapporterer efter internt (til stab, styrelse og råd) og eksternt (Danida, EU mv.) FKN er HAP certificeret.</p>
6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p> <p>Indsamlede midler og kollekter Danida EU og Globale Fonde</p>