

## 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.**

<b>1. Initiatives navn</b>	Styrkelse af partnerskabs- og organisatorisk kapacitet til at bidrage til og anvende FNs Verdensmål i det programatiske arbejde og i fortalervirksomhed.
<b>2. Deltagende organisations navn</b>	KVINFO
<b>3. Navn på personaleansvarlig</b>	Lene Steffen, 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>KVINFO lancerede primo 2018 en ny strategi som netop har Verdensmål 5 som omdrejningspunkt. I KVINFOs femårige DAPP program har vi indskrevet indikatorer under Verdensmål 5 på outcome niveau som del af vores resultatramme og har brug for øget kapacitet til at få Verdensmålene ind i hele programcyklus.</p> <p>Derudover ønsker vi at styrke KVINFOs egen og vores partners udøvelse af fortalervirksomhed, internationalt og nationalt, i forhold til data og indikatorer, nationale handlingsplaner og rapportering på Verdensmålene, herunder analyse af, hvad der er de mest strategiske 'entry points' i de lande, vi arbejder i.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Uklarhed i viden og forståelse af de globale og nationale processer for at levere på Verdensmålene betyder, at det er komplekst at begynde at arbejde bredt med vores partnere i Syd om dette, især i forhold til fortalervirksomhed. Der er ingen klare mekanismer, hvorved de enkelte lande kan holdes ansvarlige for deres indsats for at nå Verdensmålene og der er ikke en klar proces for civilsamfundets komplementerende bidrag i forhold til rapportering på Verdensmålene. Der er store problemer med data til indikatorerne, og for kun 10 ud af 54 kønsspecifikke indikatorer er den indsamlede data pålidelig nok til, at de kvalificerer til tier 1.<sup>1</sup> Der er mange forhold, som KVINFO og partnere i Syd kan engagere sig i fx bidrag til pålideligt data til tier 1 og 2, bidrag til fastsættelse af metode for indsamling af data til indikatorer under tier 3, input til og monitorering af nationale handlingsplaner og komplementær rapportering til HLPF. Der er behov for kapacitet til at foretage solide analyser af, hvor organisationernes investering af ressourcer kan rykke mest ift kønsligestilling.</p>

<sup>1</sup> <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-en.pdf?la=en&vs=4332>

## 2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?
	<p>KVINFO forventer at de to nøglepersoner vil have solid viden og styrket deres individuelle kapacitet samt være i stand til at omsætte det til organisatorisk kapacitet, således at KVINFO bruger og bidrager til Verdensmålene i KVINFOs virke nationalt og internationalt. Mål 5, 8, 10, 16 og 17 har særligt fokus i KVINFOs internationale arbejde og derudover har KVINFO en ambition om at bidrage til at se kønsvinklen i samtlige Verdensmål. Alle ansatte i KVINFOs internationale afdeling vil øge deres viden og kapacitet i at arbejde konkret med Verdensmålsrammen i forhold til programplanlægning, strategiudvikling, opfølgning og læring. Dette vil sætte dem i stand til bedre at støtte kapacitetsopbygning på samme områder for samarbejdspartnere i Syd. Den styrkede organisatoriske kapacitet vil også betyde, at KVINFO kan bidrage mere til tænkningen om køn som tværgående princip i DAPP.</p>
2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u> ?
	<p>KVINFO vil ændre praksis i fortalervirksomhed og programarbejde. I fortalervirksomheden vil KVINFOs fokus på Verdensmålene være skærpet og dermed forventet have en større effekt. I programarbejde i MENA vil KVINFO sammen med samarbejdspartnere i Syd lægge strategier for, hvordan viden om Verdensmålene sikres i samarbejdsorganisationerne og hvordan specifikt kapacitet til at udøve fortalervirksomhed med afsæt i Verdensmålene kan sikres.</p> <p>KVINFOs ansatte vil have konkrete værktøjer at bruge i fortalervirksomhed med afsæt i Verdensmålene.</p>
2.3	Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udvikling og ændring af KVINFOs system for planlægning, monitorering, evaluering og læring</li> <li>• Opbygning af personalets konkrete viden om Verdensmålene, deres rammer og processer.</li> <li>• Analyse af muligheder for at arbejde med Verdensmålene og hvordan KVINFO og partnere bedst prioriterer ressourcer ift. at arbejde for Verdensmålene nationalt og internationalt</li> <li>• Alle KVINFOs medarbejdere har øget kapacitet til at integrere Verdensmålene i deres arbejde</li> <li>• KVINFO har udviklet e-learning kurser om mål 5 og om det kønnede perspektiv i de øvrige mål</li> <li>• KVINFO fortsætter læringsrummet med de ansøgende organisationer udover de to år, som led i vedvarende erfaringsudveksling om civilsamfundets bidrag til opnåelse af Verdensmålene – og kredsen kan på sigt udvides med flere organisationer</li> </ul>
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"> <li>• KVINFO partnere i Syd får styrket deres kapacitet til at vælge strategiske indsatser, der kan fremme Verdensmålene</li> <li>• Fortalervirksomhed ift. Verdensmålene bliver en integreret del af programarbejdet som KVINFO støtter</li> <li>• Der vil blive konkrete tiltag inden for fortalervirksomhed især i forhold til nationale handlingsplaner, data og indikatorer eller rapportering på Verdensmålene.</li> </ul>

## 3. Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	<p>Lene Steffen, International Chef, og Cecilie Poulsen-Hansen Mehyar, Senior Programrådgiver og Jordan repræsentant deltager som nøglepersoner i initiativet. Derudover deltager ansatte i KVINFOs internationale afdeling samt KVINFOs direktør og ansatte fra kommunikations-, videns- og mentorafdelingerne, når muligt og relevant.</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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De to nøglepersoner har til mål i 2019 at have udrullet KVINFOs nye PMEL system som er under udarbejdelse ultimo 2018 samt primo 2019</li> <li>• Den ene nøgleperson udvikler et internt læringsforløb om Verdensmålene som skal styrke KVINFO medarbejderes viden om og evne til at integrere Verdensmålene i KVINFOs virke</li> </ul>
3.3	<p>Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?</p> <p>Lene Steffen, International chef.</p>

Den personaleansvarliges underskrift.......... dato.....

## 2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

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

1	<b>Organisationstype</b> Selvejende institution
2	<b>Organisationens historie og formål</b> KVINFO er Danmarks videns- og udviklingscenter for køn, ligestilling og mangfoldighed. Vi er samlingsstedet for forskning, viden og information om den moderne ligestillingsdiskussion. Nationalt og Internationalt. KVINFOs vision er et frit og ligestillet samfund. Med frit menes et samfund, der ikke er begrænset af strukturer, normer og stereotyper om køn, som udgør en barriere for, at det enkelte individ kan realisere sit fulde potentiale. Med ligestillet menes lige muligheder og rettigheder for at deltage på lige fod i samfundet, uanset køn. KVINFOs mission er på et vidensbaseret grundlag at kvalificere debat og fremme ligestilling i en aktuell kontekst gennem formidling, partnerskaber og innovative projekter – nationalt og internationalt. KVINFO har siden 2007 arbejdet som strategisk partner i UMs Dansk Arabisk Partnerskabsprogram (DAPP).
3	<b>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</b> Store programmer i Marokko, Tunesien, Egypten, Jordan Samarbejdsaktiviteter i forbindelse med mentoring-indsatser i mere end 30 lande i verden
4	<b>Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd</b> Gender Equality Programme (GEP) Objective: Legal reform, equal political participation, sexual and reproductive health and rights, gender based violence prevention enhanced in Morocco, Tunisia, Egypt and Jordan.  <b>Strategic approach</b> GEP interventions seek to improve quality and implementation of laws and policies for gender equality and are thus aligned with national commitments. Support to national civil society organisations ensures local ownership as interventions are aligned with the strategies of the local partners. Capacity development of national CSOs is part of the programme strategy as is the use of global frameworks to push gender equality up the political agenda. The SDGs are an important shared reference for duty bearers and rights holders in MENA and on top of goal 5, the goals 8, 10, 16 and 17 <sup>2</sup> are relevant to KVINFO's international work.
5	<b>Organisation</b>
5.1	<b>Bestyrelse og ledelse</b> Den daglige ledelse varetages af direktør Henriette Laursen. Den overordnede ledelse varetages af en bestyrelse med Camilla Hersom som bestyrelsesleder. KVINFOs bestyrelse består af otte medlemmer udpeget af DIIS, Rektorkollegiet, Det Frie Forskningsråd, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, Kvinderådet og en repræsentant for medarbejderne på KVINFO. Bestyrelsen mødes to gange om året og fastsætter de overordnede retningslinjer for KVINFOs drift. Bestyrelsen godkender det årlige budget og årsregnskab og revisionsprotokollat, samt vælger revisor.

<sup>2</sup> Goal 5: Gender Equality, Goal 8: Decent Work and Economic Growth, Goal 10: Reduced Inequalities, Goal 16: Peace, Justice and Strong Institutions and Goal 17: partnerships for the Goals.

5.2	Antal ansatte og frivillige
	20 ansatte
5.3	Antal medlemmer
	n/ansøgerorganisationerne
5.4	Finansiel administration (personale og systemer)
	KVINFO har en økonomichef og en økonomimedarbejder. KVINFO's regnskabsinstruks honorerer krav til regnskabsmæssig forvaltning for selvejende institutioner og i henhold til Udenrigsministeriets "Retningslinjer for tilskudsforvaltning gennem private organisationer". Årsregnskab og projektregnskaber revideres af Deloitte. KVINFO anvender af Navision Stat som økonomisystem.

6	Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)
	Udenrigsministeriet, Kulturministeriet, Udlændinge- og Integrationsministeriet, VELUX fonden.



## 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.**

<b>1. Initiatives navn</b>	Styrkelse af partnerskabs- og organisatorisk kapacitet til at bidrage til og anvende FNs Verdensmål i det programmatisk arbejde og i fortalervirksomhed
<b>2. Deltagende organisations navn</b>	Oxfam IBIS
<b>3. Navn på personaleansvarlig</b>	Niels Hjortdal For ansøgningen: Lene Ingvarsten

### 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>Med SDG'erne har verdenssamfundet for første gang udstukket en række klare globale mål for en mere retfærdig verden, som både relaterer sig til det globale syd og det globale nord. Civilsamfundet spiller en vigtig rolle i at få udbredt kendskabet til, fastholdt fokus på og mål og dokumenteret arbejdet med SDG'erne.</p> <p>I sin nye strategi 2018-2022 relaterer Oxfam IBIS sig direkte til SDG 1, 4, 5, 8, 10, 16, 17 samt til det særlige danske SDG 18 på unge. For Oxfam IBIS spiller SDG'erne således en central rolle både i vores internationale og nationale arbejde og de er med til at knytte vores indsats i det globale syd sammen med vores arbejde i Danmark. Vi har behov for at blive bedre til at indtænke SDG'erne i vores programarbejde på nye måder, til at rapportere på SDG'erne og til at bruge dem i advocacy indsats.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Oxfam IBIS arbejder konstant med at forbedre impact af vores arbejde og forblive relevante i både dansk sammenhæng og internationalt; det gør vi bl.a. gennem et konstant fokus på læring og deling af gode praksisser såvel lokalt, som nationalt, regionalt og globalt. SDG'erne er et nyt område, hvor vi savner erfaring og viden om gode metoder og værktøjer til integration i vores program- og influencing-arbejde.</p>



## Forventet kapacitetsudvikling

2.1	Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos deltagere fra jeres organisation?
	Vi forventer, at initiativet vil give øget viden om SDG'erne til de konkrete deltagere samt øget viden om metoder og konkrete redskaber til at arbejde med SDG'erne i en international eller national kontekst. Vi forventer endvidere, at deltagerne vil kunne dele deres nye viden og kunnen for derigennem at sikre øget organisatorisk kapacitet. Endelige forventer vi, at de konkrete deltagere vil få styrket deres netværk og muligheder for samarbejde med andre danske organisationer, som er stærke på arbejdet med SDG'er, hvilket ligeledes vil bidrage til et stærkere organisatorisk netværk.
2.2	Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres organisation?
	Vi forventer, at kapacitetsudviklingsinitiativet vil være med til at understøtte en udviklingsproces om bedre indarbejdelse af SDG'erne i vores programarbejde og at det vil styrke vores rapportering op imod de SDG'er, som er relevante for os i forhold til vores strategi 2018-2022.
2.3	Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?
	Vi forventer, at vi vil få ny læring gennem initiativet, som vi kan bruge til at opkvalificere nuværende metoder og redskaber og/eller tage nye i brug – særligt i forhold til integrering af SDG'erne i programmer og rapportering op imod SDG'erne, samt også som instrument i fortalervirksomhed. Vi forventer, at deltagelsen i initiativet vil blive udmøntet i en konkret action plan for det videre arbejde i organisationen med SDG'erne, som f.eks. kunne indeholde kapacitetsudvikling for medarbejdere engageret i program- og 'public engagement' arbejde.
2.4	Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?
	Vi forvente at deltagelsen i initiativet vil klæde os bedre på til at indgå i dialog og sparring med de Oxfam-kontorer i syd, om indarbejdelse af SDG'erne i programarbejdet og rapportering herpå – herunder kapacitetsudvikling inden for og vidensdeling om metoder og praktiske redskaber, som kontorerne herefter kan dele med deres lokale partnerorganisationer.

## Organisatorisk opfølgning

3.1	Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)
	Lene Ingvarsten, MENA coordinator (primær ansvarlig, kontaktperson, tovholder og deltager) og Bettina Ringsing, Performance manager (sekundær ansvarlig, medansvarlig, deltager) Derudover deltagelse ved andre relevante medarbejdere fra Oxfam IBIS' internationale programafdeling samt afdeling for 'public engagement' – det videre

	forløb af initiativet med en indledende diagnosticering af de deltagende organisationer vil konkretisere behovet herfor i IBIS.
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?
	Den action plan, som påtænkes etableret jf. pkt. 2.3, vil indeholde en konkret plan for løbende opfølgning og opsamling i Oxfam IBIS. Og Oxfam IBIS vil holde kontinuerlig kontakt med de øvrige deltagere i initiativet for at monitorere de forventede outputs, erfaringsudveksle og videreføre en vidensdeling. Derudover vil organisatorisk forankring ske ved, at SDG'erne 1, 4, 5, 8, 10, 16 og 17 samt det ekstra 'mål' 18 om unge er indskrevet i Oxfam IBIS' nye strategi 2018-2022 og indtænkt i vores indsatser, herunder vores SP og DAPP programmer. Der vil derfor ske en løbende opfølgning og yderligere forankring af initiativet i takt med at den nye læring bliver taget i brug og anvendt konkret i sammenhæng med rapportering og monitorering på vores SP bevilling og DAPP bevilling.
3.3	Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?
	Lene Ingvarsen og Bettina Ringsing

Den personaleansvarliges underskrift.....  ..... dato: 09/10/2018



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 udviklingsorganisation</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 og etableret i Danmark i 1966. I 1991 løsrev WUS Danmark sig og blev til IBIS, der i 2016 indtrådte i Oxfam – en af verdens største udviklingsorganisationer med tilstedeværelse i mere end 67 lande globalt. Oxfam definerer sit formål således: "to help create lasting solutions to the injustice of poverty. We are part of a global movement for change, empowering people to create a future that is secure, just, and free from poverty."</p>
3	<p>Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)</p> <p>Oxfam IBIS har indsatser i følgende regioner/lande:          MENA: Egypten, Jordan, Libanon, Marokko, Tunesien, Syrien og Yemen          Latinamerika: Bolivien, Colombia, Guatemala, Mexico og Nicaragua          Afrika: Burkina Faso, Ghana, Liberia, Mali, Mozambique, Niger, Sierra Leone og Sydsudan</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 beslutningsprocesser til gavn for fattige og undertrykte grupper.</p>
5	<p>Organisation</p>
5.1	<p>Bestyrelse og ledelse</p> <p>Oxfam IBIS' øverste politiske ledelse udgøres af bestyrelsen, hvis i alt 14 medlemmer vælges hvert år på generalforsamlingen, hvorefter medlemmerne konstituerer sig med formand/forkvinde og næstformand/næstforkvinde samt i nødvendige arbejdsudvalg. Bestyrelsen tager de overordnede beslutninger og sætter rammerne for Oxfam IBIS' arbejde.</p> <p>Den daglige ledelse varetages af generalsekretæren og en ledelsesgruppe bestående af Niels Hjortdal (director of International Program Department), Per Bjerre (director of Public Engagement) og Ole Møns (CFO/director of Operations). Stillingen som generalsekretær er pt. ubesat, idet Mie Roesdahl fratrådte ved udgangen af september 2018.</p>

5.2	<p>Antal ansatte og frivillige</p> <p>Oxfam IBIS har 53 ansatte samt 18 i call-centeret. Der er tilknyttet 50 frivillige gennem frivilliggrupper i København, Aarhus, Kolding og Aalborg.</p>
5.3	<p>Antal medlemmer</p> <p>Oxfam IBIS har lidt over 8.400 medlemmer og støttemedlemmer.</p>
5.4	<p>Finansiell administration (personale og systemer)</p> <p>Finansiell administration: 9 personer (1 leder, 4 controllere, 3 i bogholderiet og 1 HR ansvarlig).</p> <p>Systemer: Navision 2015 regnskabssystem, EazyProject tidsregistrering, CRM 2015, Cubes HR system og Employ rekrutteringssystem.</p>

6	<p>Finansieringskilder (Danida, EU, privat sektor etc.)</p> <p>Danida, DAPP, EU, SIDA, DFID, SDC, Holland, Luxembourg og private fonde</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.**

<b>1. Initiatives navn</b>	Styrkelse af partnerskabs- og organisatorisk kapacitet til at bidrage til og anvende FNs Verdensmål i det programmatisk arbejde og i fortalervirksomhed.
<b>2. Deltagende organisations navn</b>	Danmission
<b>3. Navn på personaleansvarlig</b>	Caroline Winter, Administrationschef

### 1. Det identificerede kapacitetsudviklingsproblem/udfordring

1.1	<p>Beskriv kort det identificerede problem/udfordring som I forventer at jeres deltagelse i kapacitetsudviklingsinitiativet vil medvirke til at afhjælpe.</p> <p>Danmission har på nuværende tidspunkt indarbejdet Verdensmålene som en del af vores strategier i vores internationale programafdeling og som en del af de større programmer som vi arbejder under, såsom DAPP og SPa. I SPa er der et krav om afrapportering på Verdensmålene, hvorimod der under DAPP kun er tilkendegivet hvilke Verdensmål det nye DAPP fra 2017-22 målopfylder på. Det har længe været et ønske fra Danmissions side at blive mere bevidste og målrettet omkring, hvordan vi organisation kan styrke vores arbejde med implementering og rapportering på Verdensmålene sammen med vores partnere i syd for at sikre at denne fælles globale ramme rent faktisk implementeres og gør en forskel nationalt, regionalt og globalt. En særlig motivation fra Danmissions side er netop at blive at blive stærkere på at rapportere på Verdensmålene sammen med vores partnere i syd, således, at vi kan skabe nye typer af samarbejde til gavn for og i samarbejde med dem vores målgrupper. Derudover, at Danmission samt udvalgte partnere i syd får mulighed for at samarbejde med andre danske og internationale organisation om fx implementeringen, fortalervirksomhed og rapporteringen på udvalgte Verdensmål.</p>
1.2	<p>Hvad er konsekvensen af dette problem/denne udfordring for jeres arbejde?</p> <p>Uklarhed i viden og forståelse af de globale og nationale processer for at levere på Verdensmålene betyder, at det er komplekst at begynde at arbejde bredt med vores partnere i Syd om dette, især i forhold til fortalervirksomhed og hvordan der skal/kan rapporteres på Verdensmålene. Der er ingen klare mekanismer, hvorved de enkelte lande kan holdes ansvarlige for deres indsats for at nå Verdensmålene og der er ikke en klar proces for civilsamfundets komplementerende bidrag i forhold til rapportering på Verdensmålene. Der er mange forhold, som Danmission og partnere i Syd kan engagere sig i fx bidrag til bedre målopfyldelse på nationalt niveau i de lande Danmission arbejder i, input</p>



til og monitorering af nationale handlingsplaner og komplementær rapportering til HLPF. Der er behov for kapacitet til at foretage solide analyser af, hvor organisationernes investering af ressourcer kan rykke mest ift. de tematikker Danmission og partnere arbejder med såsom interreligiøs dialog, kirkeudvikling og fattigdomsbekæmpelse.
---

## 2. Forventet kapacitetsudvikling

2.1	<p>Hvilken forandring forventer I, initiativet vil bidrage til hos <u>deltagere</u> fra jeres organisation?</p> <p>Danmission forventer at de to nøglepersoner vil have solid viden og styrket deres individuelle kapacitet samt være i stand til at omsætte det til organisatorisk kapacitet, således at Danmission bruger og bidrager til Verdensmålene i Danmissions virke særligt internationalt. Mål 1, 5, 8, 10, 16, 17 (18) har særligt fokus i Danmissions internationale arbejde. Deltagelsen i initiativet vil dels løfte det nuværende vidensniveau hos de konkrete deltagere. For mange i Danmission gælder det, at de ikke har et større kendskab til Verdensmålenes muligheder og at vi generelt gør tingene som vi plejer. Det kan dette initiativ være med til at skubbe til. Deltagerne får opdateret deres viden om nye måder at rapportere på Verdensmålene - og samarbejdsmodeller samt en handlingsplan, som kan være med til at påvirke arbejdet i både DK og syd positivt.</p> <p>Netværk er altid vigtigt og særligt når det gælder en international dagsorden som implementering af Verdensmålene, hvilket initiativet kan tilføre deltagerne. Vi håber på at få nye relationer til Verdensmål-miljøer og øget indsigt i arbejdet med dem. Deltagelsen vil forhåbentlig øge interesse for implementering af Verdensmålene bredt i organisationen og give input til konkrete metoder til at tænke relevante mål ind i programarbejdet.</p> <p>Det langsigtede mål er at alle ansatte i Danmissions programafdeling vil øge deres viden og kapacitet i at arbejde konkret med Verdensmålsrammen i forhold til programplanlægning, strategiudvikling, opfølgning og læring. Dette vil sætte dem i stand til bedre at støtte kapacitetsopbygning på samme områder for samarbejdspartnere i Syd. Den styrkede organisatoriske kapacitet vil også betyde, at Danmission kan bidrage med konkret viden i fx DAPP Human Rights Engagement konsortiet, hvor viden kan deles og testes.</p>
-----	--

2.2	<p>Hvilken forandring forventer I, deltagelsen vil bidrage til i jeres <u>organisation</u>?</p> <p>Danmission vil ændre praksis ift. hvordan vi pt. arbejder med Verdensmålene og vil starte med, hvordan vi kan styrke rapporteringen på dem. Vi forventer, at initiativet vil være med til at "accele-rere" rapportering og bedre implementering af udvalgte Verdensmål i vores programarbejde, således, at vi bliver mere effektive og bæredygtige, og kan bidrage til løsning af globale udfordringer. Dertil kommer, at vi med initiativet kan få redskaber til at påbegynde en stærkere bevidsthed i programarbejdet om, hvordan man mere effektivt kan arbejde med Verdensmålene - både i Danmark og i syd. Danmission ansatte vil have konkrete værktøjer at bruge i ifm. Styrket rapportering og fortalervirksomhed med afsæt i Verdensmålene.</p>
2.3	<p>Hvilke konkrete outputs forventer I, initiativet bidrager med til forandringen i jeres organisation?</p> <p>Vi forventer, at initiativet konkret udmønter sig i:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ny læring på området, der kan bruges til at opkvalificere nuværende eller nye metoder, praktiske redskaber</li> <li>• En handlingsplan for det videre arbejde med udvalgte Verdensmål.</li> <li>• Opbygning af ansattes konkrete viden om Verdensmålene, deres rammer og processer.</li> <li>• Analyse af muligheder for at arbejde med Verdensmålene og hvordan Danmission og part-</li> </ul>



	<p>ne bedst prioriterer ressourcer ift. at arbejde for Verdensmålene nationalt og internationalt</p>
2.4	<p>Hvilke resultater forventer I på længere sigt initiativet får for arbejdet med partnere i det Globale Syd?</p>
	<p>Dels ønsker vi at vores partnere i udvalgte lande i Syd også bliver opkvalificeret i at arbejde med bedre implementering af Verdensmålene og får styrket deres programmatiske og organisatoriske gange på området. Dels ønsker vi at samskabe nye arbejdsformer og partnerskabsmodeller, der kan bidrage endnu mere til national målopfyldelse i Syd. Resultatet af dette forventer vi bliver, at vi kan øget vores impact med det nuværende niveau af midler og ressourcer.</p>

### 3. Organisatorisk opfølgning

3.1	<p>Hvem deltager fra jeres organisation? (navn samt position/rolle)</p>
	<p>Stine Baltzer Madsen, Fagkonsulent DAPP &amp; MEL Focal Point                  Jørgen Skrubbeltrang, Fagkonsulent MENA &amp; MEL Focal point                  Thomas Skielboe, Programfaglig leder i Danmission's Programafdeling                  Andreas Dybkjær- Anderson, Fagkonsulent Myanmar &amp; Cambodia samt Advocacy Focal Point</p> <p>Samt andre relevante fagkonsulenter i Danmission's Programafdeling samt relevante ansatte fra Danmissions kommunikations &amp; Engagements afdeling.</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>Idet at Verdensmålene er forankret i alle de større projekter og programmer vi arbejder under, er der en naturlig opfølgning og forankring af ny viden og kapacitet som vi pt. vurderer der er et stort behov for - både i programarbejdet, men også mere organisatorisk.</p>
3.3	<p>Hvem vil være ansvarlig for denne opfølgning?</p>
	<p>Stine Baltzer Madsen, Fagkonsulent DAPP og MEL Focal Point                  Jørgen Skrubbeltrang, Fagkonsulent MENA og MEL Focal point                  Thomas Skielboe, Programfaglig leder i Danmission's Programafdeling</p>

Den personaleansvarliges underskrift..... 

dato...9/10/18.

**Caroline Winther**

Administrationschef

**DANMISSION**



## 2. Stamdata (max 5 linjer pr. punkt)

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

1	Organisationstype
	NGO

2	Organisationens historie og formål
	<p>Danmission er en 200 år gammel trosbaserede organisation. 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	Geografisk dækning i det Globale Syd (samarbejdslande)
	Tanzania, Madagaskar, Libanon, Syrien, Irak, Jordan, Egypten, Cambodja, Myanmar, Indien, Bangladesh, Pakistan.

4	Målsætning –vision og strategi for arbejdet i det Globale Syd
	<p><b>Kirkeudvikling</b> Vi styrker den kristne kirkes liv og udadvendte arbejde i samfundet til gavn for det enkelte menneske og for at fremme gode leveforhold</p> <p><b>Dialog</b> Vi styrker den nødvendige samtale mellem mennesker i al deres forskellighed for at fremme gensidig forståelse og respekt, og et fredeligt samfund</p> <p><b>Fattigdomsbekæmpelse</b> 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.</p>

5	Organisation
5.1	Bestyrelse og ledelse
	Danmission har en bestyrelse, der vælges af Danmission repræsentantskab på det årlige repræsentantskabsmøde. Bestyrelsen har det overordnede politiske og økonomiske ansvar. Bestyrelsen består af 12 medlemmer. Repræsentantskabet tager stilling til principielle spørgsmål vedrørende organisationens udvikling.

5.2	Antal ansatte og frivillige
	Danmission har ca. 7000 frivillige som er engagerede i Danmissions mere end 85 genbrugsbutikker, 100 frivillige i Danmission Unge. I Danmark er ca. 40 ansatte og ca. 20 ansatte på udekontorerne. Dertil kommer praktikanter, volontører og andre typer af frivillige i samarbejdslandene.
5.3	Antal medlemmer
	Danmission har ca. 3000 individuelle medlemmer.
5.4	Finansiel 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.)
	<p>Indtægter fra Danmissions genbrugsbutikker</p> <p>Indsamlede midler og kollekter</p> <p>Arv</p> <p>Danida</p> <p>EU</p> <p>Danske og Internationale fonde</p>

