

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. Initiativets navn	Localisation in Practice
2. Deltagende organisations navn	MS
3. Navn på personaleansvarlige	Mads Benedictus Jørgensen, Head of International Policy and Programme Team, samt Mette Hvilsby, Head of Learning and Capacity, begge international afdeling.

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>Selvom MS siden 2012 har arbejdet med governance og ansvarlighed i humanitært arbejde, så er det først for nylig at MS har fået et regulært humanitært program. Programmet er i høj grad udformet efter MS kerneområder samt ActionAid's humanitære signatur hvor kvinders lederskab, ansvarlighed og ikke mindst "shifting power" til lokale aktører og organisationer står centralt. Shifting power og localisation er den gennemgående tilgang i hele MS nye humanitære program, og for at sikre kvalitet i programmet og ikke mindst i den måde MS håndterer det på, så har både MS og vores AA-kolleger i syd brug for mere viden om lokalisering (bredt forstået) og kendskab til de valg og dilemmaer der følger med. Vi forventer, at det nærværende initiativ vil bringe styrke vidensniveauet hos en række centrale medarbejdere i både København og i syd, samt hjælpe med til at gennem eller ny-tænke de politikker og praksisser, som vi bruger i vores programarbejde.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Konsekvensen er manglende indsigt i centrale problemstillinger i det program og policy arbejde vi står overfor at skulle implementere på det humanitære område. Vores tilgang er på papiret er formentlig ret langt i den rigtige retning ifht lokalisering, men lige nu mangler vi viden til at implementere på det niveau vi har lagt op til.</p>

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	<p>Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Øget viden hos alle, både i København og i syd (i første omgang Jordan, Libanon og Palæstina – måske flere), der implementerer humanitære programmer eller udviklingsprogrammer, der befinder sig i det humanitære-udviklingsmæssige nexus. • Større refleksion omkring politikker og praksisser omkring partnerskaber, programudvikling, kapacitetsudviklingsplaner, kommunikations- og fundraising guidelines og planer – igen både i København og i Syd • Bedre fornemmelse for hvilke beslutninger det vil være passende at lægge ud til/søge input fra nationale og lokale partnere.
2.2	<p>Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u>?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ændringer i standard operating procedures, programme development praksis, partnership models, kapacitetsudviklingsplaner, kommunikation og fundraising guidelines. • Ændringer i den måde vi samarbejder med nationale og lokale partnere på dels i det humanitære program og dels i de andre aktiviteter der måtte komme
2.3	<p>Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Localisation guidelines/principper ifm programudvikling • input til ændringer af SOPs • Kontekstualisering af vores HRBA manuals principper om partnerskab ifht lokalisering • Reflektion over hvorvidt eksisterende MOUs med HUM partnere reflekterer lokaliseringsprincipper • Reflektion over AA organisationers relationer med deres partnere
2.4	<p>Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Styrket operationalisering af MS' HUM program ifht lokalisering • Stærkere partnerskaber og koordinering mellem dels AADK og nationale AA-partnere, samt mellem AA-partnere og deres lokale partnere

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	<p>Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)</p> <p>Kirsten Hjørnholm (referencegruppe), Humanitarian Policy and Programme Manager Lea Simonsen (referencegruppe), Project Manager, Humanitarian People-to-People Capacity Support</p>
-----	--

	<p>Mads Benedictus Jørgensen, Head of International Policy and Programme Team, International dept. Morten Gøbel Jørgensen, Senior Programme Coordinator, Arab Regional Initiative Jakob Kirkemann Boesen, International chef Derudover skal vores AA-kolleger i især Jordan, Libanon og Palæstina tilbydes at være med (virtuelt formentlig) i seminarer og til diskussionerne på de såkaldte refleksionsplatforme.</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>MS planer om at få læringen fra dette initiativ institutionaliseret inkluderer: at få lavet ændringer i ovennævnte politikker, praksisser og manualer; at videregive viden systematisk ind i det international politik og programteam samt bredere i international afdeling, samt vores ledergruppe og med kommunikation og fundraising; at videregive viden og facilitere dialog med styregruppen og managementgruppen for vores humanitære program (landedirektører og programansvarlige fra AA, Jordan, Palæstina, Kenya, Danmark), samt afholde sessioner om lokalisering på alle kommende workshoper i programmet, hvor også lokale partnere vil indgå i dialogen.</p>
3.3	<p>Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?</p> <p>Kirsten Hjørnholm Lea Simonsen</p>

Den personaleansvarliges underskrift..... dato 10/4/18

Mads Benedictus Jørgensen
Mette Hvilsby

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>Åben medlemsbåret forening med både personlige medlemmer og organisationer som medlemmer. MS er medlem af den internationale udviklingsorganisation ActionAid som ActionAid Denmark.</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>MS blev stiftet den 24. januar 1944 under navnet "Fredsvenners hjælpearbejde" for at arbejde med forsoning og genopbygning af det krigshærgede Europa. I 1949 fik foreningen sit nuværende navn, Mellemlfolkeligt Samvirke.</p> <p>I starten stod MS for nødhjælp i bl.a. Norge (1945-47), Finland (1946-52), i Polen, Østrig og Tyskland (1946-48). MS har arrangeret arbejdslejre siden 1946, lavet landsbyudvikling i Italien (1953-59) og i Indien (1959-69). Desuden var MS aktiv i hjælpen til ungarske flygtninge (1956-60), byggede højskoler i Ghana i (1958-63), samlede ind til fordel for Sydafrika (1960) og var førende i Landsindsamlingen Danmarks U-landshjælp (1961-63). I 1963 fik MS statsstøtte til at udsende det første hold såkaldte u-landsfrivillige til Østafrika - den personelbistand, der efterhånden blev en ryggrad i MS' udviklingsarbejde i Syd. I 1974 blev MS omdannet til en åben medlemsforening. I dag har MS over 16506 (slut 2017) personlige medlemmer og ca. 20 organisationer som medlemmer.</p> <p>MS/AADK har mere end 70 års erfaring med udviklingsarbejde. Vores indsatser sigter efter at forbedre levevilkårene for fattige mennesker, så de kan klare sig selv på lang sigt. I det konkrete arbejde er vores målgrupper primært kvinder og unge.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Jordan, Libanon, Palæstina, Bangladesh, Kenya, Mozambique, Myanmar, Nigeria, Tanzania, Uganda, Zambia, Zimbabwe, Ghana, Sierra Leone, El Salvador.</p>
4	<p>Målsætning – vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>Vision: En retfærdig og bæredygtig verden, hvor alle mennesker lever i frihed og værdighed uden fattigdom og undertrykkelse.</p> <p>Mission: Vi opbygger fællesskaber, der kan tage kampen op mod uretfærdighed, fattigdom og diskrimination.</p> <p>Mål - vi kæmper for:</p> <p>1. Politisk deltagelse</p>

<p>At organisere unge mænd og kvinder i stærke fællesskaber, så de får indflydelse på politiske beslutninger og kan kæmpe for retfærdige, demokratiske og bæredygtige samfund.</p> <p>2. Bæredygtig og retfærdig økonomi At holde regeringer og virksomheder ansvarlige for at skabe lige samfund, med bæredygtig produktion, forbrug og investeringer. Og sikre at unge mænd og kvinder har muligheder for at skabe et anstændigt livsgrundlag.</p> <p>3. Social sammenhængskraft At bygge bro og skabe gensidig respekt mellem mennesker – både lokalt og globalt. Vi vil modarbejde den splittelse og polarisering af mennesker, der netop nu truer stabile og demokratiske fællesskaber.</p>
--

5	Organisation
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>Ledelse: Rådet Rådet er MS' øverste myndighed, valgt og sammensat af engagerede og visionære repræsentanter fra foreningens brede medlemsskare. Det består af mellem 40-100 medlemmer som vælges for en 2-årig periode.</p> <p>Leadership team:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tim Whyte – Secretary General - Jakob Kirkemann Boesen – International Director - Kirsten Devantier – Director of Operations - Malene Berland Grauslund – Director of Engagement - Vibeke Vinther – National Director <p>Bestyrelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anders Hamming - Andreas Dybkjær-Andersen - Helle Munk Ravnborg - David Archer - Lea Simonsen - Nana Gerstrøm Alsted - Linette Lotus Danst - Maja Louise Sørensen - Andreas Nielsen - Cíntia Galbiati Ramos - Nadja Manghezi - Søren Bøllingtoft Knudsen - Sine Jensen (valgt for kollektive medlemmer)

	<p>Suppleanter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iben Merrild - Fin Egenfeldt-Nielsen

5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p>
	<p>Antal ansatte: 123</p>
5.3	<p>Antal medlemmer</p>
	<p>Kollektive medlemmer: 20</p> <p>Individuelle medlemmer: 16.506 (slut 2017)</p>
5.4	<p>Finansiel administration (personale og systemer)</p>
	<p>Finansiel administration: 7 personer Systemer: Navision 2009, ACUBIZ, Navidoc, Cubes HR system og HR MANAGER TALENT RECRUITER.</p>

6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p>
	<p>Danida, EU, Private, fonde. Se https://www.ms.dk/aarsrapport/aarsrapport-2016</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	Localisation in Practice Oxfam IBIS, Red Barnet og Mellemlfolkeligt Samvirke (Action Aid Denmark)
2. Deltagende organisations navn	Oxfam IBIS
3. Navn på personaleansvarlig	Niels Hjortdal For ansøgningen: Else Østergaard

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>Oxfam IBIS trådte i 2016 ind i den globale konføderation Oxfam og fungerer som den danske arm heri. Som en del af Oxfam's humanitære område arbejdede vi op til, under og efter "global humanitarian summit" for øget fokus på støtte til og kapacitetsopbygning af lokale partnere. Det resulterede bl.a. i Grand Bargain workstream 2 "More support and funding tools for local and national responders" ofte benævnt som 'lokalisering'. Efterfølgende er Oxfam i gang med at styrke denne tilgang ved at revurdere sit humanitære arbejde og forpligte sig til et "community centreret humanitært program". Her har Oxfam, inklusiv Oxfam IBIS, identificeret et behov for øget forståelse af lokal forankring og ser netop lokalisering som en niche, hvor Oxfam IBIS på sigt kan spille en influerende rolle såfremt organisationens kompetencer udbygges. En sådan ambition sætter høje krav til viden om og forståelse for lokale aktører, lokaliserings mange former og hvordan lokaliseringsformerne opfylder modtagerens behov mest effektivt med den forventede kvalitet. I dette arbejde trækker Oxfam IBIS også på eksisterende viden i Oxfam, bl.a. modeller og redskaber til støtte af lokal kapacitet såsom Oxfam's analytiske redskab (FRESH), men mangler dybdegående forståelse af, hvordan vi inkluderer lokale aktører og bedst opbygger solide partnerskaber i humanitære indsatser. For at udføre dette arbejde mest effektivt og med høj kvalitet har Oxfam IBIS behov for at øge forståelsen af lokal forankring og dets mange former, samt hvordan kapacitetsopbygning af lokale partnere bedst finder sted i humanitære indsatser</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Vi har behov for nye ideer og tilgange til arbejdet med ligeværdige partnerskaber og lokalisering; både for at kunne arbejde konstruktivt med partnere i Syd og for at kunne give input til og influere debatten om lokalisering/partnerskaber i Oxfam.</p>

2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation? <ul style="list-style-type: none"> - Klæde deltagerne på til at præge debatten om lokalisering i Oxfam ud fra de nye ideer og tilgange, der bliver diskuteret/undersøgt i initiativet. - Støtte deltagere til at initiere innovative partnerskaber i projekter i Syd
2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u> ? <ul style="list-style-type: none"> - Deltagerne vil dele erfaringer i organisationen og derigennem være med til sætte fokus på og give ideer til, hvordan samarbejdet med lokale aktører og opbyggelse af ligeværdige partnerskaber kan styrkes i humanitære indsatser. Herudover vil Oxfam IBIS være i stand til bedre at influere Oxfam teams på dette område.
2.3	Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation? <ul style="list-style-type: none"> - Initiativet vil give Oxfam IBIS øget forståelse for de mange former for lokalisering og redskaber til i højere grad at skabe lokal indflydelse og medvirken af de berørte grupper i Oxfam's humanitære arbejde. Dermed ændrer initiativet Oxfam IBIS' arbejdsproces ved at give et informeret grundlag for en kritisk stillingtagen til lokalisering og fortolkninger af begrebet og medvirker til at facilitere et forum for sparring og udvikling af disse – både blandt danske organisationer, men også globalt i Oxfam.
2.4	Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd? <ul style="list-style-type: none"> - Initiativet vil bidrage til optimering af nye partnerskaber og lokale tiltage i Syd med styrkelse af lokale partners humanitære kapacitet, hvor lokale partnere har øget mulighed for indflydelse.

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle) Else Østergaard; Primær ansvarlig, kontaktperson og tovholder og deltager Katja Levin; Sekundær kontaktperson, medansvarlig, deltager
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? <ul style="list-style-type: none"> - Oxfam IBIS vil deltage i referencegruppen og dermed deltage i diskussioner og beslutninger om initiativets målopfyldelse og udvikling. - Organisationen vil samarbejde med de andre ansøgende organisationer for at forsætte vidensdelingen, erfaringsudveksle og influere organisationerne. - Initiativet forventes at bidrage til at sikre lokalisering/partnerskaber bliver en større og mere integreret del af humanitære indsatser og dermed vil initiativet bidrage til Oxfam IBIS' Strategic Partner Program 2018 – 21
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning? Else Østergaard og Katja Levin

Den personaleansvarliges underskrift.....

Nils Kjær

dato *16-4-2018*

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 - Uafhængig medlemsbaseret udvekslingsorganisation</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>Oxfam IBIS udspringer af en verdensomspændende studenterorganisation WUS, der blev grundlagt i begyndelsen af 1920'erne. I 1970 etablerede dansk WUS sig som en selvstændig organisation og den endelige løsrivelse blev taget i 1991, hvor organisationen skiftede navn til det nuværende IBIS. I 2016 blev vi en del af Oxfam fordi vi mener, at fattigdom er et globalt problem, vi skal udrydde i globalt fællesskab.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Burkina Faso, Mali, Niger, Ghana, Sydsudan, Sierra Leone, Liberia, Mozambique, Nigeria, Kenya, Egypten, Jordan, Tunis, Marocco, Guatemala, Columbia, Nicaragua, Mexico, Bolivia.</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>Oxfam IBIS arbejder for en retfærdig verden hvor alle mennesker har lige adgang til uddannelse, indflydelse og ressourcer. Vi styrker den enkeltes rettigheder og muligheder for at tage del i samfundet ved at sikre adgang til viden og god uddannelse. Vi støtter en demokratisk udvikling, der fremmer kollektive rettigheder og folkelig deltagelse i politiske beslutninger til gavn for fattige og undertrykte grupper.</p>
5	<p>Organisation</p>
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>Ledelse: Mie Roesdahl (Generalsekretær), Niels Hjortdal (International Programchef) Ole Møs (Director Operations), Per Bjerre (Chef Public Engagement)</p> <p>Bestyrelse: Mikkel Balslev, Poul Erik Christoffersen, Charlotte van Doorn Bernhard, Peter Andersen, Maya Lindberg Brink, Bjarke Lindemann Jepsen og Magdi Engelstoft el-To Nederst fra venstre: Mathias Munk Schmidt (suppleant), Merete Høgh Jeppesen, Christian Damholt (formand), Christine Rasmussen, Gitte Gram, Jakob Lindell Ruggaard, Karsten Damgaard og Kristoffer Marslev</p>

5.2	Antal ansatte og frivillige
	53 fastansatte og 18 i call-centeret Cirka 50 frivillige
5.3	Antal medlemmer
	8.407
5.4	Finansiell administration (personale og systemer)
	Finansiell administration: 8 personer (1 leder, 4 kontrollere, 1 HR-ansvarlig, og 3 i bogholderiet) Systemer: Navision 2015, EZY-Project, CRM 2015, Cubes HR system og Emplu rekrutteringssystem.

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Danida, SIDA, EU, Privat sektor, LuxDevelopment (Luxemburg), SDC (Schweiz), DFID (UK), Ministry of Foreign Affairs (Holland)

Ansøgningssekema

– 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	Localisation in practice
2. Deltagende organisations navn	Red Barnet
3. Navn på personaleansvarlig	Roger Hearn, International chef

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>Red Barnet er medlem af Save the Children (SC), der udgør den implementerende arm for Red Barnet, såvel som alle andre SC medlemmer, i nødhjælpssituationer. Red Barnet leder på vegne af SC organisationens arbejde med lokal forankring under Grand Bargain og er ansvarlig for udvikling af den måde SC arbejder med lokale partnere i alle SC's humanitære responser. Det globale sigte stiller store krav til en både bredspektret og dybdegående forståelse af lokaliseringsbegrebet og måder hvorpå lokale partnerskaber bedst operationaliseres i nødhjælpssituationer. Pt. trækker Red Barnet på eksisterende viden i Red Barnet, SC og fragmenteret ekstern viden om, hvordan lokale partnerskaber kan tage form i forskellige kontekster, men mangler en tilbunds-gående forståelse af hvordan lokale partnere bedst støttes i nødhjælpssituationer; hvad der virker bedst hvor. For at løfte denne massive globale opgave mest hensigtsmæssigt ift. lokale partnere og nødlidende, har Red Barnet behov for at forstå lokal forankring og dets mange fortolkninger i nødhjælpssektoren bedre, samt få mere viden om og analyse af, hvordan lokale partnere bedst støttes.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Red Barnets position som leder af den lokale forankringsagenda på vegne af hele SC gør, at kvaliteten af SC's arbejde med lokale partnere i høj grad er afhængig af Red Barnets kapacitet på området. Tilstrækkelig viden og forståelse baseret på nyeste forskning og erfaringer fra andre</p>

	organisationer vil styrke kvaliteten af Red Barnets arbejde med lokale nødhjælpspartnerskaber og dermed SC's arbejde med lokale partnere. Udfordringen er derfor at sikre, at mest mulig viden ligger til grund for implementering af SC's globale udrulning af den lokale forankringsagenda.
--	---

2. Forventet kapacitetsudvikling

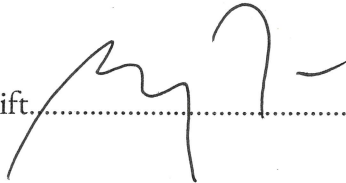
2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation? <ul style="list-style-type: none"> - Deltagerne bliver bedre til at vejlede SC's respons teams og lokale og internationale partnere omkring lokal forankring, når deltagerne deployeres til, monitorerer og evaluerer nødhjælpsrespons,er, - Deltagerne bliver bedre klædt på til at udvikle SC's systemer og politikudvikling omkring lokale forankring af nødhjælpsindsatser.
2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u> ? <ul style="list-style-type: none"> - Alle afdelinger i Red Barnet (herunder national og engagement) bliver mere opmærksomme på samarbejdet med lokale partnere i nødhjælpssituationer og Grand Bargain
2.3	Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation? <ul style="list-style-type: none"> - SC's Partnership Management in Categorized Responses Toolkit (udarbejdet af Red Barnet på vegne af SC og lanceret i april 2018) revideres med inddragelse af ny viden, - Red Barnet sikrer, at SC's globale Response Management Procedures (procedurer for hvordan SC's nødhjælpsoperationer implementeres) afspejler tydeligt hvordan der arbejdes med lokale partnere - Red Barnets sikrer, at SC's Emergency Preparedness Procedures tydeligt afspejler hvordan lokale partners <u>humanitære kapaciteter og planlægning forbedres,</u>
2.4	Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd? <p>SC er en af verdens største humanitære internationale NGO'er, der også bidrager til at udvikle sektorens tilgange. Initiativet gør Red Barnet i stand til at forme SC's nødhjælpsoperationer, så de i langt højere grad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inddrager lokale partnere som ligeværdige partnere i nødhjælpsrespons,er, - styrker lokale partners humanitære og organisationelle kapacitet, - styrker lokale partners indflydelse på udformning af nødhjælpsoperationerne, bl.a. gennem inddragelse af lokale partnere i FN's cluster koordinationssystem, - overfører flere humanitære midler til lokale partnere

3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle) <ul style="list-style-type: none"> - Kristine Mærkedahl, Red Barnets Humanitære chef, Reference gruppe
-----	---

	<ul style="list-style-type: none"> - Katja Rosenstock, Senior Humanitarian Partnership Advisor, Reference gruppe - Rasmus Jørgensen, Head of Evidence and Learning, Red Barnet <p>Herudover relevante kollegaer afhængig af workshop tema.</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>Red Barnets internationale strategi fokuserer på "Localisation" som et af tre prioriterede områder i den kommende strategiperiode. Red Barnets rolle som leder af SC's arbejde med lokal forankring af humanitære responser har pågået siden 2016 og vil fortsætte ind i næste strategiperiode, der løber til og med 2021. SC har underskrevet Grand Bargain og dermed forpligtet SC til at arbejde med lokal forankring. Red Barnet er ansvarlig for en række initiativer (en del af dem skitseret i punkt 2.3.) og projektets effekt vil primært kunne måles ud fra kvaliteten af SC's lokale forankring af kommende nødhjælpsoperationer, suppleret af den procentdel af humanitære midler SC overfører til lokale partnere.</p>
3.3	<p>Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kristine Mærkedahl, Humanitær chef

Den personaleansvarliges underskrift.....



dato..... 9.4.2018

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>Red Barnet er en dansk, privat, humanitær organisation og er medlem af Save the Children</p>
2	<p>Organisationens historie og formål</p> <p>Red Barnet blev stiftet i 1945 for at hjælpe børn i tyske byer. Red Barnets formål er at hjælpe, direkte og indirekte, de dårligst stillede børn både nationalt og internationalt. Red Barnet er medlem af Save the Children, der blev stiftet i 1919. Grundlaget for arbejdet er De Forenede Nationers Konvention om Barnets Rettigheder.</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Red Barnet er medlem af Save the Children, der er tilstede i 123 lande. Red Barnets fokuslande udgør Somalia, Sydsudan, Mali, Sierra Leone, Burkina Faso, Etiopien, Syrien, Yemen og Bangladesh.</p>
4	<p>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</p> <p>Red Barnet er medlem af Save the Children og den fælles 2030 ambition for det internationale arbejde er:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Overlevelse: Intet barn under fem år dør af sygdomme, der kan forebygges - Uddannelse: Alle børn færdiggør grundskolen - Beskyttelse: Vold mod børn tolereres ikke længere
5	<p>Organisation</p>
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p>

<p><u>Red Barnets bestyrelse:</u> Lars Svenning Andersen (formand), Bent Dalager, Signe Bohnfeldt Brandt, Søren Lockwood, Hans Rendbæk, Sonja Karaoglan, Cecilie Hansen, Gudrun Gjesing, Eva Gramby, Svend Askær, Morten Kjellmann, Stine Alkert, Sarah Nauer-Newstead og Catherine Brejnholdt.</p> <p><u>Red Barnets daglige ledelse:</u> Jonas Keiding Lindholm (Generalsekretær), Roger Hearn (international chef), Kirsten Lund Larsen, Tomas Reidar Andersen, Merete Gotsæd Falkenstrøm og Birgitte Munck Eriksen</p>
--

5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p> <ul style="list-style-type: none"> - 185 ansatte i DK og udlandet - 2500 frivillige (2017)
5.3	<p>Antal medlemmer</p> <p>44.000 (Q1 2018)</p>
5.4	<p>Finansiell administration (personale og systemer)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 22 ansatte i økonomiafdelingen - Et tidstilpasset økonomistyringssystem - Navision med udbygget timeregistrering - Udbygget net af BI-rapporter

6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p> <p>Danida, EU, private fonde, Ministerier og Styrelser (<u>se årsregnskab for 2016</u>).</p>
---	--

GLOBALT FOKUS

- Folkelige organisationers udviklingssamarbejde