

Desk review af
Rammeorganisations kandidater

Danske Handicaporganisationer

Sepetmber 2012

Indholdsfortegnelse

Liste over forkortelser	3
1. Baggrund for omlægning af støtten til de folkelige organisationer	4
2. Desk-reviews formål og metode	6
3. Danske Handicaporganisationer - kort fortalt	8
4. Gennemgang ift. kriterier	9
4.1 Administrativ og faglig kapacitet	9
4.2 Erfaringer med udviklingssamarbejde	14
4.3 Danske udviklingsstrategier	15
4.4 Samarbejdslandenes kontekst	16
4.5 Egenfinansiering og folkelig forankring	17
4.5.1 Egenfinansiering	17
4.5.2 Folkelig forankring	17
5. Samlet vurdering	18
5.1 Administrativ og faglig kapacitet	18
5.2 Erfaringer med udviklingssamarbejdet	19
5.3 Danske udviklingsstrategier	19
5.4 Samarbejdslandenes kontekst	20
5.5 Egenfinansiering og folkelig forankring	20
Bilag	21
a. Terms of Reference	21
b. Tidsplan og konsultationer	25
c. Skema med kriterier	26
d. Opfølgning på kapacitetsanalyserne	29
e. Kompetence oversigt	36
f. Egenfinansieringsdokument	38
g. Liste over dokumenter for desk reviewet	41

Liste over forkortelser

CISU	Civilsamfund i Udvikling (tidligere Projektrådgivningen)
DIMR	Dansk Institut for Menneskerettigheder
DH	Danske Handicaporganisationer
DMR-U	Dansk Missions Råds Ulandsafdeling
DRK	Dansk Røde Kors
DUF	Dansk Ungdomsråd
EDF	European Disability Forum
FIDIDA	Finnish Disabled People's International Development Association
FKN	Folkekirkens Nødhjælp
GWWD	Girls and Women with Disabilities (handicappede piger og kvinder)
IDA	International Disability Alliance
IDDC	International Disability and Development Consortium
KA	Kapacitetsanalyse
LEV	Landsforeningen Lev – udvikling for udviklingshæmmede
M&E	Monitorering & evaluering
NUDIPU	National Union of Disabled Persons in Uganda
NUWODU	National Union of Women with Disabilities of Uganda
SHIA	Svenska handikapporganisationers internationella utvecklingssamarbete
SRHR	Sexual and Reproductive Health and Rights (seksuel og reproduktiv sundhed og rettigheder)
TOR	Terms of Reference (opgavebeskrivelse)
UM	Udenrigsministeriet

1. Baggrund for omlægning af støtten til de folkelige organisationer

Den nuværende strategiske ramme for støtten til folkelige organisationer er defineret i "Strategi for dansk støtte til civilsamfundet i udviklingslandene" fra december 2008 også bedre kendt som civilsamfundsstrategien.

Det langsigtede overordnede mål for dansk støtte til folkelige organisationer er at *bidrage til udviklingen af et stærkt, uafhængigt og mangfoldigt civilsamfund i udviklingslandene*. For at indfri det langsigtede mål er der opstillet ni strategiske mål for den danske støtte til civilsamfundsudvikling i udviklingslandene:

1. Fremme af en levende og åben debat nationalt og internationalt
2. Fremme af et repræsentativt, legitimt og lokalt forankret civilsamfund
3. Fremme af kapacitetsudvikling, fortalervirksomhed og netværksmuligheder
4. Fremme af fokus på rettigheder
5. Fremme af fleksible og relevante indsatser i skrøbelige stater og situationer
6. Fremme af civilsamfundsstøtte i den danske bilaterale og multilaterale bistand
7. Danske organisationers inddragelse i udviklingsarbejdet
8. Samarbejde med andre interessenter
9. Mål og resultater

Civilsamfundsstrategien lægger også vægt på, at de danske organisationer:

- a) Bidrager med en tillægsværdi ud over det finansielle i udviklingsarbejdet. Denne tillægsværdi skal ses inden for en række forskellige områder, så som faglig viden, internationale kontakter og mangfoldighed;
- b) Styrker den mellemfolkelige forståelse og partnerskaber til udveksling af ideer og gensidig læring både i Syd og Nord;
- c) Arbejder for at fremme den folkelige forankring i Danmark, herunder sikre en solid medlemskreds og økonomisk uafhængighed. Dette indebærer blandt andet, at rammeorganisationerne skal bidrage med 10 pct. (nu i 2012 og fremover 20 %) i egenfinansiering. Den folkelige forankring skal ses i en helhed og omfatter også aspekter som omfanget af frivilligt arbejde og engagement.
- d) Fremmer forståelsen i den danske befolkning for udviklingsarbejdet. Dette understreges blandt andet ved, at organisationerne kan anvende op til 2 pct. af bevillingerne til oplysningsarbejde i Danmark.

Strategien lægger derudover vægt på støtte til kapacitetsopbygning af civilsamfundsorganisationer og fremme af fortalervirksomhed. Støtte til serviceydelser kan ikke stå alene, men bør forbindes med kapacitetsudvikling og fortalervirksomhed på lokalt, regionalt eller nationalt plan.

Der er på finansloven 2012 afsat godt 1 mia. kr. til danske folkelige organisationers gennemførelse af aktiviteter under civilsamfundsstrategien. Arbejdet gennemføres dels som støtte under rammeaftaler med større danske organisationer, dels som støtte i form af tilskud til puljeordninger og endelig i form af støtte til programmer og større enkeltprojekter.

De nuværende seks rammeorganisationer er: MS Action Aid Danmark, Folkekirkens Nødhjælp, IBIS, Dansk Røde Kors, Red Barnet, og CARE Danmark. Rammeorganisationerne får på

finansloven 2012 i alt 545 mio. kr. Rammerne ligger på mellem 48 (CARE) og 149 (MS/Action Aid Denmark) mio. kr. årligt.

Støtten til programmer, større enkeltprojekter og puljeordninger udgør på finansloven 2012 i alt 478 mio.kr.

Der er i de senere år blevet gennemført en række tiltag for at effektivisere arbejdet med støtten til danske folkelige organisationer, senest med introduktionen af programtilgangen under enkeltprojektmodaliteten, hvorved der er åbnet mulighed for, at større enkeltprojektorganisationer kan få støtte til tematisk og/eller geografisk baserede programmer, som samler flere enkeltindsatser i én bevilling.

Der er p.t. 13 programorganisationer: 3F, AC International Børnehjælp, ADRA Danmark, Caritas Danmark, Danmission, Danske Handicaporganisationer (også paraply/puljeorganisation), Foreningen Sex og Samfund, Friluftsrådet, Ghana Venskabsgrupperne, Ulandssekretariatet, Verdensnaturfonden (WWF), Vedvarende Energi, Verdens Skove samt en paraply/puljeorganisation, Dansk Missionsråds Udviklingsafdeling, som har vist interesse for at indgå en rammeaftale.

Som del af forberedelsen til overgangen fra projekt til tematisk og/eller geografisk programbaseret tilgang blev der gennemført kapacitetsanalyser af de 14 organisationer. De første analyser blev igangsat i 2009 og den sidste i 2011. De nuværende programorganisationer har således maksimalt kun 2-3 års arbejds erfaringer med den programmatisk tilgang. Flere organisationer har dog tidligere anvendt programmatisk elementer i deres arbejde, og en enkelt¹ har tidligere været rammeorganisation. I store træk er det dog stadigvæk relativt nyt for de 14 organisationer at arbejde strategisk med en programmatisk tilgang til udviklingssamarbejdet.

Nogle af program- og puljeorganisationerne har nu en samlet portefølje, der nærmer sig de mindre rammeorganisationers, og derfor har man besluttet at se nærmere på mulighederne for gradvist at omlægge et antal programaftaler og puljer til rammeaftaler.

Derfor har man nu igangsat et desk-review af 6 af de nuværende program- og inkl. puljeorganisationer. Med udgangspunkt i de eksisterende kriterier for rammeorganisationer, eksisterende materiale mv. vil man vurdere mulighederne for, at de første 6 organisationer kan blive rammeorganisationer fra 2013.² På forslag til finanslov 2013 er der afsat 160 mio. kr. til nye rammeorganisationer. Det er planen, at de resterende organisationer bliver inkluderet i en vurderingsproces i løbet 2013.

Et mere strategisk samarbejde gennem rammeaftaler vil naturligt hænge sammen med øget krav om mål- og resultatstyring fra organisationer. Derudover er det hensigten, at den gradvise omlægning til flere rammeaftaler vil mindske Udenrigsministeriets administrative transaktionsomkostninger og betyde et øget fokus på politikdialog og mål- og resultatstyring. Rammebeløbene vil fremover blive reguleret på baggrund af en styrket mål- og resultatstyring.

Egenfinansiering i forhold til rammeorganisationer et er andet område, hvor der er sket ændringer, og hvor der ønskes større folkelig forankring og mindre afhængighed af Danida-

¹ Ulandssekretariatet havde indtil 2004 en rammeaftale.

² Se mere om metoden under afsnit 2.

midlerne. Egenfinansieringskravet for rammeorganisationerne øges fra 10 pct. til 20 pct., og åbner samtidig for større differentiering af finansieringskilderne med minimum 5 pct. via private midler rejst i Danmark og 15 pct. fra andre donorer gennem samfinansieringsmodaliteter. Det er planen, at den nye ordning indføres gradvist og så vidt muligt tager hensyn til de enkelte organisationers udgangspunkt og muligheder. Anvendelse af egenfinansieringen vil fremadrettet kunne anvendes mere fleksibelt.

Tendensen i det globale udviklingssamarbejde retter sig i stigende grad mod bl.a. at styrke og udvikle ejerskab og forankring i syd, og det gælder også for området for støtte til folkelige organisationer. Derfor vil muligheder for at støtte de folkelige organisationer direkte i syd også fremover blive undersøgt for at finde modeller for, hvordan det bedst kan gøres.

Det er forventningen, at evalueringen af civilsamfundsstrategien, som gennemføres i 2012/2013, kan anvendes til inspiration vedr. mål- og resultatstyring samt til modeller for hvordan støtte til folkelige organisationer i syd kan støttes mere direkte.

Formålet med evalueringen er i øvrigt at:

“to collate lessons learned from the operationalisation of the Danish strategy for support to civil society with a particular focus on results relating to Strategic Goal 1 (Promotion of a vibrant and open debate nationally and internationally), Strategic Goal 2 (Promotion of a representative, legitimate and locally based civil society) and Strategic Goal 3 (Promotion of capacity development, advocacy work and networking opportunities).”

Evalueringen vil komme med anbefalinger vedr. den fremtidige operationalisering af civilsamfundsstrategien, inkl. på de tre niveauer: på det overordnede strategiske niveau; 2) på landeniveau og 3) på det organisatoriske niveau. Anbefalingerne vil både være rettet mod Danida, de danske folkelige organisationer og andre partner med ansvar for gennemførelsen af strategien. Evalueringen forventes afsluttet i foråret 2013.

2. Desk-reviews formål og metode

Formålet med desk-reviewet er ifølge Terms of Reference (ToR)³:

“The general objective of the assignment is to provide the Department of Humanitarian Action, Civil Society, and Advisors (HCP) with a basis for decision regarding future support to possible framework organisations from 2013.”

Desk reviewet skal dels udarbejde en matrix med status på operationaliseringen af de 14 betingelser/kriterier og dels 6 del-rapporter med hovedkonklusioner ift. de potentielle rammeorganisationskandidater.

Reviewets første opgave var at udarbejde en fælles matrix for de eksisterende 14 betingelser/kriterier for rammeorganisationer til brug for gennemgang af dokumenter, strukturere den videre diskussion med organisationerne og rapportskrivning.⁴

³ Se annekset a for de fulde ToR

⁴ Se annekset c for matrix med kriterier

I følge "Generelle retningslinjer for danske organisationer med rammeaftaler med Udenrigsministeriet" (august 2012), skal rammeorganisationerne til enhver tid opfylde følgende betingelser:

1. Rammeorganisationen skal kunne dokumentere *længerevarende engagement og kontinuitet* i planlægningen af sine indsatser og kunne beskrive sine *kernekompetencer og fokusområder*.
2. Rammeorganisationen skal bidrage med en *egenfinansiering på minimum 10 pct.*⁵ af det samlede danske offentlige tilskud til den pågældende rammeorganisations program- og projektaktiviteter under rammebevillingen.
3. Rammeorganisationens udviklingsvirksomhed finansieret over rammen, herunder valg af samarbejdslande, -partnere, målgrupper, specifikke indsatsområder og aktivitetstyper, skal med *udgangspunkt i Civilsamfundsstrategien til enhver tid bidrage til opfyldelsen af danske udviklingspolitiske målsætninger*.
4. Rammeorganisationen skal koncentrere indsatser finansieret over rammen i et *begrænset antal lande og udvikle landestrategier* med henblik på en strategisk styring af indsatserne.
5. Aktiviteter finansieret over rammen skal relatere sig til *samarbejdslandets strategier for fattigdomsbekæmpelse*.
6. Rammeorganisationen skal i sin overordnede strategi beskrive, hvorledes den forholder sig til de *tværgående hensyn* i dansk udviklingspolitik: 1) ligestilling, 2) god regeringsførelse, menneskerettigheder og demokrati og 3) miljø, samt til *prioritetsområdet hiv og aids*.
7. Aktiviteter finansieret over rammen skal formuleres som led i *større sammenhængende udviklingsprogrammer inden for afgrænsede temaer og sektorer, og der skal udarbejdes strategier herfor*.
8. Rammeorganisationen skal *samarbejde eller koordinere tæt med relevante aktører og støtte lokale samarbejdspartneres kapacitet* til effektivt at gennemføre sine aktiviteter, jf. målsætningerne i Paris erklæringen fra 2005 og Accra handlingsplanen fra 2008.
9. Rammeorganisationen skal sørge for, at der internt i organisationen opretholdes og videreudvikles et tilfredsstillende niveau for *administrativ og faglig kapacitet* til aktiviteternes gennemførelse og kvalitetssikring, herunder en professionel forberedelse, gennemførelse, overvågning og evaluering af aktiviteterne.
10. Rammeorganisationen skal sikre at partnerorganisationer og andre, der får del i rammetilskuddet, ikke står opført på hverken *FN's eller EU's terrorliste*.
11. Rammeorganisationen skal iagttage *god forvaltningsskik og udvise omkostningsbevidsthed* i administrationen af rammemidlerne.
12. Rammeorganisationen skal have udarbejdet en *antikorrupsions-politik og et etisk kodeks* for sit arbejde og for forvaltningen af midler.
13. Rammeorganisationen skal dokumentere *resultater af sine indsatser*.
14. Rammeorganisationen skal dokumentere en *stærk og vedvarende folkelig forankring*.

Kriterierne blev grupperet i 5 hovedområder (Administrativ og faglig kapacitet, Erfaringer med udviklingsarbejdet, Danske udviklingsstrategier, Samarbejdslandenes kontekst samt Egenfinansiering) og fokus og specifikke spørgsmål blev formuleret til hver hovedgruppe.

⁵ Som nævnt planlægges det at ændre egenfinansieringskravet fra 10 til 20 pct. Ændringen vil blive reflekteret i den kommende revision af retningslinjerne for rammeorganisationerne.

Reviewet har i forhold til dokumenter fokuseret på de seneste kapacitetsanalyser (både fra det humanitære område og fra udviklings samarbejdet), appraisal-rapporter og årsregnskaber. Derudover har organisationerne indsendt oversigter over opfølgning på anbefalinger fra kapacitetsanalyserne og deres forslag til, hvordan kravet om egenfinansiering vil blive håndteret. Det indgår også i baggrundsinformationen for arbejdet. Organisationernes hjemmesider er blevet gennemgået som en del af bedømmelsen af organisationernes folkelige forankring og oplysningsaktiviteter i Danmark.

Reviewet har på baggrund af dokumentgennemgangen udarbejdet første udkast til rapport, som er blevet udsendt til organisationerne inden heldagskonsultationen vedr. udvalgte spørgsmål. Konsultationerne blev gennemført som åben og konstruktiv dialog, hvor organisationer har uddybet relevante spørgsmål. Efter konsultationerne har teamet i begrænset omfang modtaget yderligere information f.eks. vedr. specifikke personale kompetencer, lønomkostninger og egenkapital, før det endeligt udkast til rapport for hver organisation blev færdiggjort. Udkastet udsendes til organisationerne til kommentarer for faktuelle fejl og mangler, ligesom, HCP mv.

Review-teamet har også inddraget Kontoret for kvalitetssikring og økonomistyring af udviklingsbistanden (KVA) pga. af deres ansvar ift. godkendelse af årsregnskaber, erfaringer med tilsyn af eksisterende rammeprogrammer, indberetning af sager om mistanke om korrupsion mv. Sagsbehandlere fra HPC har deltaget i de respektive konsultationer i det omfang, det har været muligt.

Review-teamet vil gerne takke alle organisationerne for at have medvirket både konstruktivt og åbent i konsultationerne. Også under stort tidspres.

3. Danske Handicaporganisationer - kort fortalt

Danske Handicaporganisationer (DH), som blev oprettet i 1934, er paraplyorganisation for 32 medlemsorganisationer med mere end 320.000 mennesker med handicap og deres pårørende i Danmark, hvilket giver en unik og bred kontaktflade til det danske samfund. DH er en demokratisk organisation, hvis øverste myndighed er repræsentantskabet, der samles en gang om året. Repræsentantskabet nedsætter et forretningsudvalg på syv personer, inklusive formand og næstformand (www.handicap.dk).

DH er en rettighedsbaseret organisation, der har stor erfaring inden for organisering samt lobby- og fortalerearbejde i forhold til danske aktører på handicapområdet. Det er DHs ambition, at der løbende skabes kobling mellem det danske arbejde og den indsats, som handicaporganisationerne yder i udviklingslandene. Det danske og det internationale samarbejde er blevet knyttet yderligere sammen i en fælles orientering mod gennemførelse af FNs handicapkonvention, som DH deltog aktivt i udarbejdelsen af. DHs formand blev i 2010 indvalgt i FNs handicapkomité. DH har siden 1996 støttet partnerorganisationer i syd til at opbygge nationale paraplyorganisationer og handicapbevægelser (KA 2011, p.5).

DH fik sin første bevilling til en minipulje i 1994. Bevillingen kom på finansloven i 2007, og DH modtager nu 15 mio. kr. årligt til programmet. Herudover har organisationen modtaget en række bevillinger til enkeltprojekter primært til Uganda, som er hovedsamarbejdsland. 14 danske medlemsorganisationer er i dag involveret i aktiviteter i otte udviklingslande med hovedfokus på Afrika.

DH har pr. august 2012 følgende igangværende programmer finansieret direkte af Danida:

Region	Program	Bevilling	Periode
Uganda	Den glemte minoritet i det nordlige Uganda – forbedring af levevilkår for MmH	9,7 mio. kr.	2009-2012
Uganda	Seksuel og reproduktiv sundhed og rettigheder for piger og kvinder med handicap (Innovativ pulje)	5,5 mio. kr.	2010-2012
Uganda	Universel adgang til hiv og aids forebyggelse, behandling og plejer for MmH (Innovativ pulje)	4,8 mio. kr.	2010-2012
Minipuljen		p.t. 15 mio. kr. årligt	1994 -

4. Gennemgang ift. kriterier

Med udgangspunkt i de 14 kriterier opstillet i "Generelle retningslinjer for danske organisationer med rammeaftaler med Udenrigsministeriet" (august 2012), har konsulentteamet gennemgået en række nøgledokumenter for at kunne belyse organisationens kapacitet ift. de fem hovedgrupper, som kriterierne er inddelt i:

4.1 Administrativ og faglig kapacitet

DHs kapacitet har været gennemgået for UM af eksterne konsulenter i 2005 og senest i 2011. Kapacitetsanalysen 2011 fremhæver DHs organisationskultur som professionel, ikke-hierarkisk, uformel og støttende. Det bedømmes, at den uformelle og personlige ledelsesstil, som har præget den internationale afdeling har været passende ift. afdelingens størrelse (KA 2011, p.9). Dette bør i lyset af en eventuel overgang til rammeorganisation, samt DHs planer om ansættelse af yderligere personale til det internationale arbejde overvejes ift. behov for fremtidig struktur, systematisering af rutiner og procedurer.

DH lægger som paraplyorganisation for 32 handicaporganisationer, hvoraf ca. 10 er aktive ift. ulandsarbejdet, vægt på at skabe fodslag i organisationen omkring overgangen til rammeorganisation. Derfor har der over sommeren 2012 været nedsat en arbejdsgruppe af 6-7 medlemsorganisationer for at sikre, at der er fælles vision om projektet. Deltagere har været både de mindre, som modtager projektmidler via minipuljen og de store, der opererer med selvstændige projektfinsieringer. DH mener, det har været en konstruktiv proces, der har skabt enighed om grundlaget for det fremtidige organisations samarbejde under en rammebevilling.

Et konkret resultat af denne proces er beslutningen om at oprette et Udviklingsfagligt Forum, som skal varetage de overordnede udviklingspolitiske diskussioner – f.eks. landevalg, tematiske indsatser, særlige fortalerinitiativer mv. DH ser det som en nødvendighed at trække på de aktive medlemmers kompetencer og interesser, hvis man skal fungerer som rammeorganisation. Der er lagt op til, at udvalget skal mødes flere gange om året og at det vil blive bemandet med repræsentanter fra de ulandsaktive medlemsorganisationer.

DH er i 2012 i gang med et tværgående kompetenceudviklingsprojekt for hele organisationen. DHUland (DHs Ulandsafdeling) er repræsenteret i styregruppen, og det forventes at bringe udvikling på HR-området, som pt. ikke er varetaget af en specifik afdeling.

4.1.1 Administrativ kapacitet

Økonomistyring. Kapacitetsanalysen 2011 er udført med henblik på at vurdere DHs kapacitet ift. en eventuel programaftale. Det er i denne optik, at kapacitetsanalysen bedømmer, at DH har betydelig administrativ kapacitet ift. økonomistyring og administration af donormidler. DH har udførlige administrative retningslinjer og procedurebeskrivelser, som bl.a. omfatter en håndbog for udviklingsarbejdere under minipuljen, anti-korrupsions kodeks og beskrivelse af arbejdsgange under minipuljen. KA2011 noterer, at dette ikke er samlet i én administrativ manual. Imidlertid er alle relevante retningslinjer, inklusiv anti-korrupsionsklausul og revisionsinstrukser tilgængelige på www.disability.dk Alle manualer og strategier relevante for partnerorganisationer i syd findes på engelsk.

Årsregnskabet 2011 er uden revisionsforbehold og dækker DHs samlede regnskab. DHs indtægter kommer hovedsagelig fra Tips & Lotto-midler⁶, Satspuljemidler og Danida-finansiering specifikt til ulandsaktiviteter. Det samlede bidrag (udbetalinger) fra Danida ligger på ca. 20 mio. kr. i 2011. Oplysninger om Danida-midlerne fremgår klart af Årsregnskabet med oplysninger om de forskellige bevillinger, som DH arbejder med, direkte fra UM eller via CISU (på daværende tidspunkt Projektrådgivningen). DH har en solid egenkapital på 7,7 mio. kr. med udgangen af 2011. Dertil kommer en specifik Ejendomsfond på 52,7 mio. kr., der er øremærket til opførelsen af organisationens nye domicil i Tåstrup med forventet indvielse december 2012.

Regnskabssystem. Kapacitetsanalysen 2011 understreger behovet for, at DH investerer i et regnskabssystem, der svarer til organisationens (fremtidige) behov (KA 2011, p.7+14+21). DH oplyser, at man ved flytningen til det nye fælles domicil i Tåstrup i december 2012 vil samkøre økonomistyringen i et fælles system (Navision) med 8-9 andre organisationer⁷. LEV bliver superbruger og der er allerede nu lagt en køreplan for overgangen, der har skæringsdato 1.1.2013. Alle stamdata vil blive konverteret, men historikken vil fortsat ligge i det gamle system, da det er for omfattende at lægge over. Det er en vigtig opgave i perioden frem til 1.1.2013 at definere, hvilke rapporter man vil have brug for fra det nye system. Det forudses, at DHUland vil have brug for flere detaljer end de øvrige brugere af systemet.

Regnskabsfunktionen er med sine 2 medarbejdere sårbar, selvom man har et velfungerende fildelingssystem. I forhold til de udfordringer, som overgangen til rammeorganisation byder på, peger DH selv på behovet for at styrke økonomistyringsfunktionen med en Financial Controller, selvom man trækker på regnskabsfaglig kompetence fra DHs regnskabsafdeling.

Der er en fast procedurer med 2 underskrifter, ligesom alle beløb over 20.000 kr. skal godkendes af DHs direktør.

Der anvendes timeregistrering for alle ansatte involveret i projektimplementering. Regler for timeregistrering findes i en manual fra 2008. Der er et behov for at opdatere retningslinjerne til brug af de små organisationer, der modtager støtte via Minipuljen.

Omkostningsbevidsthed og lønniveau. DH har indarbejdet retningslinjer vedrørende tjenesterejser i alle personalekontrakter og Personalehåndbog, ligesom der er indgået en

⁶ Ca. 85 mio.kr. til hele handicapområdet om året.

⁷ Dansk Blindesamfund er ikke blandt de interesserede, da Navision ikke er specielt egnet til synshandicappede. Generelt er det et problem, at handicaphensyn ofte øger omkostningerne.

specialaftale i forbindelse med seminarer og møder med Hotel Scandic, som har god tilgængelighed.

DH er generelt ikke lønførende, men ligger med rimelige lønninger for personalet i Danmark. Man foretager sammenligninger med andre organisationer (CISU, Ibis, FKN) og ønsker ikke at være lønførende. De udsendte ligger derimod med ganske lave lønninger (ca. 11.000 kr. om måneden + fri telefon). For de udsendte gælder der desuden særlige regler i form af handicapkompensation, transportbehov og indkvarteringsfaciliteter, som generelt er omkostningsforøgende.

De 6 medarbejdere i Ulandsafdelingen er lønnet via Danida-midler fra timeregistrering, dog er den lokale medarbejder i Nepal samfinansieret med norske midler, som dækker 20 % af lønomkostningerne. Rettighedskonsulentens timer faktureres ift. konkrete opgaver, hvorimod DHs regnskabsafdeling reelt ikke fakturerer den tid, som bruges ift. administration af Danida-midlerne. På samme måde er øvrige medarbejders input til DH Uland at betragte som foreningens frivillige bidrag.

Minipuljen. DH administrerer foruden de tre enkelt-bevillinger også en minipulje (15 mio. kr. årligt) til fordeling blandt egne medlemmer. DH videregiver ligesom CISU de 7 % administration til organisationerne. DH har gennem sin administration af minipuljen for medlemsorganisationer betydelig erfaring med administration og rådgivning, som værdsættes, specielt af de mindre medlemsorganisationer. De større medlemsorganisationer, der har større egen-kapacitet, udviser derimod blandet begejstring ift. DHs administration af puljemidlerne. Kritikpunkterne er niveauet og kvaliteten af rådgivningen, manglende transparens ift. screening og udvælgelse, og behovet for at DH tager mere ansvar ift. at fremme professionelle diskussioner på handicapområdet (KA,2011, p.12-14).

DH er uforstående over for denne kritik, som heller ikke efterfølgende er blevet fulgt op af de organisationer, som har fremsat den. DH har søgt inspiration hos CISU ift. at forbedre transparens og best practice inden for bevillingspraksis. Vurderingskriterierne er tilgængelige og delt med ansøgerne, bevillingsudvalg og den eksterne konsulent. Der er en høj grad af transparens om beslutningerne, idet de fleste forslag er gennemarbejdet med støtte fra Ulandsafdelingen inden de fremlægges. Ift. DHs egen bevillingskompetence på op til 200.000 kr. har man besluttet fremover også at tage dette op i udvalget for at sikre fuld transparens.

Bevillingsudvalgets nuværende sammensætning og mandat, procedurer og arbejdsgange er beskrevet i et notat udarbejdet i 2007 og revideret i 2009. Udvalget har haft skiftende deltagelse fra medlemsorganisationerne, som sidder først 1 år som observatør, derefter med beslutningskompetence. Medlemsorganisationerne kommer ind efter alfabetisk orden og sidder i 2 år. Det er ikke obligatorisk at sidde i udvalget, og DH har erfaret at de større, mere kritiske medlemsorganisationer har takket nej. Som et resultat af den igangværende diskussions proces om overgangen til rammeorganisation, er det besluttet at nedsætte et nyt Bevillingsudvalg for Minipuljen med 3 medlemsorganisationer og 3 eksterne konsulenter som medlemmer.

Da de større medlemsorganisationer har mulighed for at søge andre midler, anbefalede kapacitetsanalysen, at DH fortsat skal fokusere på støtten til de mindre medlemsorganisationer gennem minipuljen. DH har fulgt op på dette, og der er bl.a. planlagt et kursus for mindre organisationer i slutningen af august 2012 (DH, august 2012).

Revisor. DH har skiftet revisor 3 gange de sidste 14 år. Den nuværende har man arbejdet med i 4 år, og det overvejes derfor snart at skifte. Det er selvstændige revisorer fra den samme sammenslutning, alle med ulandserfaring. Samme firma anvendes også af andre organisationer (FKN, DMR-U OG DRK).

Ved UMs tilsynsbesøg i december 2010 blev det anbefalet, at der indbygges TOR for lokale revisorer, at revisionen skal indeholde et revisionsprotokollat og anbefalinger mht. mulige administrative forbedringer. Desuden anbefaledes det, at man i TOR kom med praktiske eksempler på, hvad der kunne undersøges, således at det blev klart, at revisionshandling til belysning af, at der er taget skyldige økonomiske hensyn ikke behøver at være komplekse og uoverskuelige. Ligeledes blev det anbefalet at arbejde med standard TOR for DHs tilsynsbesøg på projekter, således at vigtige spørgsmål ift. det finansielle område som rutine bliver taget med (Referat fra UM tilsyn 8.12.2010). Ifølge DH er der fulgt op på alle anbefalinger og udarbejdet TOR mv.

C-sager, anti-korruption og etisk kodeks. DH har retningslinjer med procedurer for tilfælde af svindel eller misbrug af midler. Disse er udarbejdet i 2008-9 og sendes rutinemæssigt til partnerorganisationerne ved bevilling af penge. Retningslinjerne er udarbejdet i samarbejde med DUF og DMR-U.

DH har en C-sag, der handler om en tidligere partner organisation i Rwanda, som er omlagt fra CSO til regeringsinstitution. Der er problemer med at få tilbagebetalt de resterende 16.000 kr., og sagen afsluttes med tab for DH. Sagen er behørigt indberettet til UM.

Sikkerhedsberedskab. DH støtter sig generelt på den danske ambassades informationer, ligesom man har et godt netværk blandt lokale partnerorganisationer, hvor de udsendte rådgivere har deres faste arbejdspladser. DH har ikke hverken i Uganda eller Nepal oplevet tilfælde, hvor det var nødvendigt at tage udsendt personale hjem. Sikkerhedsinstrukser er ikke en fast del af personalehåndbogen, ligesom lokale partnerorganisationer ikke er omfattet. Det anbefales, at skriftlige procedurer for sikkerhedsberedskab indarbejdes i personalehåndbogen.

Presseberedskab. DH har aldrig oplevet en negativ pressesag, og der findes ikke noget beredskab, selvom man føler sig godt klædt på med støtte fra DHs generelle kommunikationsafdeling. Det anbefales, at der udarbejdes faste retningslinjer for et presseberedskab.

Terrorlister. Nye partnerorganisationer screenes rutinemæssigt, og det er indarbejdet som en fast del af tjeklisten ved nye partnerskaber.

4.1.2 Faglig kapacitet

DHs sekretariat består af 35 medarbejdere, hvoraf 6 fuldtidsansatte arbejder specifikt med det internationale område. Dertil kommer 4 udsendte rådgivere i Uganda, Nepal og Sydafrika. Den internationale afdeling trækker på en række fællesfunktioner i DHs generelle sekretariat, bl.a. regnskabsmedarbejdere og rettighedskonsulenten. Ifølge kapacitetsanalysen 2011 har alle medarbejdere stillingsbeskrivelser med ansvarsområder og kryds-referencer (KA 2011, p.21). Stillingen som afdelingslederen for det internationale arbejde er opslået i august 2012, da den tidligere leder gennem 6 år har fået andet job. I Uganda har man en lille satellit med en dansk programmedarbejder og en lokal ansat, der hovedsagelig yder støtte til medlemsorganisationer ift. budget, regnskab og kapacitetsopbygning. Der deles kontor med 4 lokale handicaporganisationer, og det er ifølge DH et meget lavteknologisk set-up, selvom man har

arbejdet på at forbedre tilgængeligheden. I Nepal deler DHs liaison officer kontor med FKN og Mission Øst, og den lokalt ansatte programmedarbejder er som nævnt samfinansieret med Norge. De øvrige udsendte er placeret hos partnerorganisationerne.

Kompetencerne i DH Uland⁸ dækker bredt ift. de krav, som stilles, og det bedømmes fra review-teamet, at den fornødne kompetence ift. ledelse, finansiering, program management er til stede. Desuden er der faglige kompetencer ift. fortalervirksomhed, rettigheder, ligestilling, hiv/aids mv. Kapacitetsanalysen 2011 understreger, at den internationale afdeling gennem de seneste år i stigende grad har trukket på den professionelle indsigt, som findes i den øvrige del af organisationen, og det anbefales at fortsætte denne tendens i den udstrækning, det er omkostningseffektivt (KA 2011, p.5). KA 2011 bedømmer desuden, at DHs internationale afdeling via sin langvarige erfaring og professionalisme sikrer en høj grad af *added value* i samarbejdsrelationerne med partnere i syd (ibid.). Ifølge DH (august 2012) har man fulgt aktivt op på denne anbefaling, hvilket bl.a. har indebåret en øget erfaringsudveksling på tværs af afdelinger og strukturer i organisationen nationalt og internationalt.

DH har i sine projekter/programmer udsendt personale (tekniske rådgivere), og det har tilsyneladende i nogle tilfælde været svært at bibeholde en rådgivende rolle og ikke blive involveret i direkte implementering (Appraisal 2011, p. 14), ligesom der er flydende grænser mellem koordinatorers og rådgiveres roller. Ligeledes er det en udfordring at finde en balance mellem på den ene side at udsende frivillige fra medlemsorganisationerne, som bidrager med handicaperfaringer og således kan arbejde på lige fod med partnerorganisationerne, og på den anden side bidrage med udviklingsfaglige kompetencer.

Det anbefales, at DH sikrer en bedre professionel ansvars- og arbejdsfordeling mellem de tekniske rådgivere, koordinatorerne og de frivillige medarbejdere.

Udsendelse af mennesker med handicap er en del af det strategiske samspil og sparring med partnerorganisationerne. DHs forberedelse af udsendte omfatter et 10-dages kursus med fokus på handicap- og udviklingsspecifikke emner (internt demokrati, organisationsudvikling, politikudvikling, fortalervirksomhed mv.)

Appraisal af det nye Uganda-program 2012-15 anbefaler, at programmet - efter en gennembearbejdning på baggrund af anbefalingerne - fremlægges med henblik på godkendelse. Appraisal indeholder ganske mange anbefalinger til opstramning og ændringer af centrale dele af programdokumentet: yderligere inddragelse af partnerorganisationerne i strategiske diskussioner om behovet for organisationsudvikling; nærmere beskrivelse af centrale komponenter og specifikke strategier for disse; styrkelse af den planlagte kønsdifferentierede tilgang og inddragelse af børn og unge; strategisk brug af *civic education*; exit-strategier; management set-up; videreudvikling af M&E-system i en programsammenhæng; risikovurderinger etc. Der fulgt op med en revision af programdokumentet, en deskappraisal og programdokumentet er således klar til godkendelse (DH, august 2012).

Det anbefales, at DH gennemfører kvalitetssikring af sine programmer inden appraisal, herunder sikrer at de følger og lever op til egne retningslinjer.

⁸ Se bilag e for en oversigt over kompetencerne i DHUland.

Mødet med DH bragte mange eksempler på, hvordan organisationen søger kompetencer uden for egne rækker for at dække specifikke behov. Således samarbejdes der bl.a. med Dansk Institut for Menneskerettigheder (DIMR), Sex & Samfund og Ibis; ligesom man på det administrative område samarbejder med DUF, DMR-U og CISU.

4.1.3 Program monitorering

DH har i 2009 udarbejdet en M&E manual, som anvendes på alle projekter og også anvendes af CISU. Manualen bedømmes af kapacitetsanalysen 2011 som klar, let tilgængelig og i overensstemmelse med gængse normer for NGO-monitorering og evaluering. DH fremhæver, at der er et behov for en revision af manualen i forbindelse med overgang til rammeorganisation.

Selvom M&E-systemet danner et godt grundlag for videreudvikling understreges det i KA2011, at der er visse svagheder ift. dokumentation, organisatorisk læring og input til ledelse (KA, 2011, p.14). Appraisal af det nye Uganda-program understreger nødvendigheden af en videreudvikling af M&E-systemet for både projekter og program (Appraisal 2011, p.6).

Monitorering af partnernes projektadministration og regnskab er tilsyneladende lagt i faste rammer af DH (KA 2011, p.22), og der er i det gennemgåede materiale ikke omtalt initiativer for tilpasning til partnerorganisationernes egne procedurer og systemer. Bl.a. har man i Uganda et godt system fra en partnerorganisation, som der kan bygges videre på. Både i Uganda og Ghana er der eksempler på koordinerede fælles initiativer blandt søsterorganisationer til at etablere fælles monitoreringssystemer.

DH erkender behovet for et øget fokus på M&E og ønsker at styrke kompetencerne i afdelingen med en M&E-medarbejder. Ligeledes er man opmærksom på behov for at styrke monitoreringssystemet, således at der kan monitoreres på programmål med henblik på såvel kontrol og læring. Desuden ønsker man at give vidensdeling høj prioritet. Det er planen, at det Udviklingsfaglige Forum skal blive en platform for fælles læringssystemer i DH.

I forbindelse med overgangen til rammeorganisation vil det være nødvendigt at gennemgå det eksisterende M&E-system for at sikre, at det er tilpasset de øgede krav, der vil være til organisationen i form af resultatmåling og monitorering af outcome på programniveau. Det anbefales, at dette arbejde prioriteres som en integreret del af den første rammeansøgning.

4.2 Erfaringer med udviklingssamarbejde

DH har siden midten af 1990'erne støttet udviklingen af handicaporganisationer i syd med fokus på at styrke handicapbevægelser (paraplyorganisationer) med fokus på organisationsudvikling og støtte til strategiske indsatser og fortalervirksomhed (KA 2011, p.9).

Hovedparten af DHs udviklingsaktiviteter foregår i Uganda, men organisationen arbejder via minipuljen og medlemsorganisationerne også i Ghana, Indien, Nepal, Filippinerne, Rwanda, Sydafrika og Vietnam (www.disability.dk).

DHs programforslag for et nyt Uganda-program 2012-15 er som nævnt blevet appraisert i september 2011. Programmet har fokus på at styrke kapaciteten hos to partnerorganisationer (NUDIPU og NUWODU) samt fremme handicappedes rettigheder i Uganda. Programforslaget bygger i vid udstrækning på tidligere erfaringer og er udarbejdet i tæt samarbejde med de to organisationers sekretariater (dog med begrænset involvering af de styrende organer (Appraisal 2011, p.4+8).

Det fremgår af kapacitetsanalysen 2011, at DH har planer om at udvide sit strategiske arbejdsfelt til at omfatte handicappede i krisesituationer og -områder. Det anbefales, at DH udvikler tydeligt og realistisk fokus og strategier for de næste skidt inden for den humanitære bistand (KA 2011, p.17). På mødet 20.8.2012 fremgik det, at DH har et meget klart fokus på at det ikke er et område, man ønsker at slå sig op på, men det er erkendelsen af et behov for at støtte nationale paraplyorganisationer til at kunne håndtere de specifikke problemer, som opstår i forbindelse med *disaster risk management* med særligt fokus på sårbare grupper, herunder specielt handicappede. Man ønsker at bidrage til metodeudvikling og har bl.a. etableret et samarbejde med Københavns Universitet (*Master of Disaster Management*) og et universitet i Nepal. Udveksling og opsamling af erfaringer mellem organisationer og på tværs af lande er centralt i dette initiativ.

Partnersamarbejde

Kapacitetsanalysen 2011 understreger, at DHs partnerskab med søsterorganisationer i syd (Uganda) er præget af et ligebyrdigt samarbejde præget af gensidig respekt og klare afgrænsninger. DHs tillægsværdi ift. partnerne er rollen som kritisk og strategisk dialogpartner ift. den løbende organisations- og programudvikling (KA 2011, p.12).

Skriftlige partnerskabsaftaler er indgået med alle partnere ved opstart af nye projekter. Aftalerne indeholder såvel anti-korrupsionsklausul som relevante guidelines, budget og rapportformater. Når et nyt partnerskab startes, foretager DH en finansiel kapacitetsvurdering af organisationen for at sikre, at der er tilstrækkelig kapacitet og adækvate administrative procedure (KA 2011, p.22).

En meget vigtig del af det nye Uganda-program er kapacitetsudvikling af de to hovedpartnere (Appraisal 2011, p.5). DH oplyser, at støtte til partnerorganisationer (i Uganda) også omfatter støtte til at styrke regnskabskapaciteten (DH, august 2012). Udover de direkte samarbejdspartnere i det nye Uganda-programforslag, er der også identificeret en lang række strategiske partnere blandt nationale og internationale organisationer, lokale ledere, lokalråd, politistationer og lokalsamfundsrepræsentanter (Appraisal 2011, p.4+10).

Mht. organisatorisk bæredygtighed og exit-strategier, fremhæver DH, at der i mange tilfælde er tale om initiativer, hvor man starter helt fra bunden med at opbygge organisationer for mennesker med særlige handicap (døvstumme, autister mv.). Tidsperspektiverne for partnerskaber er ofte lange 10-20-30 år, men har ikke nødvendigvis økonomisk støtte som omdrejningspunkt. Bæredygtighed adresseres også som det at sikre et bredere netværk – på nationalt såvel som internationalt plan.

Det anbefales, at DH sikrer, at retningslinjer ift. organisatorisk bæredygtighed og exit-strategier er på plads og ligger som del af partneraftalerne.

4.3 Danske udviklingsstrategier

DH arbejder siden begyndelsen af 2000erne ud fra en rettighedsbaseret tilgang, og organisationens generelle tilgang og arbejde med kapacitetsopbygning, fortalervirksomhed og støtte til ekstremt marginaliserede grupper falder helt i tråd med den danske civilsamfundsstrategi og øvrige danske tværgående hensyn (KA 2011, p.10).

DH har som opfølgning på kapacitetsanalysen 2005 satset på en øget institutionalisering af viden og udarbejdelse af retningslinjer og manualer. Disse dækker bl.a. køn, børn & unge, hiv/aids, partnerskaber, organisationsudvikling og monitorering & evaluering (KA 2011, p.14).

Det anbefales, at DH sikrer, at de tværgående hensyn inkluderes og synliggøres i DHs arbejde, hvor det er relevant.

Et centralt element i det nye Uganda-program er fortalervirksomhed i form af netværksdannelse og etablering af samarbejde med relevante aktører. Ligeledes er der lagt vægt på hiv/aids aktiviteter, seksuelle og reproduktiv sundhed og rettigheder (SRHR), handicappede kvinder og pigers (GWWD) situation, en kønsdifferentieret tilgang med fokus på 50 % kvinder i målgruppen, samt 25 % børn og unge. Borgeruddannelse (*civic education*) og økonomisk *empowerment* er ligeledes vigtige elementer i det nye program (Appraisal 2011, p.5-6).

DH trækker i vid udstrækning på andre institutioner og organisationer ift. de specifikke kompetencer, som ikke er in-house. Således har man bl.a. samarbejde med DIMR for at monitorere handicapkonventionens implementering i Danmark.

4.4 Samarbejdslandenes kontekst

Der er i det gennemgåede materiale praktisk talt ingen information vedrørende den generelle kontekst i samarbejdslandene. Af materialet fremgår det, at DH aktivt støtter nationale paraplyorganisationer i deres fortalervirksomhed på handicapområdet, og relevansen ift. de ugandiske organisationers dagsorden understreges. Appraisal af Uganda-programmet henviser til den nationale lovgivning på handicapområdet og behovet for støtte til udmøntning af loven (Appraisal 2011, pp.8-9).

DH bekræftede på mødet 20.8.2012, at man siden 2000 har arbejdet med et format for kontekstanalyser. Det er et fasttømret princip, at man arbejder tæt sammen med de organisationer, som enten allerede er eller ønsker at være en del af de nationale paraplyorganisationer. De politiske kontekstanalyser lægger vægt på den økonomiske, politiske og kulturelle virkelighed med et specielt fokus på handicapområdet, bl.a. ift. lovgivning. Man samarbejder desuden bredt med INGOer og andre relevante organisationer. Endnu har man ikke overvejet en regional dimension men fokuseret på de nationale organisationer.

Landestrategipapirer⁹ (kontekstanalyserne) udarbejdes, når flere organisationer opererer i samme land og revideres, når der er behov for det, enten pga. politiske ændringer, eller fordi medlemsbasis har ændret sig og der er behov for en fælles analyse og forståelse af konteksten. Således forudses det, at den landstrategi, som udløber i 2012 i Nepal, vil føre til en interaktiv proces og et fælles fremtidigt grundlag for samarbejde.

Det er planen, at det Udviklingsfaglige Forum i fremtiden skal diskutere de strategiske landevalg. Sydafrika og Filippinerne er på vej ud, og der er overvejelser fremme om man skal tage nye, fattigere lande ind. DH inviterer til forslag for den fremtidige kurs på dette område,

⁹ Landestrategierne oprindeligt er krav fra UM, men er det ikke længere. Der findes landestrategier på Nepal, Vietnam, Filippinerne, Indien, Rwanda, Ghana, Uganda, Sydafrika (Malawi), (Nicaragua).

da valget oftest har været styret af historiske forhold og knopskydning. De mindre medlemsorganisationer foretrækker klart at starte i lande, hvor DH allerede har en tilstedeværelse, hvorimod Dansk Blindesamfund er styret af nogle overordnede retningslinjer fra World Blind Union.

Det anbefales, at DH udarbejder en format/tjekliste ift. indholdet af landeanalyserne.

4.5 Egenfinansiering og folkelig forankring

4.5.1 Egenfinansiering¹⁰

DH har i lyset af det kommende krav om øget egenfinansiering taget initiativ til at opslå en ny konsulentstilling med særligt ansvarsområde ift. ansøgning om EU-midler. At handicapperspektivet er indskrevet som et tværgående hensyn i EU's udviklingsbudget og menneskerettighedsbudget anses som en lovende mulighed for fremtidig finansiering af DHs udviklingsaktiviteter. DH har et nordisk, europæisk og globalt netværk, som forventes at kunne danne basis for fremtidige samfinansieringsinitiativer. Et eventuelt samarbejde med syd-partnere indenfor samfinansiering vil også blive undersøgt. Det overvejes desuden at ansætte en fundraiser, der kan være med til at fremme egenfinansieringsinitiativer (DH,9.8.12).

DH har også planer om at se på mulighederne for sponsorstøtte fra danske firmaer, som leverer til handicaporganisationerne (Oticon, Videx, Coloplast mv.). Desuden har man fået henvendelse fra Bestseller Funden, som evt. er interesseret i et samarbejde. Danske Spil har desuden vist sig åbne overfor at operere med øremærkede spilledage.

DH er ikke en indsamlingsorganisation, da en række medlemsorganisationer særskilt foretager indsamlinger. Kravet om egenfinansiering er derfor en speciel udfordring, idet DH er bekymret for at gå sine medlemsorganisationer i bedene. Man har foretaget en markedsanalyse, og det synes ikke urealistisk, at DH vil kunne rejse midler via indsamlinger. DH gør opmærksom på Danmarks Indsamlingen, der fungerer som "en lukket klub", som det er svært at ændre ved, selvom de nye regler burde give anledning til det.

DH bedømmer, at man indenfor en 3-4-års indfasningsperiode vil kunne opnå et egenfinansieringsbidrag på 20 %. Det understreges, at der i dette perspektiv er tale om egenfinansiering for DHs udviklingsaktiviteter, ikke de enkelte medlemsorganisationers, som ikke er underlagt egenfinansieringskrav. Der er således tale om 1-2 mio.kr. om året.

4.5.2 Folkelig forankring

I kraft af sine 32 medlemsorganisationer og 320.000 individuelle medlemmer har DH en bred folkelig forankring. Via medlemsorganisationer, mennesker med handicap og disses pårørende, rækker organisationen vidt ud i det danske samfund. DH er aktiv ift. dansk, nordisk, europæisk og global fortalervirksomhed, herunder både EU og FN. DH samarbejder med følgende nordiske søsterorganisationer: Atlas Alliancen (Norge), SHIA (Sverige) og FIDIDA (Finland). Indenfor handicaporganisationer netværker DH på europæisk plan med IDDC og EDF, og på globalt plan med IDA.

¹⁰ Se bilag e: Notat fra DH vedrørende egenfinansiering, 9.8.2012

DHs medlemsorganisationer er generelt meget tilfredse med organisationens aktive fortalerindsats på handicap og udviklingsområderne (KA 2011, p.15).

I forhold til ulandsarbejdet er der omkring 100 aktive, som enten er ansatte, eller deltager i arbejds- eller landegrupper. DH forsøger i videst muligt omfang at få besøgende partnerrepræsentanter ud til lokalgrupper, når de er i Danmark.

Informationsarbejdet er en udfordring, idet det ofte er omkostningstungt at producere informationsmateriale til en målgruppe med særlige behov. Derfor er de 2 %, som kan afsættes på Danida-budgetterne oftest ikke tilstrækkeligt til at dække f.eks. formidling til døve og blinde.

Hjemmesiden. Fra DHs hjemmeside kommer man relativt nemt ind til Ulandssamarbejdet (www.dhuland.dk). Indholdet er aktivitetspræget og informerer tematisk om DHs initiativer og samarbejde med partnerorganisationer. Mere specifik information finder man på den engelsksprogede www.disability.dk. Det er en flot prioritering af det internationale udviklingsarbejde, at DH har en hel hjemmeside til at dække det internationale arbejde. Den primære målgruppe er andre handicaporganisationer (DHs medlemsorganisationer?). Her er generelle oplysninger om medarbejdere og ansvarsområder, samarbejdslande, projekter og partnerorganisationer, diverse strategipapirer, samt formater for ansøgning, rapportering mv.

5. Samlet vurdering

På baggrund af desk review af nøgledokumenter, konsultation med DH og gennemgang af efterfølgende supplerende oplysninger, har review-teamet følgende samlede vurdering af DH ift. de fem hovedkriterier:

5.1 Administrativ og faglig kapacitet

DH har det seneste år arbejdet målrettet mod at strømline organisationen i forhold til de organisatoriske ændringer, som dels overgangen til rammeorganisation, dels sammenflytning i den nye fælles domicil vil kræve. Det har omfattet en strategisk proces, der involverer medlemsorganisationer, der er aktive ift. udviklingsarbejdet, og samtidig er der en generel organisationsforandring i gang mht. personale- og kompetenceudvikling. Der er generel stor organisatorisk opbakning om ulandsarbejdet, dels i organisationen, dels i det øvrige DH-sekretariat. DH fremstår velforberejet og moden til en overgang til rammeorganisation.

DHULand står i øjeblikket over for personaleændringer, idet der skal ansættes både en ny afdelingsleder og en ny programkonsulent. Desuden er der opmærksomhed på behovet for at styrke økonomistyringen med en Financial Controller, ligesom der er behov for at styrke M&E-funktionen. Endelig påtænker man at oprette en stilling inden for kommunikation, hvor DH som projekt-organisation ikke hidtil har været udfarende.

Administrativ kapacitet. DH har fulgt op på KA2011 anbefalinger, og der er således både et nyt regnskabssystem på vej og alle relevante retningslinjer er tilgængelige på www.disability.dk. DH udviser en høj grad af omkostningsbevidsthed og er ikke lønførende. Ligeledes er administrative procedurer ift. timeregistrering, revision, håndtering af C-sager, anti-korruption, sikkerheds- og presseberedskab, samt terrorlister på plads. Administrationen af Minipuljen har fulgt op på anbefalingerne fra KA2011, og der er taget beslutning om en ny sammensætning af Bevillingsudvalget og et fortsat fokus på mindre organisationer.

Det anbefales, at skriftlige procedurer for sikkerheds- og presseberedskab indarbejdes i personalehåndbogen.

Faglig kapacitet. Kompetencerne i DHUland dækker bredt ift. fortalervirksomhed, rettigheder, ligestilling mv. Der er en stærk tradition for at samarbejde med eksterne eksperter og man kan derved supplere egne kompetencer, hvor der er behov for det, frem for altid at vælge selv at opbygge dem.

DH erkender behovet for et øget fokus på M&E, herunder at sætte fokus på læring, vidensdeling og resultatmåling. *Det anbefales*, at dette arbejde prioriteres som en integreret del af den første rammeansøgning.

Det anbefales, at DH sikrer en bedre professionel ansvars- og arbejdsfordeling mellem de tekniske rådgivere, koordinatorene og de frivillige medarbejdere.

Det anbefales, at DH gennemfører kvalitetssikring af deres programmer inden appraisal, herunder sikrer at de følger og lever op til deres egne retningslinjer.

5.2 Erfaringer med udviklingssamarbejdet

DH har arbejdet med handicaporganisationer i syd siden midten af 1990'erne og fokuserer på at styrke handicapbevægelser med fokus på organisationsudvikling og støtte til strategiske indsatser og fortalervirksomhed. DH lægger vægt på at arbejde på lige fod, og medlemsorganisationernes frivillige udsendes i kortere perioder som et led i sparring og kritisk dialog med søsterorganisationerne.

DH har sat fokus på i samarbejde med syd-partnere og andre aktører at udvikle metoder til at kunne håndtere de specifikke problemer der opstår for udsatte grupper, herunder mennesker med handicap i forbindelse med disaster risk management. Dette ses som et vigtigt initiativ, men det *anbefales*, at DH holder sig til den snævre metodeudvikling og ikke bevæger sig ind i nødhjælpsarbejde.

DH har faste procedurer for udvælgelse af og samarbejde med partnerorganisationer. Partnerskaberne er ofte meget langvarige og tilgodeser de specifikke behov, der er i forbindelse med at etablere handicaporganisationer i syd. Partnerskaberne har ikke nødvendigvis et økonomisk omdrejningspunkt. Bæredygtighed adresseres ift. det at sikre et bredere netværk på nationalt og internationalt plan.

Det anbefales, at DH sikrer retningslinjer ift. organisatorisk bæredygtighed og exit-strategier er på plads og ligger som del af partneraftalerne.

5.3 Danske udviklingsstrategier

DH har i over 10 år arbejdet i tråd med den danske civilsamfundsstrategi og overordnede principper for dansk udviklingsbistand via en rettighedsbaseret udvikling med vægt på organisationsudvikling og fortalervirksomhed, samt støtte til ekstremt sårbare grupper. DHs har en fin praksis med at trække på andre organisationers specifikke kompetencer inden for andre dele af den overordnede strategi og dækker sig således ind. Det er vigtigt, at DH fortsætter denne praksis og videreudvikler samarbejdet med andre danske og internationale udviklingsaktører.

Det anbefales, at DH sikrer, at de tværgående hensyn inkluderes og synliggøres i DHs arbejde, hvor det er relevant.

5.4 Samarbejdslandenes kontekst

DH arbejder som princip med nationale paraplyorganisationer, og ved opstart udarbejdes landeanalyser og –strategier i tæt samarbejde med lokale partnere og andre aktører. De politiske analyser lægger vægt på den økonomiske, politiske og kulturelle virkelighed med fokus på handicapområdet. Det er planen, at det Udviklingsfaglige Forum i fremtiden skal diskutere strategiske landevalg, og *det anbefales*, at der i fremtiden er klarere strategiske rammer for programudvikling generelt og landevalg specifikt.

Det anbefales også, DH udarbejder en format/tjekliste ift. indholdet af landeanalyserne.

5.5 Egenfinansiering og folkelig forankring

Egenfinansiering. DH bedømmer, at man indenfor en 3-4-årig indfasningsperiode vil kunne opnå et egenfinansieringsbidrag på 20 % i størrelsesordenen 1-2 mio.kr. om året. Der satses målrettet på EU-finansiering; en bredere sponsorstøtte fra virksomheder, der leverer til handicaporganisationerne; samt at tage diskussionen vedrørende Danmarksindsamlingen op.

Folkelig forankring. I kraft af sine 32 medlemsorganisationer og 320.000 individuelle medlemmer har DH en bred folkelig forankring. Via medlemsorganisationer, mennesker med handicap og disses pårørende, rækker organisationen vidt ud i det danske samfund. DH har ca. 100 medlemmer, der er aktive på frivillig basis i ulandsarbejdet. DH gør en stor indsats på oplysningsområdet, men det er ofte omkostningstungt at producere informationsmateriale til en målgruppe med særlige behov. Derfor er de 2 %, som kan afsættes på Danida-budgetterne, oftest ikke tilstrækkeligt til at dække f.eks. formidling til døve og blinde.

Bilag

a. Terms of Reference

Ref. 104.N.1

July 31 2012

TERMS OF REFERENCE

Follow-up Capacity Assessment of Candidates for Framework Agreements

1. Background

Currently six Danish civil society organisations have framework agreements with the Ministry of Foreign Affairs and framework organisations receive a total of DKK 545 mio. over the Finance Bill.

In line with the emphasis of the new Development Strategy on strategic partnerships and the Ministry's efforts to increase administrative efficiency it has been decided to increase the number of framework organisations in the future. Potential candidates include current programme and pool organisations. In parallel with this process the administration of all individual projects will be outsourced to CISU (Civil Samfund i Udvikling). The new set-up is expected to free resources in the Ministry for a more strategic dialogue with the framework and pool organisations with a stronger focus on results.

In June 2012 initial meetings were held with all 14 potential candidates to explore their interest in becoming framework organisations and their position in regard to contributing own funds as part of the framework agreement. Nearly all expressed an interest in exploring the possibility to become framework organisations. The issue of own financing was seen by all as a challenge, but most were confident that they would be able to provide the necessary contribution if rules were made more flexible.

The Ministry will now during July and August initiate a process of assessing 6 of the potential framework organisations and in 2013 the remaining potential framework organisations will be assessed.

a. Candidate organisations

Potential candidates include all current programme organisations and two pool organisations, i.e. The 6 organisations mentioned in **bold** below will be included in this desk assessment in

2012 and the organisation in *italics* will be included in the assessment in 2013. Currently, it is assessed that there is no need to include the others in the further assessments.

- **3F**
- **ADRA DK**
- **Caritas DK**
- **Danske Handicaporganisationer (both a pool and programme organisation)**
- **Ulandssekretariatet**
- **Verdens Skove**

- *AC Børnehjælp*
- *Danmission*
- *DMR-U (a pool and an umbrella organisation, collaborating closely with member organisations.) Currently receiving Danida funding with Danmission, Spedalskhedsmissionen, Mission Afrika, Dansk Ethioper Mission, Baptistkirken, Brødremenigheden, and Mission Øst.) A more elaborated capacity assessment will need to be carried out, since the previous capacity assessment dates back to 2003.*
- *Sex og Samfund*
- *WWF*

- Vedvarende Energi
- Friluftsrådet
- Ghana Venskabsgrupperne

b. Criteria

According to the current administrative guidelines there are 14 criteria¹¹ for becoming a framework organisation and they can be grouped into five main criteria:

- Administrative and technical capacity to plan, implement, monitor etc. the support
- Experience and involvement in the development cooperation
- Relevance of the work of the organisation in relation to the Danish development policies and strategies, including the objectives of the Civil Society Strategy
- The context of the developing countries
- The organisations own financial contribution and popular foundation in Denmark

The organisations which have been selected after the present assessment will subsequently be required to submit a framework proposal covering the next 4-year period in late September which will be assessed and presented to the Danida Board in November 2012.

2. Objective

The general objective of the assignment is to provide the Department of Humanitarian Action, Civil Society, and Advisors (HCP) with a basis for decision regarding future support to possible framework organisations from 2013.

Outputs

¹¹ From "Generelle retningslinjer for danske organisationer med rammeaftaler med Udenrigsministeriet, rev. juli 2012

- A common matrix of the 14 criteria for becoming a framework organisation;
- A report (in Danish) with information on the background and the methodology of the review, and the main findings and conclusions regarding the 6 organisations including updated information on the 6 organisations primarily based on a desk review of the latest capacity analyses (within development assistance and humanitarian), appraisals, financial accounts etc., and followed by necessary consultations of MFA staff/CSOs.

3. Scope of Work

The review will include, but not necessarily be limited to, assessment of the following dimensions:

- Review the relevant documentation
- Develop a common matrix for reporting on the findings taking into account the grouped criteria: 1) administrative and technical capacity to plan, implement, monitor etc. the support, 2) experience and involvement in the development cooperation, 3) relevance of the work of the organisation in relation to the Danish development policies and strategies, including the objectives in the Civil Society Strategy, 4) the context of the developing countries, and 5) the organisations own financial contribution and popular foundation in Denmark
- Assess the 6 organisations based on the matrix, including their strengths and weaknesses as described in the documentation, incl. key issues for further follow-up for each candidate organisation.
- Carry out consultations with the organisations and MFA as needed in order to consult the desk findings and conclusions.

4. Method of Work

The assessment will as a point of departure have the criteria for becoming a framework organisation. The assessment will take the form of a desk review of relevant documentation incl. the latest capacity assessment, including the follow-up actions provided by the organisations from the programme appraisals, and financial accounts.

The 6 organisation will be asked to provide updated information on their follow-up actions on the latest capacity assessment's recommendations based on a format provided by the team. Before the individual consultations with the organisations the team will forward the matrix with the assessment criteria and a short draft document with the findings so far based the desk review.

After the consultations the team will draft the report.

HCP will inform the 6 organisations about the assessment, its objectives and processes, and will ensure that the relevant documentation is made available.

5. Team

The team conducting the desk work will consist of:

Ms Darriann Riber
Ms Bente Topsøe-Jensen

The Ministry's Technical Advisory Services will be overall responsible for the assignment and will participate in the interviews with the staff of MFA/CSOs together with HCP.

6. Timeframe

The assignment will be carried out during July-August 2012. Consultations with the organisations will take place during August 15 to August 22, and a draft report will be submitted to HUC no later than August 31st. The 6 organisation will receive the draft report concerning their organisation for comments before the report is finalised. A final report will be elaborated within one week after having received comments from the involved partners.

Background Information

- Capacity assessment reports prior to becoming programme organisations and other capacity assessments, including capacity assessments from the humanitarian assistance (ADRA and Caritas)
- Appraisal reports of programme applications
- Recent financial accounts
- Strategy for Danish Support to Civil Society in Developing Countries, 2008
- Administrative guidelines for framework organisations
- Documents related to Minister's meetings with CSOs, June 2012
- Relevant Swedish/Irish documents on civil society support.

b. Tidsplan og konsultationer

Tidsplan for kapacitetsgennemgang af folkelige organisationer August 2012

Dato	Opgave
1.8	Opstart møder: <ul style="list-style-type: none">• Darriann & Bente – diskussion af metode, tidsplan mv.• Møde med HCP – afklaring og forventningsafstemning, planlægning
2.8	Finpudsning af ToR, metode, kontakt til organisationerne (HPC) og planlægning Gennemgang af baggrundsdokumentation
3.8	Gennemgang af baggrundsdokumentation
4-5.8	
6.8	Gennemgang af baggrundsdokumentation og udarbejdelse af udkast til rapporter
7.8	
8.8	
9.8	
10.8	Møde med KVA Gennemgang af baggrundsdokumentation
11-12.8	
13.8	Gennemgang af baggrundsdokumentation og udarbejdelse af udkast til rapporter
14.8	Møde med 3F
15.8	Gennemgang af baggrundsdokumentation og udarbejdelse af udkast til rapporter
16.8	Møde med Verdens Skove
17.8	Gennemgang af baggrundsdokumentation og udarbejdelse af udkast til rapporter
18-19.8	
20.8	Møde med Danske Handicaporganisationer
21.8	Møde med ADRA
22.8	Gennemgang af baggrundsdokumentation og udarbejdelse af udkast til rapporter
23.8	Møde med CARITAS
24.8	Møde med Ulandssekretariatet
25-26.8	
27.8	Rapport skrivning
28.8	Opsamling – Darriann & Bente; møde med HCP; rapportskrivning
29.8	Rapport skrivning
30.8	
31.8	Endelig rapport udkastafleveres til HCP

c. Skema med kriterier

Kapacitetsgennemgang af 6 danske folkelige organisationer August-september 2012		
<p><i>Administrative retningslinjer for danske organisationer med rammeaftale med Udenrigsministeriet (juli 2012) indeholder en liste på i alt 14 generelle krav, som rammeorganisationer skal opfylde. Disse krav danner udgangspunkt for Udenrigsministeriets gennemgang af seks folkelige organisationer i 2012 med henblik på indgåelse af rammeaftaler.</i></p> <p>De 14 krav kan inddeles i følgende hovedoverskrifter:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Administrativ og faglig kapacitet b) Erfaringer med udviklings samarbejde c) Danske udviklingsstrategier d) Samarbejdslandenes kontekst e) Egenfinansiering og folkelig forankring <p>Punkterne a) og c) har speciel vægt i den overordnede bedømmelse af organisationernes kapacitet ift. rammeorganisationskravene.</p>		
KRITERIER:	Fokus og specifikke spørgsmål:	KOMMENTARER:
<p>a) Administrativ og faglig kapacitet Pkt. 10+11+12+13+14</p>	<p><u>Procedurer, retningslinjer, formater:</u> Ansvarsfordeling? Findes der manualer? Er de delt med partnerorganisationer? Er de oversat til relevante sprog?</p> <p><u>Forvaltningsskik og omkostningsbevidsthed:</u> Indkøbsprocedurer? Flyrejser, per diem, seminarer?</p> <p><u>Program management og dokumentation af resultater og knowledge management:</u> Beskrivelse af M&E-system (baseline data, planlægningsværktøjer, rapporteringsformater, QA i hele kæden)? Er der fokus på outcome og impact? Hvordan anvendes information og viden genereret af M&E-systemet? Er der systematisk videndeling (learning loops)?</p> <p><u>Antikorruptions politik og etisk kodeks:</u> Hvad er praksis, procedurer, ansvar og erfaringer? C-sager? Findes der en formuleret/skriftlig anti-korruptionspolitik og/eller etisk kodeks? Er det delt med partnerorganisationer? Oversat til relevante sprog?</p>	<p>Den administrative kapacitet er grundlæggende (sine qua non) – uden den vil det ikke komme på tale at indgå en rammeaftale.</p> <p>Kontakte KVA med henblik på bedømmelse af og evt. kommentarer til senest modtagne årsregnskaber.</p>

	<p><u>FN's eller EUs terrorliste</u>: Hvad er praksis, procedurer, ansvar, erfaringer?</p> <p><u>Personale</u>: Hvilke faglige profiler findes? Procedurer for rekruttering og uddannelse?</p> <p><u>Forandringskapacitet</u>: Hvordan tackles overgangen fra teknisk kapacitet til kapacitet på organisationsudvikling, fortalervirksomhed og rettighedsfokus? Hvilke overvejelser ift. den faglige personaleprofil?</p>	
<p>b) Erfaringer med udviklingssamarbejde Pkt. 1+2+5+8</p>	<p><u>Længerevarende engagement og kontinuitet i planlægning af indsatser</u>: Antal år i udviklingsarbejdet (inkl. humanitære hvis relevant)? Erfaringer med projekt/program tilgang? Erfaringer med længerevarende udviklingsprogrammer?</p> <p><u>Partnerskabssamarbejde og -tilgang</u>. Hvordan defineres/beskrives tillægsværdien af partnerskabet? Har der været en dynamisk udvikling / forandring over tid? Hvordan tackles dilemmaet mellem (teknisk) fokus (smal tilgang) og civilsamfundssynergi (bred tilgang)?</p> <p><u>Kernekompetencer og fokusområder</u>: Findes der kernekompetencer inden for fortalervirksomhed, kapacitetsopbygning og serviceydelser (beskriv). Er der erfaring med og kompetence ift. partnerskabstilgang? Hvad er organisationens nuværende / tidligere fokusområder / sektor / tema / Målgrupper / metoder?</p> <p><u>Kontekst- og landekendskab</u>: Er der dokumenteret lande- og kerne/fokus-kendskab? Foretages der lande/kontekst analyser? Hvordan udarbejdes de (ekstern/intern kompetence)? Arbejder man med regionale perspektiver?</p>	
<p>c) Danske udviklingsstrategier Pkt. 4+7</p>	<p><u>Civilsamfundsstrategien</u>: Hvordan bidrager organisationen til udvikling af et stærkt, uafhængigt og mangfoldigt civilsamfund (fortalervirksomhed, kapacitetsopbygning, serviceydelser)?</p> <p><u>Rettigheder og tværgående hensyn</u>: Hvilke overvejelser i forbindelse med den nye udviklingsstrategi (maj 2012)? Specifikke tiltag ift. kvinder/køn,</p>	<p>Det er meget vigtigt, at programmet følger den overordnede danske strategi for udviklingssamarbejde og civilsamfundsudvikling!</p>

	SRHR, MR, miljø/klima? Har det indflydelse på valg af partnere og/eller lande og indsatser? Er der særskilt fokus på fattige og udsatte grupper? Lægges der vægt på transparens, ikke-diskrimination, deltagelse, ansvarlighed, grøn vækst, stabilitet og beskyttelse, sociale fremgang og HRD?	
d) Samarbejdslandenes kontekst Pkt. 6+9	<p><u>Regeringsinstitutioner:</u> Er fattigdomsstrategier og andre nationale politikker/strategier reflekteret i lande/kontekstanalyser? Bidrager indsatsen ift. udmøntning af disse strategier? Støttes det lokale civilsamfund ift. at indgå i policy dialog og monitoring af regeringsførelse?</p> <p><u>Andre lokale aktører:</u> Hvordan sikres samarbejde/koordination? Bidrages der til opbygning af partnernes kapacitet? Er der strategisk styring af bidrag? Indgår I eller partnere i nationale og internationale netværk? Erfaringer? Arbejder man udenfor "familierne" (fagforeninger, kirkelige organisationer, søsterorganisationer)? Samarbejder man med RAOs og forskningsinstitutioner?</p>	
e) Egenfinansiering og folkelig forankring Pkt. 3+11	<p><u>Egenfinansiering (20%):</u> Hvor kommer midlerne fra i dag - medlemsbidrag, værdi af frivilligt arbejde, offentlige/private midler, indsamling (Danmarks Indsamlingen), andre donorer? Hvilken strategi er der lagt for at øge egenfinansieringen? Er det realistisk at komme op på 20% egenfinansiering i 2013 eller 2014? Er det det værd?!</p> <p><u>Folkelig forankring:</u> Hvad er medlemsbasen? Er der kontaktflader i form af samarbejdsaftaler/netværk/platforme? Indgår organisationen i fortalervirksomhed/oplysning/kommunikation i DK? Involverer man danskere i udviklingsarbejdet / det mellemfolkeligt arbejde? Er informationer om organisationens arbejde let tilgængeligt på hjemmesiden?</p>	

d. Opfølgning på kapacitetsanalyserne

Danske Handicaporganisationer (DH) - kapacitetsanalysen, 2011, skriv hvad DH har gjort i forhold til opfølgning på anbefalingerne og tilføj evt. også andre bemærkninger til kapacitetsanalysen (på dansk)

Anbefalinger:	Opfølgning:	Kommentarer:
<p>1. The consultants find that the organisational setup around the development work is relevant, the potential for increased cross utilisation of the DPOD resources between national and international activities shall be explored on a continuous basis – maintaining a focus on effectiveness.</p>	<p>1) Øget involvering af DHs chefkonsulent på rettighedsområdet.</p> <p>2) Øget involvering af DHs formand i forhold til arbejdet med FN's handicapkomité.</p> <p>3) Involvering af DHs beskæftigelsesinitiativer (internationalt + nationalt) i forbindelse med FN's statssamling vedr. handicapkonventionen i september 2011</p> <p>4) Involvering af DHs direktør i arbejdet med blandt andet lokal organisering i Nepal og Ghana</p> <p>5) Afdelingen for Internationalt Samarbejde (AIS) indgår i DHs tværgående arbejde med hensyn til involvering af frivillige</p> <p>6) AIS bidraget med cases fra Nepal i forhold til, hvordan DH samarbejder med sine sydpartnere i forhold til implementeringen af handicapkonventionen i forhold til DHs nationale konsulenter</p> <p>7) DH's formand + AIS bidraget til at sætte fokus på udviklingsbistanden under European Disability Forum (EDF) generalforsamling i København i maj</p>	<p>Chefkonsulent: Projektbesøg til Uganda efteråret 2011 og arbejdet med handicaporganisationerne i relation til FN's handicapkonvention. Konsulentens involvering i rettighedsarbejdet vil fortsætte i forbindelse med implementeringen af det kommende landeprogram i Uganda.</p> <p>Chefkonsulent + DHs formand: Afviklet et seminar for DHs ulandsaktive medlemsorganisationer omkring FN's handicapkonvention, herunder arbejdet med parallelrapporter samt det konkrete arbejde i FN's handicapkomité, herunder mulighederne for at komme i dialog med medlemmer i komitéen. Det er aftalt at lave et opfølgende seminar. blandt andet med fokus på Uganda og den aktuelle parallelrapport.</p> <p>Chefkonsulent + DH's formand: Deltaget i en partnerskabsaktivitet sammen med DH's samarbejdspartner i Ghana. Fokus var på handicapkonventionen, herunder udformning af statsrapporter + parallelrapporter, handicapkomitéens funktion samt erfaringsudvekling omkring det danske og ghanesiske handicapråd. Det er aftalt, at chefkonsulenten gennemfører et projektbesøg i Ghana i oktober 2012 med fokus på handicaporganisationernes rettighedsarbejde i Ghana, herunder den forestående proces omkring statsrapporten og parallelrapporten.</p>

	<p>2012 under det danske EU formandskab.</p>	<p>Chefkonsulent: Bidraget til at udforme et notat om den rettighedsbaserede tilgang – set fra et handicapperspektiv. Notatet er anvendt i forbindelse med at regeringen udformede en ny udviklingsstrategi i foråret 2012. Samtidig er notatet delt med ulandsaktive medlemsorganisationer i forbindelse med rettighedsseminar (se ovenfor) samt nationale konsulenter i DH, der arbejder med DHs lokale organisering i de danske kommuner.</p> <p>Chefkonsulent: sammen med en medarbejder fra Afdelingen for Internationalt Samarbejde (AIS) deltager chefkonsulenten i FORDI-netværket, herunder en delt plads i styregruppen</p> <p>National konsulent på beskæftigelsesområdet + udsendt udviklingsarbejder tog afsæt i DH's erfaringer på beskæftigelsesområdet i relation til mennesker med handicap (nationalt og internationalt). Sammen formulerede de et oplæg til DH's formand, som han holdt i forbindelse med FN's statssamling i New York september 2011.</p> <p>DH's direktør: I efteråret 2011 samt foråret/sommeren 2012 været aktivt involveret i det lokale arbejde, som DH's samarbejdspartnere udfører i henholdsvis Nepal og Ghana. Her er delt erfaringer og udfordringer i forhold til lokal organisering i en paraply. Samtidig er der givet indspil til et strategipapir i forhold til lokal organisering i Ghana.</p> <p>AIS: Arbejder med involvering af frivillige i forhold til ulandsarbejdet og deltager i en tværfaglig gruppe i DH-</p>
--	--	--

		<p>regi omkring involvering af frivillige i handicaporganisationernes (nationale) arbejde. AIS er tovholder på arbejdet i denne arbejdsgruppe.</p> <p>AIS: I forbindelse med afvikling af et nationalt seminar omkring implementeringen af handicapkonventionen for DHs konsulenter i foråret 2012 bidrog AIS med cases fra Nepal i forhold til, hvordan DH's samarbejdspartner arbejder med lokal implementering af handicapkonventionen. Dette er efterfølgende beskrevet i DH's årsberetning (april 2012)</p> <p>DH's formand og AIS: I forbindelse med EDFs generalforsamling i maj 2012 i København havde DH's formand i samspil med AIS fået sat udviklingsbistanden på dagsordenen. For første gang i EDFs historie blev der taget en beslutning om, at EDF fremover skal engagere sig i EU's udviklingsarbejde i samspil med de europæiske medlemsorganisationer, der er aktive i udviklingsbistanden.</p>
<p>2. While remaining open to all DPOD members, the Mini-Programme should continue to specialise in the support to the inclusion of smaller organisations with less experience in development work.</p>	<p>1) DH har fortsat sit arbejde med at støtte og rådgive de mindre erfarne organisationer i deres ulandsaktiviteter.</p>	<p>I efteråret 2011/foråret 2012 har der været givet en del individuel rådgivning til flere af de mindre erfarne organisationer – blandt andet Sammenslutningen af Unge med Handicap (SUMH), Spastikerforeningen (ny forening i ulandsarbejdet), DHIF, Foreningen af Døvblinde, Foreningen af Stammere, Autisforeningen (ny) og Danske Døves Landsforbund i forbindelse med forundersøgelser og projektansøgninger. Herudover har en organisation haft ekstern støtte i forhold til LFA-delen, en anden organisation har lagt den administrative del i DH, da de ikke har ressourcerne i egen forening til at løfte denne opgave. Samtidig har DH støttet en forening i at udvikle en strategi for sit ulandsarbejde.</p>

		I slutningen af august måned er der planlagt et kursus for de mindre organisationer, der er aktive i miniprogrammet.
3. It is recommended that the standard contract period for the expat staff is two years with potential for extension.	DH har udsendt en udviklingsarbejder, siden denne anbefaling blev formuleret. Udviklingsarbejderen er i Nepal på en seks måneders kontrakt med mulighed for forlængelse, hvis det viser sig, at der er tilstrækkeligt med aktiviteter blandt miniprogramorganisationerne. Rationalet bag dette: se kommentarer	Udsendelsen af en udviklingsarbejder blev iværksat efter et ønske om eventuelt at udvide miniprogramorganisationernes aktiviteter i Nepal. Flere medlemsorganisationer har udvist interesse i forhold til at påbegynde aktiviteter i Nepal. Flere af de mindre organisationer udtrykker, at det er vanskeligt for dem at engagere sig i et land, hvis ikke der er en tovholder, der kan støtte og facilitere sydpartnern og den danske organisation i udviklingsarbejdet. I øjeblikket arbejdes der med følgende danske organisationer i forhold til øget ny involvering i Nepal: DHIF, LEV, Autismeforeningen – her er allerede planlagt forundersøgelser - samt evt. Sammenslutningen af Unge med Handicap (SUMH) og Sind.
4. It is recommended that the potential and limitations for DPOD member organisations to use the field office is made clear.	Det antages, at denne anbefaling stammer fra organisationerne i Uganda.	Siden DH ændrede på sit personelprogram, har organisationerne ikke fået samme støtte, som da de fleste miniprogramorganisationer i Uganda have en udviklingsarbejder siddende. Det har overvejende været den praktiske støtte i forbindelse med afrapportering til den danske partner, der er reduceret i forhold til tidligere. I dag holder DH til sammen med et par ugandiske handicaporganisationer. I det set-up har DHs medarbejdere været i stand til at yde service og støtte til besøgende delegationer fra danske partnerorganisationer. Dette inkluderer logistisk assistance (udlån af lokale til møder, praktisk hjælp til indkvartering – og i mindre omfang – transport).

		<p>Det har også været muligt for DHs medarbejdere at deltage i flere aktiviteter gennemført med lokale partnere under besøg fra de danske partnerorganisationer og i den sammenhæng bidraget med betydelig rådgivning om projekternes udførelse og fremtidige gennemførelse.</p> <p>DHs medarbejdere har også i konkrete tilfælde spillet en aktiv rolle i faciliteringen af samarbejdet mellem nord og syd – senest i samarbejdet med FDDB og NADBU. DH er imidlertid bevidst om, at enkelte lokale partnere – i forskelligt omfang – oplever udfordringer i forhold til administrationen af MP.</p> <p>Det er derfor besluttet – med forbehold for eksisterende bevilling – at tilknytte en ”junior rådgiver”, som vil kunne levere støtte og rådgivning til lokale og danske organisationer under miniprogrammet. Dette er et aktivt forsøg på at imødekomme rapportens anbefaling i forhold til at udbygge støtte til organisationerne under miniprogrammet.</p> <p>DHs medarbejdere i Uganda støtter også de ugandiske organisationer i forhold til det regnskabstekniske, herunder nye foreninger som f.eks. Spastikerungdommen.</p>
<p>5. The income statement in the annual report should only include income and expenses related to the operational result of DPOD.</p>		<p>Ledelsen i DH har valgt, at det er de totale indtægter og udgifter vedrørende de udenlandske projekter, som medtages i DH's resultatopgørelse for at vise aktivitetsniveauet i den samlede projektportefølje.</p> <p>Men i note 1 til DH's årsregnskab vises den indtægt, som DH har haft ved at administrere de igangværende projekter - og den tilsvarende udgift</p>

<p>6. Income statements (balances) for each project, including unaccounted transfers to project partners, should be annexed to the annual report.</p>	<p>Der efterlyses en specifikation af indtægter og udgifter på de enkelte projekter. Denne specifikation findes i note 1 til DH's årsregnskab.</p> <p>Som grundlag for udarbejdelsen af note 1, udarbejdes der en oversigt over tilskud og forbrug for de enkelte projekter, se bilag 1. Af denne oversigt fremgår det også, hvad der i regnskabet er reserveret til bevilgede - men endnu ikke udbetalte - tilskud til de enkelte projekter under Miniprogrammet.</p> <p>På endnu en oversigt er denne total (reserveret, men endnu ikke udbetalt) specificeret på de enkelte, igangværende projekter, se bilag 2</p>	<p>Disse to oversigter vises ikke i DH's årsregnskab for ikke at gøre noterne til årsregnskabet for omfattende, men kan, hvis det ønskes, fremsendes til UM som separate noter.</p>
<p>7. Income from charged fees and administration of donor financed projects should be stated separately or noted in the income statement in the annual report.</p>	<p>Denne specifikation vil kunne fremsendes som en separat note til UM for årsregnskabet 2012.</p>	<p>Der vises i årsregnskabet for 2011 kun et samlet tal for administrationsindtægter på de igangværende projekter. Grundlaget for en specifikation på de enkelte, igangværende projekter er tilvejebragt gennem et time-sags-program.</p>
<p>8. It is recommended to elaborate a reconciliation of the donor funding including the unused funds from MFA on the separate bank account and the unpaid project expenses included in the project accounts.</p>		<p>I forbindelse med udarbejdelsen af årsregnskabet (og løbende over året) afstemmes de separate projektbankonti med projektbogføringen.</p> <p>De ikke anvendte tilskud fremgår af note 7 i årsregnskabet og af det bilag 1, som er nævnt under pkt.6</p> <p>Herudover sker der en sammenholdelse af de ikke-anvendte tilskud på de igangværende projekter med beholdningen på de separate bankonti mindst to gange om året og altid i forbindelse med årsregnskabsudarbejdelsen.</p> <p>Dette sker af hensyn til en udligning af et givent</p>

		<p>mellemværende mellem DH og den enkelte projektkonto, fordi lønnen til de udsendte medarbejdere udbetales over DH's bankkonto, og fordi projekterne belastes med timer fra de konsulenter, som har arbejdet på projekterne.</p>
<p>9. The property release obligation should be incorporated in the balance sheet, if the book value of the property should be comparable to an assumed sales price.</p>		<p>Anbefalingen med at indarbejde hjemfaldspligten på ejendommen på Kløverprisvej har regnskabsafdelingen ikke været opmærksom på i forbindelse med udarbejdelsen af årsregnskabet for 2011, men størrelsen af forpligtelsen fremgår af note 4, så regnskabslæseren kender alle de forpligtelser og gæld, der påhviler ejendommen i forbindelse med et salg</p>
<p>10. DPOD should consider investing in an adequate bookkeeping system for project accounting.</p>	<p>Der er planlagt et skift af økonomisystem den 31. december 2012 til et økonomisystem (Navision), som uden brug af "mellemløbende" kan producere de rapporter, som Ulandsafdelingen har brug for</p>	
<p>11. The final audited accounts could be more detailed in order to make the presentation of accounts more informative.</p>	<p>Vi har haft og har fortsat en løbende dialog med vores eksterne revisor om detaljeringsgraden i den separate revisionsberetning for Miniprogrammet</p>	<p>Revisionen har ikke afsluttet revisionen af det udarbejdede regnskab for Miniprogrammet for 2011, så vi arbejder fortsat på, at deres beretning bliver så detaljeret og informativ som muligt.</p>

e. Kompetence oversigt

Kompetencer i Afdelingen for Internationalt Samarbejde i Danske Handicaporganisationer (DH)

Navn	Kompetencer	Uddannelse
Leder i Afdelings for Internationalt Samarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsesmæssig erfaring fra ulandsområdet • Strategiudvikling og implementering. • Projektudvikling og implementering • Budget og regnskab • Netværk • Politisk interessevaretagelse – nationalt og internationalt. • Fremme rettigheder • Organisationsudvikling 	Akademisk
Konsulent I Afdelings for Internationalt Samarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • EU-finansiering • Strategiudvikling og implementering. • Projektudvikling og implementering • Netværk • Fremme rettigheder 	Akademisk
Marianne Frederiksen Konsulent i Afdelings for Internationalt Samarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelse og strategi • Budget og regnskab • Organisationsudvikling • Funding og virksomhedssponsorater • Advocacy og kampagne • Hiv /aids • Udeerfaring fra Uganda og Sydafrika 	<ul style="list-style-type: none"> • Journalist • Supplering Etnografi • Master i Afrikastudier
Anne Sophie Fabricius Konsulent i Afdelings for Internationalt Samarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Strategiudvikling og implementering. • Projektudvikling og implementering • Fremme rettigheder • Ligestilling og køn • Kommunikation • Netværk 	<ul style="list-style-type: none"> • Cand. scient.soc. i Internationale Udviklingsstudier og kommunikation fra Roskilde Universitetscenter

Anne Birthe Jensen Administrativ medarbejder i Afdelings for Internationalt Samarbejde	<ul style="list-style-type: none"> • Budget og regnskab • Administration • Miniprogram procedurer • Sekretærfunktion 	<ul style="list-style-type: none"> • Administration
Rose Njuki Administrativ medarbejder	<ul style="list-style-type: none"> • Budget og regnskab • Procurement • Projektimplementering 	<ul style="list-style-type: none"> • Bogholder • Master i Procurement
Peder Thorning Program koordinator i Uganda for DH	<ul style="list-style-type: none"> • Udviklingsforskning • Globalisering • Lokal regeringsførelse • Flygtninge- og menneskerettigheder • Anti-korruption • Freds- og konfliktarbejde • Projekt- og programudvikling/implementering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cand. Mag. Samfundsfag/ Historie, MA i Internationale Relationer.
Renu Lohani Administrativ medarbejder i Nepal for DH	<ul style="list-style-type: none"> • Nepal og handicap • Fremme rettigheder • Netværk • Implementering og monitorering af projekter • Miniprogram procedure 	<ul style="list-style-type: none"> • Teacher, English
Lars Bru Jørgensen Kapacitetsopbygger i Nepal for DH	<ul style="list-style-type: none"> • Disaster Risk Management • Projektudvikling og implementering • Rådgivning af frivillige i projektplanlægning • Netværk 	<ul style="list-style-type: none"> • Master of Disaster Management. • BSc. Environmental Engineering.
Karina Fischer Mogensen Udviklingsarbejder i Sydafrika for DH	<ul style="list-style-type: none"> • Projektudvikling og implementering • Monitorering og evaluering • Oplysning og fortalervirksomhed om handicappedes rettigheder • Køn og ligestilling • Beskæftigelse af handicappede 	<ul style="list-style-type: none"> • Cand. Scient. Soc. in International Relations and Development Studies • BA i Etnografi og Socialantropologi • Post-Grad. Diploma in Monitoring and Evaluation (2012)

Egenfinansiering

a) Hvilken strategi har DH for at leve op til 20 % -kravet om egenfinansiering

Da det blev kendt, at de nuværende og kommende rammeorganisationer skal sikre en egenfinansiering på 20 % på længere sigt, har DH opslået en ny konsulentstilling (med ansøgningsfrist i august). Konsulenten vil blandt andet have til opgave at opbygge kapacitet i DH i forhold til at kunne søge EU-midler til ulandsarbejdet. Konsulenten forventes at have konkret erfaring med ansøgning af EU-midler og implementering af EU-projekter, gerne i samspil med andre organisationer.

I forhold til den konkrete stilling kan DH tilbyde et europæisk og globalt netværk, som allerede i dag søger EU-midler, men hvor DH ikke tidligere har indgået som partner. DH er dog ofte blevet spurgt herom. Fremover vil DH fortsætte sit engagement i disse netværk og udvide sit samarbejde med disse netværk i relation til EU-finansiering.

Allerede i dag har nogle af DHs samarbejdspartnere i syd EU-finansiering som del af andre partnerskaber. Det vil være oplagt, at DH får afdækket dette yderligere og ser, hvorledes DH fremover kan indgå i sådanne initiativer.

DH vil samtidig arbejde for at indgå i mulige alliancer med andre (danske) organisationer i forhold til EU-finansiering. DH har tidligere fået henvendelse fra blandt andet Røde Kors og Ældresagen, der gerne så DH indgå i et EU-projekt i relation til vores målgruppe. Projektet blev imidlertid ikke bevilget. Med de kommende krav til egenfinansiering vil det være naturligt, at DH er opsøgende i relation til de andre danske organisationer for at afdække, om vi kan fremme et samarbejde i relation til EU-projektaktiviteter.

DH har også et nordisk netværk bestående af nordiske handicaporganisationer. Disse har i dag en rammeaftale med deres respektive bistandsministerier. Det vil være naturligt at afdække et samarbejde med de nordiske organisationer i forhold til evt. EU-samfinansiering og nordisk samfinansiering.

Udover at ansætte en konsulent med erfaring i forhold til EU-finansiering overvejer DH at styrke sig i forhold til egenfinansieringen ved at ansætte en fundraiser, som kan være med til at fremme initiativer, der kan bidrage til egenfinansieringen. DH fik i foråret 2012 foretaget en konsulentanalyse af mulige indsamlingstiltag, som handicaporganisationerne fremadrettet kan arbejde med i relation til at sikre den nødvendige egenfinansiering. Konsulentrapport foreligger.

Foruden at arbejde med EU-finansiering i samspil med sydpartnere og andre relevante netværk vil DH vurdere, om det er muligt at anvende en del af det kontingent, som medlemsorganisationerne betaler til DH, til egenfinansiering. Det vil naturligvis afhænge af DHs samlede økonomi.

Nordiske netværk:

Atlas-Alliancen i Norge

SHIA i Sverige

FIDIDA i Finland

Europæiske netværk:

International Disability and Development Consortium (IDDC)

European Disability Forum (EDF)

Globalt netværk: International Disability Alliance (IDA)

b) Hvordan vurderer DH mulighederne for at kunne leve op til kravet om 20 % egenfinansiering

Danske Handicaporganisationer (DH) er som udgangspunkt ikke en indsamlingsorganisation og har derfor begrænsede muligheder for at gennemføre f.eks. landsindsamlinger. Der er en forståelse med medlemsorganisationer, som indebærer, at det er medlemsorganisationerne, som har mulighed for at samle penge ind til deres aktiviteter.

Imidlertid har DH en forventning om, at vi i sit samspil med vore sydpartnere samt nordiske og europæiske og globale netværk vil kunne skaffe en 20 % egenfinansiering i løbet af en indfasningsperiode på 3 – 4 år.

EU har ratificeret FN's Handicapkonvention i 2010 og dermed også de intentioner, som ligger i konventionen. Dette ses også afspejlet i det seneste udkast til EU's budget 2014 – 2020. Heri er det lykkedes den europæiske handicapbevægelse at få indskrevet handicapperspektivet som et tværgående hensyn i EU's udviklingsbudget samt i EU's budget for menneskerettigheder. Derfor forventer DH, at det vil være muligt at opnå EU-finansiering til det internationale samarbejde i syd. Men andre kilder – nationale som internationale - vil også blive afsøgt, i respekt for ovenfor anførte hensyn til vore medlemsorganisationer.

g. Liste over dokumenter for desk reviewet

Følgende dokumenter er blevet gennemgået i forbindelse med desk review af DH:

- Faktaark + mødereferat fra juni 2012
- Årsregnskab 2011 (RSMplus A/S)
- Mødereferat fra UM tilsyn 8.12.2010
- www.handicap.dk
- www.disability.dk
- Capacity Assessment of DPOP, Konsulentnetværket, September 2011
- Appraisal of DPOP Uganda Programme 2012-2012, Konsulentnetværket, September 2011
- Opfølgning/status på anbefalinger fra Kapacitetsvurdering, DH, august 2012
- Oversigt over kompetencer i Afdelingen for Internationalt Samarbejde, DH, august 2012