

Ansøgningskema

– Større kapacitetsudviklingsinitiativer (rev. 06.2015)

Initiativets titel:	Konfliktforebyggelse og Fredsopbygning
Juridisk og økonomisk ansvarlig organisation ('lead organisation'):	<p>Organisationens navn: Dansk Flygtningehjælp Adr: Borgergade 10, 3. sal; 1300 København K Kontaktperson: Klaus Ljørring Pedersen Tlf: 33 73 51 33 /26 81 93 35 E-mail: klpc@drc.dk</p>
Øvrige ansøgende organisationer (Bilag 1: 'Ansøgerforpligtelse' for samtlige ansøgende organisationer skal vedlægges):	<p>For samtlige ansøgende organisationer: Organisationens navn og adresse: Rådet for International Konfliktløsning, Dronningensgade 14, 1420 København K Kontaktperson: Maria Stage Tlf: 20 67 57 55 E-mail: maria.stage@riko.nu</p> <p>Organisationens navn og adresse: CARE Danmark Kontaktperson: Rolf Hernø Tlf: 35 24 50 61 E-mail: rherno@care.dk</p> <p>Organisationens navn og adresse: Oxfam IBIS Kontaktperson: Alex Shoebridge Tlf: 35 35 87 88 E-mail: ash@oxfamibis.dk</p>
Ansøgt støtteperiode: min. 12 måneder – max 36. måneder:	<p>Fra: 1. august 2018 til: 31. juli 2019 (12 måneder) NB! Projektet er tænkt og planlagt som en 24 måneders projekt, og Netværket vil ansøge om et tilsvarende beløb for aktiviteter i 2020. Aktiviteterne kan dog afsluttes efter det første år, hvis ny bevilling ikke opnås.</p>
Ansøgt beløb fra Globalt Fokus (min. 75.000 kr. – max. 400.000 kr):	400.000
Hvis relevant: medfinansiering af betydning for gennemførelse af initiativet i form af anden donor finansiering, deltagerbetaling etc.	<p>Der er 43% medfinansiering, som allerede er sikret. Erhvervelsen af software (OPSECA) vil bero på brugerbetaling på 50% af omkostningen. Denne omkostning er de ansøgende organisationer, villige til at dække, som en del af deres medlemmers brug, såfremt øvrige organisationer ikke viser interesse.</p>

Eventuelt tidligere bevillinger til beslægtede initiativer gennemført af ansøgergruppen eller lead organisation (navn, j.nr., implementeringsperiode, afslutningsdato og beløb):

Danish Interagency Safety Network (DISN)
 Dansk Flygtningehjælp, lead på konsortie bestående af 15 DK CSO's.
 GF.2017.1.DISN – fra 1.6.2017 - Til:1.6.2019
 (24 måneder)
 400.000 DKK

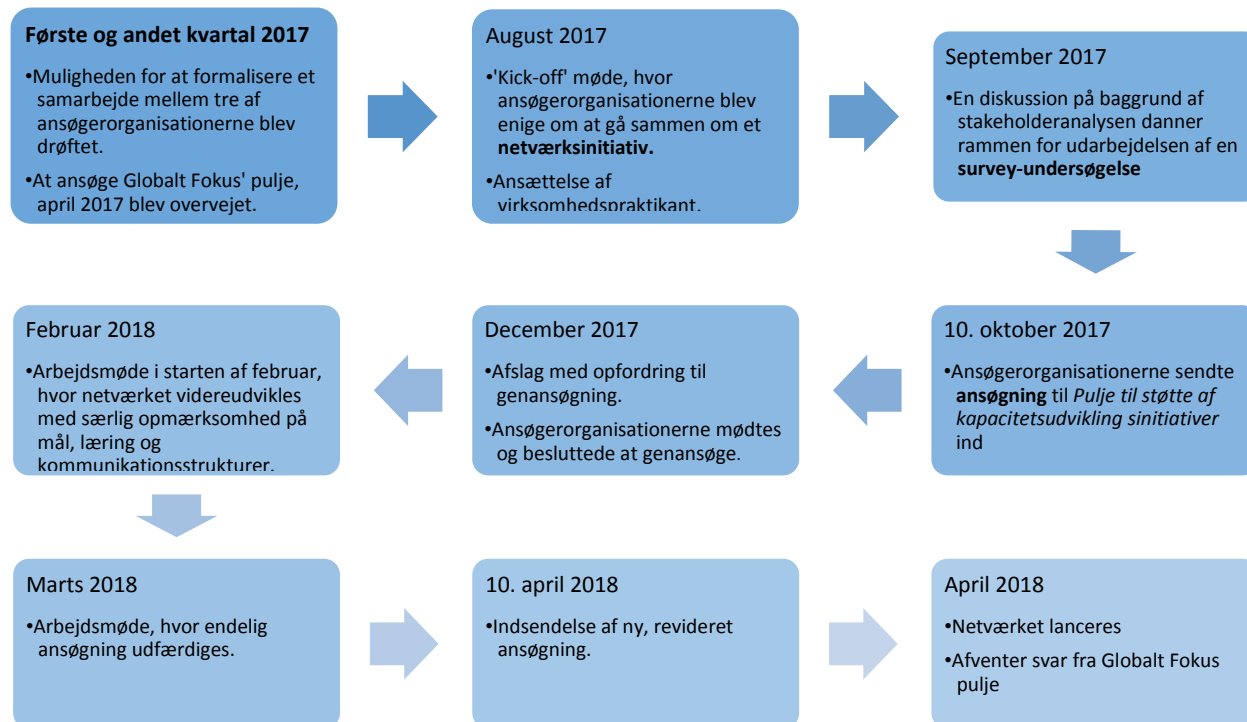
Resumé (max. 15 linjer):

Netværket for Konfliktforebyggelse og Fredsopbygning (Netværket) er et samarbejde mellem Dansk Flygtningehjælp, CARE Danmark, Oxfam IBIS og Rådet for International Konfliktløsning ("ansøgerne") som skal sætte fokus på konfliktforebyggelse som redskab hos danske CSOer og bidrage til, at de har den nødvendige viden og de nødvendige værktøjer for at arbejde konfliktforebyggende i det globale syd. En stor andel af danske CSOers implementerende aktiviteter i det globale syd beskæftiger sig allerede i et vist omfang med konfliktforebyggelse. En survey foretaget af ansøgerne i september 2017 blandt Globalt Fokus' medlemsorganisationer indikerede dog, at størstedelen oplever udfordringer i deres arbejde med konfliktforebyggelse. Mange efterspørger bedre koordinering af forebyggende indsatser i konfliktberørte områder samt en større viden om, hvad der virker, og hvad der ikke gør. Netværket vil genere ny viden på området og facilitere deling af denne viden gennem online platforme, workshops, seminarer, udarbejdelse af analyser og "værktøjskasser". Det er vigtigt for Netværket, at viden om konfliktforebyggelse rammer en så bred vifte af danske CSOer som muligt, og visionen er, at konfliktforebyggelse fremadrettet medtænkes i arbejde i konfliktberørte samfund.

1. Forberedelse

Netværket udspringer af en løbende kontakt mellem de ansøgende organisationer om behovet for at bidrage til bæredygtig fred globalt. Ved møder, til konferencer og i diskussioner er sammenhængen mellem forskellige sektorer, såsom udvikling og humanitært arbejde, og konfliktforebyggelse og fredsopbygning gentagne gange blevet nævnt som et oplagt og udbytterigt samarbejdsområde. Denne ansøgning er dermed et resultat af en længere proces, hvor ansøgerorganisationerne har diskuteret muligheden for at gå sammen om at søge Globalt Fokus' pulje.

Overblik over forberedelse



Efter survey-undersøgelsen fra september 2017 har diverse internationale udgivelser og initiativer bakket op om forebyggelse som det centrale værktøj i håndteringen af konflikter og omkostningseffektiviteten af fredsopbygning. Det ses eksempelvis med FN og Verdensbankens fællesudgivelse i foråret 2018 *Pathways to Peace: Inclusive Approaches to Preventing Violent Conflict*, Generalsekretær Guterres' rapport om bæredygtig fred, og 10-års jubilæet for International Dialogue on Peacebuilding and Statebuilding (IDPS).

De ansøgende organisationer har været fælles om det forberedende arbejde, hvilket har etableret en fælles forståelse for projektet og skabt et grundlag for det videre partnerskab. Formålet er blevet indsnævret over flere arbejds møder med deltagelse af repræsentanter for organisationer på op til generalsekretær niveau. På arbejds møder efter Globalt Fokus' opfordring til genansøgning (december 2017) har ansøgerorganisationerne videreudviklet målformulering, konceptuelle definitioner og identificering af organisatoriske læringsprocesser. I tillæg til arbejdet med ansøgningen har ansøgerorganisationerne taget initiativ til at lancere Netværket som arbejdsgruppe under Globalt Fokus i april 2018. Det skal også fungere som en pendant til Udenrigsministeriets partnerskabs clusters, der ikke har prioriteret konfliktforebyggelse og fred. Netværkets styregruppe omfatter udover ansøgerorganisationerne, også Dansk Center for Konfliktløsning og Danmission. Netværkets lancering og første aktivitet finder sted den 20. april og vil være en workshop om konfliktanalyse. En imødekomme af nærværende ansøgning vil muliggøre flere og mere intensive forløb af træning, vidensgenerering og vidensdeling.

2. Faglig/metodisk fokus og kapacitetsmæssige behov

Konfliktforebyggelse og fredsopbygning¹ er centrale tilgange til at løse internationale voldelige konflikter, og de skal derfor sættes højere på dagsordenen blandt danske CSOer. Det er i stigende grad anerkendt både internationalt og i Danmark. I 2017 blev det beskrevet som en dansk udviklings- og udenrigspolitisk prioritet, FN's Generalsekretær beskriver konfliktforebyggelse og fredsopbygning som øverst på FN's agenda, og FN/Verdensbankens fællesrapport *Pathways for Peace* (2018) argumenterer for at konfliktforebyggelse er økonomisk gavnlig i forhold til andre indsatser for fred. Institute for Economics and Peace har tilmed påvist, at der ved fredsopbygning ikke blot er vinding for det konfliktberørte samfund men hele den globale økonomi².

Alligevel er der ikke klarhed over, hvordan retorik omsættes til praksis: hvad konfliktforebyggelse konkret indebærer for aktører aktive i konfliktberørte samfund, herunder danske CSOer. Konfliktforebyggelse og fredsopbygning indgår ofte i danske CSOers mandater, men bliver sjældent givet selvstændig opmærksomhed, og resultatet er, at medarbejdere mangler værktøj, som er nemme at gå til.

Ansøgernes kapacitetsudviklings behov ift. konfliktforebyggelse og fredsopbygning, er afdækket gennem løbende møder og diskussioner. Fælles for de ansøgende organisationer er et ønske om at danne et netværk, hvori ansøgerorganisationerne kan opbygge kompetence for deltagende individer, udvikle arbejdsformer, der bidrager til at udleve de dele af deres mandater, der handler om international konfliktforebyggelse og fredsopbygning og som kan være med til at styrke andre lignende CSOers ("deltagerne") kapaciteter og kompetencer.

Survey-undersøgelsen udarbejdet af ansøgerne blandt danske CSOer (bilag 5), indikerer, at der er et behov for at sætte konfliktforebyggelse og fred højere på dagsordenen. Af respondenterne nævner

- 71% at de oplever et behov for træning og/eller større udbredelse af viden om konfliktforebyggelse og fredsopbygning
- 22% at der er manglende koordinerede indsatser i konfliktberørte samfund
- 20% at der er manglende dansk politisk interesse
- 30% at der er et behov for at få en større forståelse af "hvad der virker, og hvad der ikke gør"
- 78% at de anser et netværk om konfliktforebyggelse som meget eller delvist brugbart, heraf vil 35% sikkert indgå i et sådant, mens 49% måske vil deltage.

Manglende koordinerede indsatser i konfliktberørte samfund identificeres i survey-undersøgelsen som en af de største udfordringer/problemer, som adspurgte CSOer oplever i arbejdet med konfliktforebyggelse og fredsopbygning. En bedre deling og informationsudveksling i Danmark vil også kunne bidrage til bedre koordinerede indsatser på regions- eller landeniveau og fælles indsatser. Stakeholder-analysen (bilag 4) påpegede, at konfliktforebyggelse er del af visse af det danske udenrigsministeriums landepolitiker, men ikke systematisk eller gennemgående for landepolitiker. Samtidig har danske CSOer mulighed for at påvirke andre vigtige aktører som private virksomheder og lokale myndigheder, som til tider er parter i konflikter eller som har potentiale til at forebygge konflikter og opbygge fred. Som det fremgår ovenfor angiver 71% i survey-undersøgelsen, at de oplever et behov for træning og/eller udbredelse af viden om konfliktforebyggelse. Disse behov opleves også af ansøgerorganisationerne, og for at disse behov kan mødes, skal der i fællesskab opbygges kapacitet og udvikles værktøj, der kan skabe bedre rammer for eksempelvis advocacy og best practice angående programmer og træning.

¹ Konfliktforebyggelse forstås her som en indsats rettet mod at undgå voldelig eskalering af konflikter mellem grupper af mennesker. Fredsopbygning er en langsigtet proces for at opnå bæredygtig fred i et samfund ved at løse de grundlæggende årsager til konflikten og styrke et samfunds evne til at håndtere konflikter på ikke-voldelige måder.

² Institute for Economics and Peace, "Measuring Peacebuilding Cost-effectiveness", 2017

Netværksinitiativet vil adressere danske CSOers behov for viden, træning og samarbejde ved at fokusere på vidensgenerering og vidensdeling på området. Netværksinitiativet vil blandt andet udarbejde fagligt materiale, kapacitetsopbygge blandt danske CSOer (først og fremmest ansøgerorganisationerne), skabe dialog på tværs af CSOer, samt facilitere online platforme for vidensdeling. Det vil bidrage til, at danske CSOer på sigt kan indgå i indsatser på tværs af sektorer, samt at medarbejdere på jorden har konkrete værktøjer til at arbejde med forebyggende og fredsopbyggende indsatser i konfliktområder. At tænke konfliktforebyggende og fredsopbyggende vil for mange danske CSOer være en ny måde at arbejde på og det vil afføde specifik læring, som på sigt vil kunne omsættes til ny og forbedret praksis.

De ansøgende organisationer har store kartoteker af viden og erfaringer indenfor deres respektive områder. Der er et læringspotentiale i at udveksle denne viden og erfaring mellem henholdsvis de ansøgende organisationer, et bredere netværk af CSOer i Danmark samt mellem medarbejdere baseret i Danmark og i det globale syd. Kapacitetsopbygningen forventes derfor at ske på mange niveauer og på tværs af sektorer og områder, og potentielt også ift privat sektor aktører.

3. Mål og forventede forandringer (max 1 side)

Netværkets overordnede mål er at *forbedre kapacitet hos 1) ansøgerorganisationerne og 2) danske CSOer ("deltagerne"), til at integrere konfliktforebyggelse og fredsopbygning i projektarbejdet.* Den forbedrede kapacitet skal gavne arbejdet i ansøgernes hovedkontorer såvel som i disses landeprogrammer (felten) og derved bidrage til samarbejde og vidensdeling på tværs af organisationernes strukturer og komme en bred vifte af medarbejdere til gavn i deres daglige arbejde. Den forbedrede kapacitet forventes at ses i organisatorisk fokus, projektdesign, implementering, monitorering og evaluering af specifikke interventioner i det globale syd.

Netværkets overordnede mål danner rammen for nærværende ansøgnings fem outcomes, der er detaljeret i vedlagte logframe (bilag 7) og vil blive refereret til løbende i denne ansøgning:

- 1.1) *Mere kompetence blandt danske aktører til **vidensgenerering** indenfor konfliktforebyggelse og fredsopbygning;*
- 1.2) *Mere kompetence blandt danske aktører til **vidensdeling** indenfor konfliktforebyggelse og fredsopbygning;*
- 2.1) *Flere muligheder for forbedring og udvidelse af **konflikt-transformerende interventioner** (fokuseret) blandt danske aktører;*
- 2.2) *Flere muligheder for forbedring og udvidelse af **konflikt-sensitive interventioner** (f.eks. "do-no-harm" tilgang) blandt danske aktører;*
- 3.1) *En større motivation blandt danske aktører til at **prioritere** konfliktforebyggelse og fredsopbygning, som samlet vil bidrage til øget konfliktforebyggelse og fredsopbygning internt hos aktørerne og i fællesskab.*

Forventede forandringer og succeskriterier for kapacitetsudviklingsinitiativet

Der er aktiviteter for op til 269 deltagere i samlet 2065 timers træningsforløb, dog arbejdes der på at flere deltagere gennemgår flere forløb, for at opbygge stærke kompetencer og forandringskraft.

Alle aktiviteter bliver evalueret jf logframen. For større (3+ timers) workshops/træninger, vil kapacitetsudviklingen måles igennem pre- og post assessments af deltagerne. Der vil også gennemføres en opfølgende survey efter projektperioden, af alle deltagere, som skal kortlægge hvorvidt de føler sig bedre rustede til at varetage konfliktforebyggende og fredsopbyggende opgaver, og i hvilket omfang de faktisk har anvendt relevante redskaber og analyser.

Det forventes at Netværket får sat forebyggelse af voldelige konflikter på dagsordenen i projektperioden, både internt hos ansøgerne, og blandt øvrige aktører i Danmark. Netværket skaber et udgangspunkt for en integreret tilgang til konfliktforebyggelse og fredsopbygning blandt danske

CSOer, hvorfor det vil øge muligheden for synergier, vidensdeling og samarbejde om konkrete konflikter og temaer. Der vil i konkrete tilfælde også blive rakt ud til privat sektor aktører samt UM.

Ansøgerne forventer, at det efter projektperioden vil være muligt at spore en forandring i måden hvorpå konfliktforebyggelse og fredsopbygning bliver medtænkt i programmering, og ansøgernes interne indsatser i hovedkontor og i felten vil blive evalueret med henblik på at vurdere den øgede forankring og kompetence.

Ift. fortalervirksomhed, skal Netværket ikke ses som en advocacy kapacitet i sig selv, men der skabes øget fortaler kompetencer qua netværket, hvilket kan kapitaliseres på udenfor projektet.

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

Netværkets strategi er at ændre **adfærden** hos ansøgerorganisationerne samt bredt blandt danske CSOer i deres udarbejdelse af konfliktforebyggende og fredsopbyggende indsatser. Derfor vil Netværkets arbejdsform være drevet af forandringsteori. Ifølge forandringsteori kan forandring ske når der er 1) *kompetence til*, 2) *mulighed for* og 3) *motivation til* forandring. Hver af disse elementer gennemgås nedenfor med en beskrivelse af dertilhørende workshops, træninger og andre arrangementer og værktøjer, som vil blive faciliteret for sikre forankring og forandring i ansøgerorganisationernes konfliktforebyggende og fredsopbyggende arbejde. Initiativerne vil primært være for ansøgerorganisationernes kapacitetsudvikling, dog vil mellem 25-50% af ”pladserne” til hvert initiativ vil være tilgængelige for andre medlemmer af Netværket.

Kompetence til forandring består i at kunne forstå konfliktmekanikker og identificere muligheder for fredsopbygning, samt en forbedring i evnerne til at formidle disse muligheder indad og udad i organisationerne så disse manifesteres i programindsatser. Ansøgerorganisationerne vil facilitere denne forandring gennem aktiviteter og en kommunikationsstrategi, der sikrer vidensgenerering og vidensdeling internt i organisationerne og imellem disse.

Vidensgenerering vil blive befordret igennem tematiske workshops indenfor konfliktløsning og fredsopbygning samt udvikling af konfliktanalyseværktøjer og træning heri. Mere specifikt indledes Netværkets program med en halvdagsworkshop om konfliktanalyse, som skal forbedre ansøgerorganisationernes og andre CSOers forståelse for hvilke konfliktanalyseværktøjer, der er til rådighed, og hvordan disse kan anvendes i CSOers arbejde (København og Nairobi). Dertil faciliteres senere to træninger i konfliktanalyseredskaber i henholdsvis København og Sydsudan, som skal skabe erfaring og viden indenfor konfliktanalyse til forankring i ansøgerorganisationerne og Netværket. Træningen i Sydsudan vil være mere omfattende og med inddragelse af ansatte i felten, give mulighed for at helt praktisk at opbygge en konkret forståelse for kontekstspecifikke udfordringer og muligheder for arbejdet med konfliktforebyggelse og fredsopbygning.

I denne proces af workshops og træninger vil en værktøjskasse med redskaber til konfliktanalyse, konfliktsensitiv programmering og konflikttransformation således blive udarbejdet på baggrund af erfaringer og løbende revideres som del af netværksinitiativets læringsproces. I løbet af programmet arrangeres yderligere workshops, som skal afklare kernekoncepter og tage tematiske udfordringer og muligheder op indenfor konfliktforebyggelse og fredsopbygning. For eksempel arrangeres en tematisk halvdagsworkshop om unge, køn og fredsopbygning. Workshopsene skal fungere kapacitetsopbyggende hos ansøgerorganisationerne og Netværket ved at give anledning til løbende vidensgenerering indenfor konfliktforebyggelse og fredsopbygning via deling af dette i Netværket.

Vidensdeling i Netværket faciliteres for at sikre læring på tværs af sektorer og give mulighed for koordinering i konfliktberørte områder såvel som i København. Særligt vil brug af konfliktanalyseredskabet, OPSECA give mulighed for at dele kontekstbaserede konfliktanalyser og dermed lave fælles analyser af konfliktsituationer. Læring og koordinering vil ligeledes blive fordret af afholdte workshops samt konferencer, der skaber et forum i København, hvor praktikere

og fagfolk kan mødes og dele case-baseret viden og best practices. For at opbygge ansøgerorganisationernes og Netværkets kapacitet i at kommunikere om konfliktforebyggelse og fredsopbygning arrangeres to halvdages workshops. Dertil vil Netværket gøre brug af den virtuelle kommunikation- og samarbejdsplatform Slack for at sikre løbende vidensgenerering og vidensdeling vil Netværket. Strategien bag brugen af Slack bygger på tre primære ben: (1) Et samarbejdsredskab for styregruppen, (2) et virtuelt netværk for netværksmedlemmerne og (3) et forankringsredskab, der med interaktiv opfølgning skal understøtte indlæring efter netværksaktiviteter. Et virtuelt og innovativt community skal hjælpes på vej og der vil derfor blive udarbejdet best practice guidelines for interaktionen. Derfor tager ansøgerorganisationerne flere redskaber i brug, der skal sikre en kompetenceopbyggende vidensdeling i Netværket for at sikre forandring i ansøgerorganisationernes arbejde.

Mulighed for forandring består i, at der er et aktiverende miljø for de aktører (organisationer og personer), som skal finde anvendelse af deres nye kompetencer, og bruge den på en mere relevant måde, dvs. en adfærd med større virkning. Den øgede *kompetence* til at forstå konfliktodynamikker vil blive fremmet gennem øget *mulighed* for at anvende den nye viden. Derfor er en central opgave for Netværket at skabe et rum hvor der er mulighed for at ansøgerorganisationerne og andre CSOer kan benytte og udveksle deres nye viden. Dette kræver at organisationerne har processer som muliggør denne slags programplanlægning; ressourcer til konfliktforebyggelse og fredsopbygning; samt at der er kendskab til "hvad der virker" og hvordan man implementerer både konfliktsensitive programmer (som minimum do-no-harm) (outcome 2.1), og de mere ambitiøse konflikt transformerende programmer (outcome 2.2). For at opbygge ansøgerorganisationernes kapacitet til at implementere konfliktsensitive programmer udføres en hhv 7- og 18-timers træning i både København og Sydsudan. Dermed er formålet at forankre de opbyggede kompetencer til brug i de deltagende organisationers konfliktsensitive arbejde. For dertil at opbygge ansøgerorganisationernes kapacitet til at implementere konfliktransformative programmer faciliteres en fem-dages træning i konflikttransformation, som inkluderer træning i tredjepartsmægling og dialogfacilitering. For at sikre mulighed for forandring og dermed klar forankring i ansøgerorganisationerne, leverer Oxfam IBIS teknisk støtte til udvalgte interesserede CSOer i at foretage konfliktanalyser og oversætte konfliktsensitivitet på tværs af planlægning og programaktiviteter. Dette har til hensigt at informere organisationsspecifikke prioriteter og arbejdsplaner og dermed informere og forme programaktiviteter på landeniveau. Dermed er formålet at oversætte teknisk støtte foretaget i København til konkrete forandringer på landeniveau.

Motivation til forandring består i tanken om, at al forandring begynder hos "dig selv". For at deltage skal blive *inspireret* til at styrke kvaliteten af deres programudvikling og implementering af konfliktforebyggelse og fredsopbygning, kræver dette mere koordinering og baggrundsviden. En central opgave for Netværket er derfor at være lettilgængeligt samt at gøre konfliktforebyggelse "attraktivt" og udbytterigt. Netværket vil således gøre viden på området og relevante kompetencer lettere tilgængeligt og samtidigt etablere en "sense of mission", hvor der kan hentes råd og vejledning fra ligesindede (outcome 3.1). Derfor udarbejder RIKO også en best practice rapport på baggrund af læring og erfaringer fra Netværkets aktiviteter, der formulerer anbefalinger til integration af metoder og analyser indenfor konfliktforebyggelse og fredsopbygning i CSOers arbejde. Rapportens indhold vil være let tilgængeligt og blive diskuteret på et seminar afholdt af Forskningscenter for Løsning af Internationale Konflikter (CRIC) ved Københavns Universitet. Endvidere vil der ud af netværksdannelsen, vidensgenerering og -deling samt bedre programmering kunne hentes vigtige argumenter til politisk at prioritere dette område. Dette vil indirekte kunne resultere i mere funding til dette arbejde, hvilket vil sikre ressourcer til udmøntningen af aktiviteter på området og dermed understøtte motivationen.

Ansøgerorganisationerne besidder samlet mange forskellige kompetencer og har hver især viden om områder og aktiviteter, som vil komme de andre ansøgere til gode. Der er 21 stærke profiler (jf

bilag 1) og yderligere omkring 50 deltagere fra ansøger organisationerne. Det er yderligere vigtigt for ansøgerorganisationerne, at initiativet ikke kun er kompetenceudviklende for dem, men også for andre danske CSOer, der i større og mindre grad beskæftiger sig med konfliktforebyggelse og fred. Deres involvering i Netværket vil have yderligere positive effekter på samarbejdspartnere i det globale syd. Derfor er det også vigtigt for ansøgerorganisationerne, at den viden og de erfaringer, organisationerne løbende vil opnå gennem initiativet, bliver delt med interesserede CSOer, den private sektor og statslige organer.

5. Læring, dokumentation og vidensdeling

Netværket vil blive monitoreret, dokumenteret og skabe læring igennem en bred vifte af metoder såsom evalueringer, rapporter, analyseværktøjer, databaser og virtuelle platforme for samarbejde og vidensdeling.

Dokumentationen af netværksaktiviteter, såsom workshops og kapacitetsopbyggende møder, vil bestå af spørgeskemaer sendt til de individuelle deltagere. Hvor størrelsen på arrangementet tillader det, vil deltagerne blive bedt om at lave en pre- og post assessment af viden for at evaluere på den opnåede læring. Disse aktiviteter vil desuden blive dokumenteret igennem en løbende opsamling af læring fra aktiviteterne der vil munde ud i en best practice rapport ved projektets afslutning.

Efter projektets afslutning vil deltagere og CSOer, som beskrevet under afsnit tre, få tilsendt spørgeskemaer for at evaluere bredt på projektet. Ansøgerorganisationerne vil hver især evaluere kapacitetsopbygningen og forankringen indenfor egen organisation. Der vil desuden blive afholdt to refleksionsmøder, hvor Netværket inviteres til at evaluere og byde ind med læring på konfliktforebyggelse og fredsopbygning såvel som selve projektet. Opsamlingen af viden og erfaringer fra aktiviteter på tværs netværket vil også blive medtaget i best-practice rapporten.

Læringsprocessen er som beskrevet i afsnit fire baseret på forandringsteori og en strategisk tilgang til vidensgenerering og vidensdeling. Netværksaktiviteterne har hver især et læringselement og disse vil efterfølgende forsøgt forankret ved at engagere deltagerne på den virtuelle platform Slack. Desuden forventes det at aktiviteter, hvor der i fællesskab udvikles konfliktanalyseværktøjer og konceptafklares, vil skabe øget engagement og genere løbende læring. Ved udviklingen af sådanne analyseværktøjer, og støtte i brugen af disse, vil deltagerne opnå en fælles metodisk forståelse af konfliktforebyggelse og fredsopbygning som også har til hensigt at ligge fundamentet for fremtidige fælles indsatser i det globale syd. Oxfam IBIS og DFH fælles aktiviteter i Juba, Sydsudan er en udforskning af hvilken form et sådant samarbejde kunne tage, samt for at forankre metoderne blandt kolleger i felten. For at underbygge løbende læring og forankring vil Netværket desuden blive tilbudt coaching finansieret gennem støtten fra Globalt Fokus.

Aktive deltagere i Netværket vil foruden Slack, hvor der vil være løbende vidensdeling, kunne få adgang til den online konfliktanalyse platform OPSECA hvor analyse og vidensdeling omkring konkrete kontekster vil blive udviklet, herunder en fælles analyse af Sydsudan.

Viden og erfaring opnået gennem netværket vil desuden blive udbredt til CSOer og interessenter via forskellige kanaler. Netværket vil etablere en hjemmeside under Globalt Fokus, man vil benytte RIKOs SoMe infrastruktur, samt udsende nyhedsbreve. Disse kanaler vil blive brugt til at dele relevant dokumentation og læring beskrevet ovenfor. Svarene på læringsspørgsmålene nedenfor vil blive delt i korte rapporter, der er suppleret med infographics og illustrationer.

Med ovenstående i mente vil styregruppen vil løbende evaluere aktiviteterne i netværket og tilpasse Netværkets strategier til at opfylde dets formål og vision. Overordnede læringsspørgsmål vil løbende blive konsulteret for at evaluere om de planlagte aktiviteter skaber mest mulig værdi, og mere specifikke læringsspørgsmål vil løbende genereres gennem projektet.

6. Organisatorisk set-up, forpligtelse og ejerskab

Ansøgerorganisationerne vil agere som en Styregruppe, som dog også udgøres af Danmission og Dansk Center for Konfliktløsning. Styregruppen sørger for den strategiske ledelse og koordinering af Netværkets aktiviteter. Formelt er DFH lead-organisation for projektet, hvorved at den påtager sig juridisk og økonomisk ansvar for implementering, og i perioden også lead for Styregruppen og påtager sig ansvar for de administrative opgaver såsom indkaldelse til styregruppemøder. På kvartalsmæssige Styregruppemøder koordineres aktiviteter og opgaver med de deltagende organisationer, ligesom der rapporteres på gennemførte aktiviteter de, så der sikres fremdrift.

Ansøgerorganisationerne er hver især ansvarlige for specifikke aktiviteter i implementeringsplanen, herunder at sikre et højt fagligt indhold, og sørge for kommunikation om arrangement bliver igangsat via kommunikationens planen. Desuden er det også ansøger organisationernes ansvar at udvikle og motivere forankrings- og forandrings agenter både blandt ansøgerne og øvrige deltagere, for at sikre et bæredygtigt og effektivt samarbejde fremadrettet.

Netværket er set som vil have en åben struktur og det vil derfor være muligt for CSOer, forskere, privat sektor aktører, samt Udenrigsministeriet udenfor ansøgergruppen at byde ind med relevante aktiviteter og derved bidrage til Netværket.

Ledelsen af Styregruppen betænkes at gå på skift blandt medlemmerne af styregruppen, som fremover forventes at have udskiftninger og bestå af CSOer med et stærkt engagement. På ansøgningstidspunktet er der ikke formaliseret vedtægter for Netværket og Styregruppen, da ansøgerorganisationerne afventer at inddrage interesserede i en eventuel dialog om disse.

7. Eventuelt yderligere relevante oplysninger vedr. initiativet

I oktober 2017 indsendte ansøgerne en første ansøgning om støtte fra puljen for kapacitetsudviklings initativer, som fik et afslag. Afslagsgrunde og bevillingskomiteens bemærkninger er blevet indarbejdet i denne ansøgning.

8. Bilag

Bilagsnr.	Bilagstitel:
Bilag 1	Ansøgerforpligtelser
Bilag 2	Budget og finansieringsplan
Bilag 3	Implementeringsplan med tidsramme for initiativets aktiviteter
Bilag 4	Stakeholderanalyse
Bilag 5	Survey undersøgelse
Bilag 6	Forandringsteori
Bilag 7	Log Frame